

УДК 349.2(477)

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.34>

ДО ПИТАННЯ ПРО НАДУРОЧНІ РОБОТИ ЗА ТРУДОВИМ ПРАВОМ УКРАЇНИ

Стрепко В.Л.,*кандидат юридичних наук, доцент,**доцент кафедри соціального права**Львівського національного університету імені Івана Франка**ORCID: <http://orsid.org/0000-0002-0874-3840>***Фурик І.Я.,***кандидат юридичних наук,**доцент кафедри соціального права**Львівського національного університету імені Івана Франка**ORCID: <http://orsid.org/0000-0003-0709-1876>***Стрепко В.Л., Фурик І.Я. До питання про надурочні роботи за трудовим правом України.**

У статті досліджуються питання трудового законодавства України у зв'язку із залученням працівників до надурочних робіт. Об'єктом науково дослідження є обов'язки працівників, зумовлені їх трудовою функцією, а також обов'язки, яких працівники зобов'язанні дотримуватись через дотримання правил виробничої санітарії, гігієни та охорони праці. При цьому, автори обґрунтовують, що дотримання таких обов'язків, зокрема, у випадку до початку робочого дня (зміни) чи після їх закінчення не є надурочними роботами і не можуть оплачуватись у подвійному розмірі, як це передбачено для такого виду робіт. Автори для цього аналізують вітчизняне законодавство про надурочні роботи, при цьому особлива увага звертається на підстави та умови залучення працівників до такого виду робіт.

Не оминають вони увагою й законодавство про оплату праці, зокрема обґрунтовується доцільність передбачити у колективному договорі доплати працівникам за виконання обов'язків, які передують початку робочого дня (зміни) та виконання обов'язків після їх завершення.

Предметом дослідження є також питання закріплення таких обов'язків актами локального характеру. При цьому, автори доводять, що роботодавці спроможні залучати працівників до роботи перед початком робочого дня (зміни) або по їх завершенню. Однак, роботодавці повинні передбачити такі обов'язки актами локального характеру, насамперед правилами внутрішнього трудового розпорядку. Це сприятиме дотриманню працівниками трудової дисципліни та може слугувати необхідною підставою притягнення їх до дисциплінарної відповідальності у випадку небажання виконувати такі обов'язки, або неналежного їх виконання. Завершується стаття короткими висновками до яких прийшли автори на підставі

аналізу вітчизняного законодавства та матеріалів судової практики.

Ключові слова: працівники, роботодавці, трудовий договір, трудова функція працівника, трудові права та обов'язки, надурочні роботи, оплата праці, заробітна плата, правила внутрішнього трудового розпорядку.

Strepko V., Furyk I. To the issue of overtime work under the labor law of Ukraine.

The article examines issues of labor legislation of Ukraine in connection with the involvement of employees in overtime work. The object of scientific research is the duties of employees determined by their work function, as well as the duties that employees are obliged to observe due to compliance with the rules of industrial sanitation, hygiene and occupational health and safety. At the same time, the authors substantiate that compliance with such duties, in particular in the case before the beginning of the working day (shift) or after it ends, is not overtime work and cannot be paid in a double amount, as it is provided for this type of work. For this purpose, the authors analyze the domestic legislation on overtime work, while special attention is paid to the grounds and conditions for involving employees in this type of work.

They do not overlook the legislation on labor remuneration, in particular, the expediency of providing in the collective agreement additional payments to employees for the performance of duties that precede the beginning of the working day (shift) and the performance of duties after their completion is substantiated. The subject of the study is also the question of establishing such obligations by acts of a local nature. At the same time, the authors prove that employers are able to attract employees to work before the beginning of the working day (shift) or after it ends. However, employers must provide for such obligations by acts of a local nature, primarily by internal work order

rules. This will contribute to employees' compliance with labor discipline and may serve as a necessary basis for bringing them to disciplinary responsibility in case of unwillingness to perform such duties, or their improper performance. The article ends with short conclusions reached by the authors based on the analysis of domestic legislation and case law materials.

Key words: employees, employers, labor contract, labor function of an employee, labor rights and obligations, overtime work, payment of labor, wages, internal work order rules.

Постановка проблеми. Започатковані Україною перетворення призвели до зміни одного із основних інститутів ринкових відносин – законодавства про працю, оновлення якого зумовлює вирішення багатьох питань у відносинах працівника й роботодавця. Чимало законодавчих актів, ухвалених останніми роками, з огляду на ринкові засади господарювання, регламентують відносини укладення трудового договору, надання відпусток, охорони й оплати праці тощо.

Щоправда, зміни трудового законодавства неповні та є частковими по своїй суті. Кодекс Законів про Працю України [1], базовий законодавчий акт щодо правового регулювання трудових відносин, містить правові норми, які відображають ще радянські уявлення про відносини працівника й роботодавця. При цьому, найбільше це характерно для тої частини Кодексу, яка закріплює підстави та умови залучення працівників до надурочної роботи та її оплати.

Стан опрацювання. Може видатись, що ніяких проблем у правовому забезпечення залучення працівників до надурочних робіт не має і Кодекс Законів про Працю у повній мірі забезпечує правове регулювання такої праці. Однак, останніми роками помітно виросла чисельність трудових спорів щодо залучення працівників до роботи понад встановлену тривалість їх робочого дня (зміни) [2]. Таку роботу працівники вважать надурочною та вимагають оплати у подвійному розмірі, як це передбачає стаття 106 Кодексу Законів про Працю України. У ній, зокрема, йдеться про оплату праці працівника у подвійному розмірі годинної ставки та доплату у розмірі 100 % тарифної ставки працівника за відрядною системою оплати праці у випадку залучення працівника до надурочних робіт.

Метою цієї статті є з'ясування питання чи є надурочними роботами виконання працівниками обов'язків понад встановлену тривалість робочого дня (зміни).

Виклад основного матеріалу. Не будь яку роботу понад тривалість встановленого робочого дня (зміни) можна вважати надурочною, а відповідно й оплачувати її у подвійному розмірі. При цьому питання оплати праці надзвичайно важли-

ве для роботодавців й працівників, адже перші намагаються в умовах ринку мінімізувати господарські витрати. Натомість, в інтересах працівників – отримати максимальну винагороду за виконану, обумовлену трудовим договором, роботу. До такого висновку неважко прийти з огляду на визначення поняття трудового договору, закріпленого у статті 21 Кодексу Законів про працю України. Це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець – виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Відповідно до цього визначення, працівник після укладення трудового договору зобов'язаний особисто виконувати роботу передбачену цією угодою. Буквально, вчиняти фізичні та/або інтелектуальні дії для досягнення певної мети – виробництво, надання послуг тощо. Це покладає на нього зобов'язання, окреслені вітчизняним законодавством або актами локального характеру, зокрема правилами внутрішнього трудового розпорядку й посадовою інструкцією. Тому робота, з позиції трудового права – це, насамперед, виконання працівником його трудових обов'язків, примірний перелік яких знаходимо у довідниках кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Якщо звернутись до одного із таких довідників, а саме до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників № 19 від 16 березня 2001 року Міністерства палива та енергетики України (Випуск 62. Виробництво та розподілення електроенергії. Частина 1) [3] щодо кожного працівника у сфері виробництва та розподілу електричної енергії передбачені кваліфікаційні вимоги (освіта, стаж роботи), коло посадових обов'язків та завдань, які й визначають сутність трудової функції працівника та знаходять своє закріплення у посадових інструкціях.

Щоправда, перелік обов'язків працівників на цьому не вичерпується. Уважний аналіз вступної частини Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників № 19 засвідчує дещо ширше коло зобов'язань окремих категорій працівників у сфері енергетики. Так, робітники, залучені до виробництва та розподілу електроенергії, окрім обов'язків, зумовлених трудовою функцією, зобов'язані виконувати також роботи, пов'язані з прийманням і здаванням зміни, вчасною підготовкою до роботи свого робочого місця, устаткування, інструменту, пристроїв тощо.

Отже, усі обов'язки робітників, зайнятих на роботах із виробництва та розподілу електричної енергії можна поділити на

- обов'язки, які визначають зміст трудової функції працівника;

- обов'язки, які сприяють працівникові у виконанні ним трудової функції.

Найперше, на працівників покладаються обов'язки зумовлені їх трудовою функцією, яка є необхідною (обов'язковою) умова трудового договору [4, с. 166], виконання якої не можливе поза робочим часом робітника. До такого неважко прийти, зважаючи на визначення цього поняття за трудовим правом України.

Щоправда, у Кодексі Законів про Працю України не має легального визначення поняття робочого часу. У науковій літературі його, зазвичай, визначають, як встановлений законом, колективним договором чи угодою сторін період протягом якого працівник повинен виконувати роботу, обумовлену трудовим договором [4, с. 269]. Необхідна тривалість робочого часу працівника відображає норму його робочого часу та обчислюється кількістю годин, які працівник повинен відпрацювати протягом певного календарного періоду. Що важливо, тривалість робочого часу, тобто кількість годин, які повинен відпрацювати працівник, перебуває у прямому зв'язку із видом робочого часу.

Так, статтю 50 Кодексу Законів про Працю України передбачена нормальна тривалість робочого часу, яка становить 40 годин на тиждень, й поширюється на усіх працівників, за умови, що останні не працюють на умовах скороченого чи неповного робочого часу, якими встановлено меншу тривалість робочого часу працівника упродовж календарного дня або тижня.

Щоправда, й нормальна тривалість робочого часу може бути меншою за 40 годин на тиждень. Такий висновок можна зробити, зважаючи на частину 2 статті 50 Кодексу Законів про Працю України. Тут, зокрема, вказано що підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

Отже, тривалість робочого часу може встановлюватись вітчизняним законодавством та бути предметом колективно-договірного регулювання трудових відносин. Однак варто пам'ятати, що колективним договором не можна збільшувати тривалість робочого часу, а можна лише зменшувати. Це зумовлено особливостями такого виду регулювання трудових відносин.

Так, з огляду на статтю 5 Закону України «Про колективні договори та угоди» [5], умови колективних договорів, які погіршують порівняно з чинним законодавством становище працівників, є недійсними, а тому такі умови забороняється включати до колективних договорів. Разом з тим, стаття 13 Кодексу Законів про Працю України надає право сторонам колективного договору, передбачати у ньому додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії та соціально-побутові пільги.

Тому, не важко зробити висновок, що колективним договором можуть передбачатись додаткові щодо трудового законодавства, а також генеральної, галузевої чи регіональної угоди норми, які покращують правове становище працівників. Натомість норми, які б його погіршували, визнаються законодавством недійсними і їх не можна включати до колективного договору.

Зазначимо, що це загальне правило, яке стосується усіх видів робочого часу, у тому числі й надурочного робочого часу.

Надурочний робочий час вважається видом робочого часу і стосується того його проміжку, впродовж якого працівник виконує обумовлену трудовим договором роботу, понад встановлену норму тривалості робочого часу. Тобто відпрацювавши повний робочий день чи зміну працівник повинен залишитись на робочому місці та продовжити роботу. Але таке можливе як виняток і лише за умови отримання певних вимог, встановлених законом. Йдеться про так звані надурочні роботи [4, с. 276]. Такими, зокрема, вважаються:

- роботи понад встановлену тривалість робочого дня (наприклад, при 8-годинному робочому дні – час понад вісім годин при денному обліку робочого часу. Однак, якщо особа працює на умовах неповного робочого часу, то робота понад встановлену для неї тривалість робочого часу, але в межах загальноновстановленої тривалості на підприємстві, не є надурочною роботою. Не може також вважатися надурочною робота, яка виконується працівником поза основним робочим часом на умовах сумісництва;

- роботи понад встановлену графіком тривалість зміни;

- роботи понад нормальну кількість робочих годин за обліковий період, якщо на підприємстві застосовується підсумований облік робочого часу. При цьому тривалість роботи в один робочий день може становити менше або більше передбаченої за графіком норми робочого часу, однак ці відхилення в сумі не перевищують норми робочого часу, встановленої для певного облікового періоду (крім ненормованого робочого часу).

Як вже зазначалося, законодавство встановлює особливий порядок щодо запровадження на підприємстві надурочних робіт, який передбачає наявність у сукупності трьох умов.

Найперше, підставою для залучення працівників до надурочних робіт є обов'язкове видання наказу (розпорядження) відповідного роботодавця.

Другою умовою проведення надурочних робіт є наявність так званих екстраординарних виняткових випадків, що визначаються законодавством. Стаття 62 Кодексу Законів про Працю України подає вичерпний перелік випадків залучення працівників до надурочних робіт. Такими, зокрема є:

- проведення робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або

стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

проведення суспільно необхідних робіт щодо водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;

необхідність закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальній робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих;

необхідність виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення;

продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; в цих випадках роботодавець зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

Усе це обставини, коли працівник на вимогу роботодавця зобов'язаний працювати понад встановлену тривалість робочого дня чи зміни. Інші підстави залучення працівників до таких робіт українському законодавству не відомі, а в колективному договорі їх передбачати заборонено. Тому робота, яка не закріплена переліком надурочних робіт, не може вважатись надурочною. А отже правила статті 62 Кодексу Законів про Працю України не можуть бути застосовані.

І, нарешті, третьою умовою проведення надурочних робіт є передбачений трудовим законодавством особливий порядок їх застосування. Зокрема, стаття 64 Кодексу Законів про Працю України передбачає, що для проведення надурочних робіт необхідно отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації на їх проведення. Порядок надання такої згоди встановлюється самим органом профспілки. Звичайно, згода на проведення надурочних робіт має бути отримана роботодавцем попередньо, тобто до початку виконання надурочних робіт. Оскільки випадки, коли допускається проведення надурочних робіт, є зазвичай, непередбачуваними, мають екстраординарний характер, то роботодавець не завжди має змогу отримати попередній дозвіл виборного органу первинної профспілкової організації для того, аби за усіма правилами провести виконання таких робіт. Тому на практиці існує правило, за яким перед початком календарного року вищезазначені виборні органи на своїх засіданнях заслуховують клопотання адміністрації роботодавця і дають авансом згоду на проведен-

ня у майбутньому надурочних робіт у всіх можливих випадках.

Отже, надурочною може вважатись лише та робота, яка проводиться з дотриманням усіх трьох підстав одночасно, як це передбачено Кодексом Законів про Працю України.

З'ясування умов залучення працівників до надурочних робіт важливе з огляду на обов'язки працівників енергетичної сфери, зумовлених їх трудовою функцією. Нагадаємо, що окрім обов'язків, які визначають зміст трудової функції працівника, на працівника покладаються зобов'язання, які сприяють виконанню трудової функції, до яких відносимо дії, пов'язані з прийманням і здаванням зміни, вчасною підготовкою до роботи свого робочого місця, устаткування, інструменту, пристроїв. При цьому самі ці обов'язки не є трудовою функцією працівників.

Зважаючи на умови залучення працівників до надурочних робіт, виконання таких обов'язків не може вважатись надурочними роботами, оскільки не відповідають вимогам, закріплених статтею 62 Кодексу Законів про Працю України. Адже надурочні роботи, зазвичай, *не допускаються* Залучення до них працівників – виняток, а не правило. Натомість, вступною частиною Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників № 19 від 16 березня 2001 року Міністерства палива та енергетики України (Випуск 62. Виробництво та розподілення електроенергії. Частина 1) зазначено, що робітники у галузі виробництва та розподілу електроенергії *повинні також виконувати роботи*, пов'язані з прийманням і здаванням зміни, вчасною підготовкою до роботи свого робочого місця, устаткування, інструменту, пристроїв тощо. Буквально, на робітників покладаються додаткові обов'язки, зумовлені, як видається, необхідністю дотримання правил виробничої санітарії та охорони праці та носять *постійний, а не винятковий характер*. Окрім цього, такі обов'язки працівника не охоплені підставами залучення до надурочних робіт і, відтак, не можуть оплачуватись за правилами статті 106 Кодексу Законів про Працю України.

Роботодавці, зазвичай вимагають виконання таких обов'язків до початку чи закінчення робочого дня (зміни). Це змушує працівників, завчасно, до початку його роботи приходити на робоче місце, а після завершення робочого дня (зміни) залишатись для приведення робочого місця у належний стан. При цьому, варто пам'ятати, що працівник не може самовільно вирішувати виконувати йому ці обов'язки чи не виконувати, ігнорувати. Адже внутрішній трудовий розпорядок не полишає сумніву у необхідності виконання усіх обов'язків, закріплених локальними актами підприємства, до яких відносимо посадові інструкції, інструкції з охорони праці, правила внутрішнього трудового розпорядку.

Значимо, що саме правила внутрішнього трудового розпорядку визначають головні трудові обов'язки працівника перед роботодавцем, які умовно можна поділити на дві групи:

- обов'язки щодо виконання трудової функції (виконувати роботу, обумовлену трудовим договором);
- обов'язки дотримуватися правил поведінки, які забезпечують звичайний для роботодавця трудовий процес (додержуватися режиму роботи; правил охорони праці, техніки безпеки, гігієни праці, виробничої санітарії, утримувати своє робоче місце в чистоті та порядку; бережливо ставитися до майна власника тощо).

Тому, обов'язки пов'язані з прийманням і здаванням зміни, вчасною підготовкою до роботи свого робочого місця, устаткування, інструменту, пристроїв, можуть бути предметом локального правового регулювання та бути закріпленими Правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємства, поширювати свою дію на усіх працівників роботодавця і бути обов'язковими для виконання, що у протилежному випадку може призвести до дисциплінарної відповідальності працівників.

Принагідно зазначимо, що оплата праці за виконання таких обов'язків є предметом колективного договірної регулювання. До такого висновку неважко прийти з огляду на таке. Частинами 2 та 3 статті 97 Кодексу Законів про Працю України де передбачено, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами, установами, організаціями самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Якщо колективний договір на підприємстві, в установі, організації не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити ці питання з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності – з іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом.

Розміри тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок робітникам, посадових окладів службовцям, а також надбавок, доплат, премій і винагород встановлюються роботодавцем з урахуванням вимог, передбачених другою цією статтю. Законом України «Про оплату праці» [6] визначено у статті 5, що організація оплати праці здійснюється на підставі: законодавчих та інших нормативних актів; генеральної угоди на національному рівні; галузевих (міжгалузевих), територіальних угод; колективних договорів; трудових договорів; грантів.

Тобто, у випадку відсутності законодавчих та інших нормативних актів, які регулюють відповідні правовідносини щодо оплати праці (у нашому випадку – оплати за приймання зміни), слід застосовувати норми статті 14 Закону України «Про оплату праці», яка вказує, що договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на національному (генеральна угода), галузевому (галузева (міжгалузева) угода), територіальному (територіальна угода) та локальному (колективний договір) рівнях відповідно до законів.

В той же час, стаття 15 Закону України «Про оплату праці» визначає, що форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

Отже, на працівників покладається доволі широке коло обов'язків щодо виконання ними трудової функції та обов'язків, які сприяють виконанню трудової функції. При цьому останні необхідно передбачити локальними актами підприємства та оплачувати на умовах, передбачених колективним договором підприємства.

СПИСОК ВИКОРСИТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971, додаток до № 50, 375 с.
2. Справа № 341/163/19 / URL: <https://reyestr.court.gov.ua/>.
3. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, затверджений наказом Міністерства палива та енергетики України від 16 березня 2001 року № 19 (Випуск 62. Виробництво та розподілення електроенергії. Частина 1. Розділи: Експлуатація устаткування електростанцій і мереж, обслуговування споживачів енергії» «Ремонт устаткування і мереж». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0019558-01#Text>.
4. Пилипенко П.Д., Буряк В.Я, Козак З.Я. та ін..Трудове право України : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / за ред. П.Д. Пилипенка. 4-те вид., переробл. і доповн. Київ: ІнЮре, 2010. 536 с.
5. Відомості Верховної Ради України. 1993. № 36. 361 с.
6. Відомості Верховної Рада України. 1995. № 17. 121 с.