

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.03.1.83>

РОБОЧИЙ ЧАС ПРАЦІВНИКА ЯК УМОВА ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Синчук С.М.,

*аспірант кафедри трудового права,
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,
ORCID: 0009-0005-5250-9348*

Синчук С.М. Робочий час працівника як умова трудового договору.

У статті з'ясовано правові характеристики робочого часу як умови трудового договору в сучасних умовах. Акцентовано на тому, що договірний правовий статус суб'єктів трудових правовідносин є змістом трудового договору як сукупності умов, сформованих взаємним волевиявленням цих суб'єктів. Серед індивідуально-договірних (взаємно погоджувальних) умов трудового договору виокремлено істотні умови. Підтримано обґрунтовану в науковій літературі потребу законодавчого закріплення поняття та переліку істотних умов трудового договору. Наведено аргументи, що робочий час працівника як об'єкт та правовий результат взаємного волевиявлення сторін трудового договору є істотною умовою трудового договору. На підставі аналізу міжнародних/європейських актів та конституційних засад України зроблено висновок про соціально об'єктивні параметри та конституційні/законодавчі гарантії визначення робочого часу серед істотних умов трудового договору. Наголошено, що робочий час співвідноситься із правом працівника на відпочинок, безпекою та охороною його здоров'я. Тому, аргументовано, що розширення меж договірної визначення тривалості робочого часу працівника повинно бути жорстко регламентованим, а внутрідержавна законодавча дискреція повинна бути обмежена відповідними наднаціональними (міжнародними) актами. Адже, певний момент/період трудових правовідносин, позначений як робочий час працівника, характеризується правовим зв'язком підпорядкування працівника роботодавцю у здійсненні обов'язків, що формують його трудову функцію. Наведені приклади закріплення у КЗпП України робочого часу, його тривалості, режиму та обмеження в контексті забезпечення права працівника на відпочинок як істотної умови трудового договору: трудові договори про дистанційну роботу, з нефіксованим робочим часом, за спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Під кутом зору індивідуально-договірної регулювання робочого часу розглянуто питання права працівника на відключення. Проаналізовано питання врегулювання робочого часу в умовах цифровізації трудових процесів.

Ключові слова: трудові правовідносини, роботодавець, трудове законодавство, істотні умови трудового договору, права і обов'язки працівника, право на відпочинок, договірне регулювання, робочий час.

Synchuk S.M. Employee's working hours as a condition of the employment contract.

The article clarifies the legal characteristics of working hours as a condition of an employment contract in modern conditions. The author emphasizes that the contractual legal status of the subjects of labor relations is the content of an employment contract as a set of conditions formed by the mutual expression of will of these subjects. Among the individually negotiated (mutually agreed) terms of an employment contract, the essential terms are distinguished. The author supports the need for legislative consolidation of the concept and list of essential terms of an employment contract, which is substantiated in the scientific literature. The article provides arguments that an employee's working time as an object and legal result of mutual expression of will of the parties to an employment contract is an essential condition of an employment contract. Based on the analysis of international/European acts and constitutional principles of Ukraine, the author concludes that socially objective parameters and constitutional/legislative guarantees of working time are among the essential terms of an employment contract. It is emphasized that working time is correlated with the employee's right to rest, safety and health protection. Therefore, it is argued that the expansion of the limits of contractual determination of the employee's working time should be strictly regulated, and domestic legislative discretion should be limited by the relevant supranational (international) acts. After all, a certain moment/period of labor relations, designated as the employee's working time, is characterized by the legal bond of subordination of the employee to the employer in the performance of duties that form his/her labor function. The author provides examples of working time, its duration, regime and restrictions in the Labor Code of Ukraine in the context of ensuring an employee's right to rest as an essential condition of an employment contract: employment contracts for remote work, with unlimited working hours, under a

simplified regime of labor relations regulation. From the perspective of individual contractual regulation of working time, the author examines the issue of an employee's right to be disconnected. The article analyzes the issues of working time regulation in the context of digitalization of labor processes.

Key words: labor relations, employer, labor legislation, essential terms of the employment contract, employee's rights and obligations, right to rest, contractual regulation, working hours.

Постановка проблеми. Умови трудового договору як об'єкт та результат правового впливу взаємного волевиявлення двох його сторін все ще продовжують викликати наукову полеміку щодо визначення їх поняття, структурування на істотні та такі, без яких зазначений правочин відбудеться, а також про сучасні детермінанти нових підходів, трактувань та законодавчих пропозицій щодо їх удосконалення. Особливо це важливо в контексті продовження тривалої кодифікаційної роботи у сфері трудового права та нових підходів до неї в умовах впровадження у національне законодавство європейських стандартів реалізації права на працю.

Мета дослідження полягає у з'ясуванні правових характеристик робочого часу як умови трудового договору в сучасних умовах появи нових видів таких договорів та цифровізації сфери трудових правовідносин.

Стан опрацювання проблематики. Істотні умови трудового договору та індивідуально-договірне визначення робочого часу як одного із їх видів ґрунтовно досліджувалося у працях В.С. Дейнеки [1], Т.В. Парпан [2], Л.П. Гаращенко [3, с. 151–170], Н.Д. Гетьманцевої [4, с. 422–429], В.Л. Костюка, І.І. Яцкевича [5], О.О. Коваленко [6], П.Д. Пилипенка [7, с. 337–342; 8, с. 168], О.Г. Середи [9, с. 170–175], А.М. Юшко [10, с. 253–286] та інших вчених. Однак законодавче закріплення нових видів трудових договорів піднімає на поверхню наукової полеміки питання істотних умов, без яких такі договори не можуть вважатися укладеними. Під таким кутом зору важливо з'ясувати місце та роль робочого часу або пов'язаних з ним величин, які повинні або можуть бути врегульовані взаємним погодженням між сторонами.

Виклад основного матеріалу. Одним із галузевих принципів, з яким пов'язують впорядкування суб'єктивних прав та обов'язків сторін трудових правовідносин, є договірний характер їх визначення [11, с. 34]. Договірний правовий статус суб'єктів трудових правовідносин є змістом трудового договору як сукупності умов, сформованих взаємним волевиявленням цих суб'єктів. Трудовий договір є угодою про працю між працівником та роботодавцем [8, с. 154]. Як зазначає О.О. Коваленко, він є підставою для трансформації прав та обов'язків сторін цієї угоди у суб'єктивні права та обов'язки сторін трудових правовідносин, що виникають на його підставі [6, с. 131].

Серед індивідуально-договірних (взаємно погоджувальних) умов трудового договору виділяють істотні умови [8, с. 168]. Т.В. Парпан істотними умовами трудового договору називає ті, що передбачені чинним законодавством і щодо яких сторони при укладенні трудового договору повинні досягти згоди та умови договору внесені до його змісту за ініціативою будь-якої із сторін [13, с. 367; 14]. Н.Д. Гетьманцева стверджує, що необхідними (істотними) умовами трудового договору є ті, які визначають галузево-правову природу договору саме як трудового [15, с. 66]. Вважаємо, що істотні умови є суб'єктивно-об'єктивною межею правового статусу сторін трудових правовідносин, оскільки попередньо визначаються за погодженням між ними відповідно до КЗпП України та трудового законодавства, а згодом набувають ознак їхньої обов'язкової поведінки. За невиконання трудових обов'язків в межах робочого часу або недотримання режиму робочого часу тощо, визначених зокрема трудовим договором або на його підставі, до працівника можуть бути застосовані заходи дисциплінарної відповідальності. Так, згідно із п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України за вчинений працівником прогул, в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин, його можна притягнути до дисциплінарної відповідальності – з ним можна розірвати трудовий договір. Аналогічно за правовими наслідками є підстави, визначені в п.п. 3,7 ч. 1 ст. 40 КЗпП України

Погоджуємося із Я.В. Сімутіною, що визначальним під час укладення трудового договору є існування приватно-правових та публічно-правових засад у регулюванні трудових відносин, що істотно впливає на свободу сторін такого договору під час його укладення [16, с. 140].

Відзначимо, що на істотні умови трудового договору поширюється правило ст. 31 КЗпП України [17], де закріплено, що роботодавець не вправі вимагати від працівника виконання роботи, яка не обумовлена трудовим договором.

Обов'язкові істотні умови трудового договору можна визначити зі ст. 29 КЗпП України [17]. Серед них – правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку (п. 5 ч. 1 ст. 29 КЗпП України). Підтримуємо висновок В.С. Дейнеки щодо потреби законодавчого закріплення поняття та переліку істотних умов трудового договору в КЗпП України [1, с. 162]. Автор пропонує до обов'язкових (істотних) умов трудового

договору віднести питання режиму праці та відпочинку у разі, якщо він відрізняється від загальних, встановлених у конкретного роботодавця.

Н.Д. Гетьманцева обґрунтовує тривалість робочого часу, тобто часу, протягом якого працівник відповідно до законодавства, колективного договору, угоди про працю і правил внутрішнього розпорядку повинен перебувати у визначеному йому місці і виконувати роботу, яка йому доручається, істотними умовами трудового договору [4, с. 422]. П.Д. Пилипенко на підставі аналізу ст. 32 КЗпП України обґрунтовує, що робочий час (режим роботи, встановлення неповного робочого часу) є в групі інших істотних умов трудового договору, так званої третьої групи [7, с. 340]. Обов'язковий (істотний) характер умови про тривалість робочого часу і часу відпочинку на підставі аналізу Типового договору про дистанційну роботу [18] обґрунтовує С.С. Севостьянов [19, с. 302].

Висновок про те, що робочий час є істотною умовою трудового договору за соціально-об'єктивними параметрами та конституційними/законодавчими гарантіями робимо також із аналізу міжнародних/європейських актів та конституційних засад в Україні.

По-перше, відповідно до міжнародних стандартів (п. 2 ст. 31 Хартії Європейського Союзу [20], Директиви 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» [21], ст. 23, 24 Загальної декларації прав людини [22], ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права [23] та ст. 45 Конституції України) робочий час співвідносять із правом на відпочинок, безпекою та охороною здоров'я працівника. Під цим кутом зору розширення меж робочого часу повинне бути жорстко регламентоване, а внутрідержавна правотворчість обмежується відповідними наднаціональними (міжнародними) актами. Відтак, будь-які визначення параметрів робочого часу у трудовому договорі конкретного працівника набувають важливого значення.

По-друге, робочий час – це певний момент/період трудових правовідносин, який характеризується правовим зв'язком підпорядкування працівника роботодавцю у здійсненні обов'язків, що формують його трудову функцію (ст. 2 Директиви 2003/88/ЄС). Зокрема, закріплено, що робочий час – це будь-який період, протягом якого працівник відповідно до національного законодавства та/або практики перебуває на робочому місці в розпорядженні роботодавця, здійснює трудову функцію, інші обов'язки. Ознаки підпорядкованості та залежності працівника є стандартизованими на рівні Рекомендації МОП № 198 щодо трудових відносин [24].

Вагомість визначення договірних параметрів робочого часу в межах законодавчих норм підтверджує й практика європейських судових інституцій. Так у рішенні Європейського суду з прав людини у справі «Барбулеску проти Румунії» (заява № 61496/08) робочий час пов'язують із правом роботодавця здійснювати моніторинг приватного листування працівників у робочий час та застосовувати дисциплінарні стягнення у разі виявлення такого [25], тобто йдеться про втручання роботодавця у його приватність. Відтак межі такого часу повинні бути чітко окресленими. У рішенні Суду справедливості ЄС питання факту робочого часу та його тривалості розглядалося у справі щодо визначення меж робочого часу та стосувалося працівників, які не мають фіксованого або звичного робочого місця [26].

Вказівка на робочий час як істотну умову трудового договору міститься у КЗпП України. Наведемо аналіз відповідних законодавчих норм. Так ст. 211 КЗпП України закріплено вимоги щодо змісту трудового договору з нефіксованим робочим часом, де істотна умова – тривалість робочого часу, передбачає не лише період-інтервали часу, коли від працівника роботодавець вправі вимагати виконувати трудові обов'язки (базові години та дні), а й спосіб та мінімально достатній строк для повідомлення роботодавцем працівника про початок такої роботи, а також спосіб й максимально достатній час для працівника повідомити про готовність/відмову приступити до виконання завдання. Водночас об'єктивні межі погодження сторонами трудового договору зазначених вище умов закріплені положеннями цієї ж статті: кількість базових годин, що відповідає гарантії ст. 50 КЗпП України; правові підстави правомірності відмови працівника виконувати трудові обов'язки під час базових годин та днів; мінімальна тривалість робочого часу, яку попередньо презюмують як відпрацьовану в контексті виникнення права працівника на оплату праці (32 години протягом календарного місяця).

Про приналежність питання визначення робочого часу працівника до істотних умов трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин прямо зазначено у п. 5 ч. 4 ст. 496 КЗпП України (режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, роботи в нічний та надурочний час) [17]. Вказівку про робочий час як можливий предмет взаємної домовленості сторін трудового договору передбачено у ст. ст. 495 КЗпП України: «сторони можуть на власний розсуд за взаємною згодою погодити» ... «норми робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку ...».

Умовами трудового договору про дистанційну роботу також можуть бути часові інтервали протягом робочого дня або тижня, під час яких працівник може переривати будь-який інформаційно-

телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважатиметься порушенням графіку роботи та трудової дисципліни, або так зване «право на відключення» [3, с. 152].

Досліджуючи трансформацію умов праці в умовах цифровізації Л.П. Гаращенко акцентує увагу на одночасно двох сторонах таких змін: підвищена автономія працівників в межах робочого часу та обов'язок бути на зв'язку із роботодавцем [3, с. 152]. Вчена підсумовує про вплив цифровізації на характеристики робочого часу працівника та констатує як додаткові можливості, так і ризики для працівників. Серед прикладів – вказівка на використання різних алгоритмів, які можуть впливати на організацію індивідуального робочого часу кожного працівника або визначати її, а також акцент на можливості застосування технологій для здійснення моніторингу та спостереження за продуктивністю та робочим часом працівників [3, с. 152]. З огляду на наведене, підвищується значення гарантій права працівника на відключення як різновид права на відпочинок, яке передбачає можливість не відповідати на робочі дзвінки та електронні повідомлення у неробочий час. Все це, безумовно, підвищує рівень істотності як характеристики робочого часу в межах умов трудового договору.

Висновки. Поняття та перелік істотних умов трудового договору потребують цілісного та єдиного підходу під час їхнього законодавчого регламентування в КЗпП України. Станом на зараз чимало їхніх правових ознак залишаються оцінними, тлумачаться сторонами трудових правовідносин на власний розсуд, тим самим не завжди правильно застосовуються ними під час укладення трудового договору, що може призводити до порушення трудових прав працівників. Тому пропонуємо доповнити КЗпП України універсальною дефініцією істотних умов трудового договору та вичерпним переліком цих умов, зміст яких в індивідуально договірному порядку сторони визначатимуть самостійно.

Робочий час як цілісне поняття, що передбачає його тривалість, початок та закінчення, види та режими тощо, за міжнародними/європейськими стандартами та національним законодавством у певних видах трудових договорів визнається істотною умовою трудового договору, оскільки перебуває у тісному взаємозв'язку із реалізацією трудових суб'єктивних прав та виконанням обов'язків працівниками, а також їхньою відповідальністю. Водночас робочий час є важливою складовою реалізації працівниками трудових прав, пов'язаних із обов'язком дотримуватися робочого часу, не залежно від виду трудового договору. Відтак важливо передбачити робочий час у законодавчому переліку істотних умов трудового договору та окреслити законодавчі гарантії застосування взаємного погодження щодо наповнення його індивідуальним змістом.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Дейнека В.С. Істотні умови трудового договору. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. 2019. Випуск 58. Том 1. С. 60–163.
2. Парпан Т.В. Істотні умови трудового договору: дис. ... канд. юрид. наук: Київ. 2005. 12.00.05. 135 с.
3. Гаращенко Л. Трансформація умов праці в умовах цифровізації. *Соціально-трудові права і виклики цифровізації*: монографія. / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 130–170.
4. Гетьманцева Н.Д. Особливості правового регулювання трудових відносин: монографія. Чернівці: Технодрук, 2015. 592 с.
5. Костюк В.Л., Яцкевич І.І. Принципи новітньої концепції правового регулювання робочого часу. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2019. Том 4. С. 42–51.
6. Коваленко О.О. Аксіологічні аспекти свободи волі сторін трудового договору. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 4. С. 130–132.
7. Пилипенко П.Д. Про істотні умови трудового договору та проблеми, пов'язані з переведенням і переміщенням працівників. *Вісник Львівського університету. Серія ПРАВО*. Львів. 2002. № 37. С. 337–342.
8. Трудове право України : академічний курс : підруч. П.Д. Пилипенко, В.Я. Буряк, З.Я. Козак та ін. за ред П.Д. Пилипенка. 5-е вид. перероб. і доп. К. Ін- Юре, 2014. 552 с.
9. Серета О.Г. Державно-правовий механізм захисту прав працівників в умовах інтеграції України до Європейського Союзу: дисер. ... докт. юрид. наук, Харків, 2019. 473 с.
10. Серета О.Г., Юшко А.М. Нові види договорів у сфері праці: гіг-контракти, трудові договори з нефіксованим робочим часом. *Соціально-трудові права і виклики цифровізації*: монографія / кол. авт.; за ред. Я.В. Сімутіної, М.М. Шумила. Київ: Ніка-Центр, 2023. С. 253–286.
11. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах: монографія. Хай-Тек Прес Київ. 2012. 340 с.
12. Коваленко О.О. Аксіологічні аспекти свободи волі сторін трудового договору. *Порівняльно-аналітичне право*. 2013. № 4. С. 130–132.

13. Парпан Т.В. Про істотні умови трудового договору. *Вісник Львівського університету. Серія юридична*. 2001. Вип. 36. С. 366–369.
14. Парпан Т.В. Співвідношення понять: «зміна умов трудового договору» та «переведення на іншу роботу». *Порівняльно-аналітичне право*. 2014. № 1. С. 122–125.
15. Гетьманцева Н.Д. Новація умов трудового договору. *Юридична наука*. 2007. Вип. 3. С. 64–70.
16. Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : монографія. Київ: Ніка-центр, 2018. 436 с.
17. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. / База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text/>
18. Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: Наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сіл господарства України від 05 травня 2021. № 913–21 / База «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text/>
19. Севост'янов С.С. Зміст трудового договору про дистанційну роботу. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2024. № 2 (48). С. 297–307.
20. Charter of Fundamental Rights of the European Union. OJ C 326, 26.10.2012, p. 391–407 URL: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT-.4.European Convent.](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT-.4.European+Convent.)
21. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. 2003. 04.11. European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj/eng.>
22. Загальна декларація прав людини: міжнародний документ Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. / База «Законодавство України». URL: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
23. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: пакт від 16. Грудня 1966 р. Організація Об'єднаних Націй. / База «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.
24. Employment Relationship Recommendation: International Labor Organization. 2006. 31.05. № 198. URL: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535.
25. Case of *Bărbulescu v. Romania* (App. №. 61496/08): 12.01.2016. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-159906.>
26. *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*. Judgment of the Court (Third Chamber) of 10 September 2015. Official Journal of the European Union. 03.11.2015. C 363/16. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=uriserv%3A0J.C.>