

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.01.2.7>

СУЧАСНИЙ СТАН ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОТИ ПОНАД УСТАНОВЛЕНУ НОРМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

Гнесний Д.С.,

аспірант кафедри трудового права,

Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ORCID: 0009-0006-0525-0318

Гнесний Д.С. Сучасний стан правового регулювання роботи понад установлену норму робочого часу.

У статті проаналізовано сучасний стан правового регулювання роботи понад установлену норму тривалості робочого часу. Оскільки сьогодні виникає особлива потреба в дослідженні питань щодо правового регулювання роботи понад установлену норму робочого часу, визначення шляхів удосконалення й оптимізації існуючого механізму правового регулювання даної сфери. Зазначено, що умови роботи понад установлену норму робочого часу врегламентовано на законодавчому рівні, завдяки чому нівелюється можливість роботодавця зловживати правом використання найманої праці, захищаючи таким чином права й інтереси найманих працівників. Загалом нормативно-правова система регулювання робочого часу в Україні базується на Конституції України (ст. 45), Кодексі законів про працю України (глава IV), міжнародно-правових актах у сфері регулювання робочого часу (МОП, РЄ), законах України, які регулюють інститут робочого часу («Про колективні договори та угоди», «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про особливості трудових відносин під час воєнного стану» та ін.), підзаконних нормативно-правових актах (укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів, накази, листи Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України), локальних нормативних актах (колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку). Підсумовано, що робота понад установлену норму тривалості робочого часу може проводитися лише з підстав, передбачених законодавством та оплачуватися в подвійному розмірі. Тобто такі роботи можна застосовувати як виняток, а не як загальне правило. При цьому за порушення умов залучення до таких робіт чи умов їх оплати зі сторони роботодавця передбачена відповідальність, що дозволяє працівникам звертатися до суду за захистом своїх прав у разі їх порушення. Зроблено висновок, що під час залучення до таких робіт повинен бути дотриманий баланс між роботою та відпочинком, що буде запорукою ефективної праці, гарантією того, що працівник не буде вимушений працювати надмірно, що може призвести до перевтоми, зниження працездатності та погіршення стану здоров'я.

Ключові слова: робочий час, види робочого часу, режими робочого часу, тривалість, надурочні роботи, працівник, роботодавець, національне законодавство, міжнародно-правові документи.

Hnesnyi D.S. The current state of legal regulation of work beyond the established norm of working hours.

The article analyzes the current state of legal regulation of work beyond the established norm of working hours. Since today there is a special need to study issues related to legal regulation of work beyond the established norm of working hours, to identify ways to improve and optimize the existing mechanism of legal regulation of this area. It is noted that the conditions of work beyond the established norm of working hours are regulated at the legislative level, which eliminates the possibility of the employer to abuse the right to use hired labor, thus protecting the rights and interests of employees. In general, the regulatory and legal system for regulating working hours in Ukraine is based on the Constitution of Ukraine (Article 45), the Labor Code of Ukraine (Chapter IV), international legal acts in the field of regulating working hours (ILO, CoE), laws of Ukraine that regulate the institution of working hours («On Collective Agreements and Agreements», «On Holidays», «On Labor Remuneration», «On Labor Protection», «On Peculiarities of Labor Relations during Martial Law», etc.), subordinate regulatory and legal acts (decrees of the President of Ukraine, resolutions of the Cabinet of Ministers, orders, letters of the Ministry of Social Policy, Family and Unity of Ukraine), local regulatory acts (collective agreement, internal labor regulations). It is summarized that work beyond the established norm of working hours can be carried out only on grounds provided for by law and be paid at double the rate. That is, such work can be applied as an exception, not as a general rule. At the same time, for violation of the conditions of engagement in such work or the conditions of their payment by the employer, liability is provided, which allows employees to apply to court for protection of their rights in

case of their violation. It was concluded that when engaging in such work, a balance between work and rest must be observed, which will be the key to effective work, a guarantee that the employee will not be forced to work excessively, which can lead to overwork, reduced working capacity and deterioration of health.

Key words: working time, types of working time, working time regimes, duration, overtime work, employee, employer, national legislation, international legal documents.

Постановка проблеми. У реаліях сьогодення національна сфера трудових відносин переживає не найкращі часи: спостерігається спадна тенденція розвитку трудових відносин в Україні, виникають проблеми щодо організації праці, її нормування, захисту трудових прав працівників, правового регулювання робочого часу та відпочинку і т.п. Загалом багато питань виникає щодо робочого часу, який завжди знаходився в центрі підвищеної уваги, оскільки саме від правильного управління трудовою активністю та відпочинком залежить ефективне виконання працівниками своєї трудової функції. Зокрема, сьогодні занепокоєння викликають випадки збільшення роботодавцями робочого часу, який не оплачується, що, у свою чергу, обумовлює пошук шляхів вирішення вказаної проблеми в процесі реформування трудового законодавства, вектором якого виступають європейські стандарти у сфері праці. Відтак виникає особлива потреба в дослідженні питань щодо правового регулювання роботи понад установлену норму робочого часу, визначення шляхів удосконалення й оптимізації існуючого механізму правового регулювання даної сфери.

Стан опрацювання. У трудо-правовій доктрині питання правового забезпечення робіт понад установлену норму тривалості робочого часу не є новим. Ґрунтовні дослідження окресленої проблематики були проведені такими відомими науковцями, як Н.Б. Болотіна, В.М. Венедиктова, С.В. Вишневецька, М.І. Гордієнко, В.В. Жернаков, З.Я. Малишевська, О.С. Прилипко, О.С. Щукін, О.М. Ярошенко та ін.

Мета статті розглянути сучасний стан правового регулювання роботи понад установлену норму тривалості робочого часу.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж розпочати дослідження сучасного стану правового регулювання роботи понад установлену норму тривалості робочого часу зазначимо, що робочий час є одним із центральних інститутів трудового права, правові норми якого покликані забезпечувати баланс інтересів працівника та роботодавця, гарантуючи працівнику право на відпочинок і встановлюючи міру праці (не більше 40 год на тиждень у нормальних умовах), водночас надаючи гнучкість роботодавцям та регулюючи скорочений час для певних категорій (шкідливі умови, лікарі, вчителі) та нічний час, а також встановлюючи особливості в умовах воєнного стану (збільшення до 60 год).

Нормативно-правова система регулювання робочого часу в Україні базується на Конституції України (ст. 45), Кодексі законів про працю України (глава IV), міжнародно-правових актах у сфері регулювання робочого часу (МОП, РЄ), законах України, які регулюють інститут робочого часу («Про колективні договори та угоди», «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про охорону праці», «Про особливості трудових відносин під час воєнного стану» та ін.), підзаконних нормативно-правових актах (укази Президента України, постанови Кабінету Міністрів, накази, листи Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України), локальних нормативних актах (колективний договір, правила внутрішнього трудового розпорядку). Отже, нормативно-правове регулювання робочого часу здійснюється як міжнародними актами, так і національним законодавством, якими передбачено норми тривалості, види робочого часу, режими роботи та порядок їх обліку та має на меті, з одного боку, забезпечити виконання працівником необхідної міри праці, а з іншої – забезпечити охорону праці й право працівника на відпочинок.

Так, з-поміж міжнародних документів МОП слід назвати наступні, зокрема Конвенцію №30 про регулювання робочого часу в торгівлі та установах (1930), відповідно до ст. 2 якої робочий час визначено як «проміжок часу, протягом якого працівник перебуває в розпорядженні роботодавця» [1], Конвенцію №67 про тривалість робочого часу і відпочинку на дорожньому транспорті (1939), Конвенцію №180 про робочий час моряків і склад суднового екіпажу (1996) та ін. Основним документом Європейського Союзу в цій царині слід назвати Директиву Європейського Парламенту і Ради №2003/88/ЄС «Про деякі питання організації робочого часу» (2003), відповідно до ст. 2 якої робочий час визначено як «будь-який період, протягом якого працівник згідно з національним законодавством і/або практикою знаходиться на робочому місці в розпорядженні роботодавця, здійснюючи свою діяльність або свої функції» [2].

У національному законодавстві основні положення інституту робочого часу передбачено в КЗпП України, хоча визначення категорії «робочий час» і до нині не закріплено. Разом з тим визначення робочого часу надано в інших нормативно-правових актах, як у чинних, так і проектах. Так, у п. 1.5

Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів від 07.06.2010 № 340 робочий час водія визначено як «час, протягом якого водій зобов'язаний виконувати свої обов'язки, визначені трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку» [3]; у новому проєкті Трудового кодексу України – «будь-який період, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки та/або перебувати у розпорядженні роботодавця відповідно до положень колективних угод, договорів, актів роботодавця, умов трудового договору» (ст. 114) [4]. Схожі визначення містяться й у доктринальних положеннях трудового права, а саме: це «час, протягом якого працівник повинен виконувати обов'язки, визначені трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку» [5, с. 419]. Тобто робочий час – це встановлений законом або на його підставі колективним договором чи угодою сторін період, протягом якого працівник згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свою трудову функцію в обсягах, визначених трудовим договором.

Відповідно КЗпП України робочий час може встановлюватися: а) законом (ст. 51 визначає категорії працівників, який установлюється скорочений робочий час); б) колективним договором (ст. 50 передбачає, що підприємства та організації при укладенні колективного договору можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачена законодавством); в) локальними актами (ст. 57 передбачає, що час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачаються правилами внутрішнього трудового розпорядку); г) угодою сторін (ст. 56 передбачає, що неповний робочий день або неповний робочий тиждень установлюється за угодою між працівником і роботодавцем) [6].

Згідно ч. 2 ст. 45 Конституції України [7] максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом. Водночас у законодавстві не передбачено єдиної норми щодо тривалості робочого часу, яка залежить від графіка роботи підприємства та обраховується ним самостійно відповідно до вимог КЗпП України, а під час воєнного стану ще й Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX. Згідно із законодавством України про працю робочий час поділяється на нормальний (до 40 годин на тиждень), скорочений (для певних категорій, оплачується як повний) та неповний (за згодою сторін, оплачується пропорційно відпрацьованому). У свою чергу режим робочого часу (розподіл нормативів робочого часу в межах певного календарного періоду) згідно законодавства України є загальним і спеціальними. Так, загальний режим робочого часу – це 5-денний робочий тиждень з 2-ма вихідними днями, за якого тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня; спеціальні режими робочого часу – це 6-денний робочий тиждень, робота змінами, з поділом робочого дня на частини, ненормований робочий день, гнучкий графік роботи та ін.

У цьому дослідженні більш детально зупинимося на правовому регулюванні роботи понад установлену норму робочого часу. Зокрема, для певної категорії працівників передбачено надурочні роботи та чергування. При цьому важливо не плутати з ненормованим робочим днем, де міра праці визначається не тільки тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням). Так, ненормований робочий день на підприємствах може застосовуватися для: а) осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі; б) осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство); в) осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд [8, с. 99]. Загалом ненормований робочий час визначається як «певний режим роботи, за якого працівник може виконувати свої трудові обов'язки понад установлену норму без додаткової оплати за надурочну роботу. Цей режим застосовується до певних категорій працівників, чиї обов'язки пов'язані з необхідністю оперативного виконання роботи або з непередбачуваним обсягом завдань» [9, с. 254]. Тобто такий режим робочого часу запроваджують для працівників, яким для своєчасного й якісного виконання своїх обов'язків, визначених у трудовому договорі, доводиться іноді працювати понад норму робочого часу. Також роботи понад установлену норму робочого часу не слід плутати з виконанням роботи за сумісництвом.

Проаналізуємо коротко особливості правового регулювання надурочної роботи. Так, згідно зі ст. 62 КЗпП України надурочною є робота понад установлену тривалість робочого дня (понад установлену тривалість щоденної роботи (зміни) або понад нормальну кількість робочих годин за обліковий період при підсумованому обліку робочого часу). Надурочною також вважається робота понад установлену ст. 53 КЗпП України скорочену тривалість робочого часу напередодні вихідних, святкових та неробочих днів. Отже, якщо на підприємстві встановлено восьмигодинний робочий день,

то залучати працівників до виконання робіт після зазначеного часу можливо тільки в порядку, передбаченому законодавством для залучення до надурочних робіт. Водночас згідно з роз'ясненням Держпраці не є надурочною: «робота працівника більше належної тривалості робочого часу за власним бажанням; робота з неповним робочим днем понад передбачений трудовим договором час, але в межах законодавчо встановленої тривалості повного робочого дня; робота працівника з ненормованим робочим днем понад установлену норму робочого часу, крім випадків виконання за дорученням роботодавця роботи, що не входить до його обов'язків; відріток недопрацьованих раніше годин для осіб з підсумованим обліком робочого часу і гнучким графіком роботи; робота, що виконується на підставі трудового договору в порядку сумісництва; відріток днів відпочинку, що надаються членам неправославних релігійних громад для святкування їх релігійних свят відповідно до ч. 3 ст. 73 КЗпП» [10].

Отже, надурочні роботи – це «роботи понад установлену тривалість робочого часу, що здійснюються за розпорядженням чи з відома роботодавця у випадках, передбачених законодавством» [11, с. 205] та можуть здійснюватися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства та застосовуються тільки до працівників із нормальною й скороченою тривалістю робочого часу (ст. 64 КЗпП України). Правила їх здійснення (ст. 62), тривалість (статті 52, 53 і 61) та граничні норми (ч. 1 ст. 65) передбачено в КЗпП України. Так, протягом будь-яких двох календарних днів підряд надурочні роботи не повинні перевищувати чотирьох годин; у розрахунку на рік гранична тривалість надурочних робіт не може перевищувати 120 год; робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі, зокрема оплата надурочних робіт здійснюється відповідно правил передбачених ст. 106 КЗпП залежно від встановленої у роботодавця системи оплати праці; компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

При цьому роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, а саме: 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків; 2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування; 3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний 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; 4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення; 5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви (ч. 3 ст. 62 КЗпП України).

Отже, надурочні роботи – «це проміжок робочого часу, впродовж якого працівник виконує обумовлену трудовим договором роботу, понад установлену норму тривалості робочого часу. Тобто відпрацювавши повний робочий день чи зміну працівник повинен залишитися на робочому місці та продовжити роботу. Але таке можливе як виняток і лише за умови отримання певних вимог, установлених законом» [12, с. 276].

Робота понад установлену норму робочого часу є актуальною і сьогодні в період воєнного стану, особливості якої передбачені Законом України «Про особливості трудових відносин під час воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [13]. Так, згідно статті 6 нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 год на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Також у період дії воєнного стану не застосовуються норми ч. 1 ст. 65 КЗпП України, якою визначено, що надурочні роботи не повинні перевищувати для працівника 4 год протягом 2 днів підряд і 120 год на рік. Однак не застосування цієї норми передбачає не обов'язкове залучення до роботи працівників без дотримання розмежування робочого часу протягом тижня, його тривалості та перерви на відпочинок, а лише можливість цього більш ніж на 4 год протягом 2 днів підряд і 120 год на рік у порядку, визначеному законодавством. Тому працівників, яким згідно із частинами 1, 2 ст. 6 вказаного Закону передбачено збільшену тривалість робочого часу, може бути залучено до надурочних робіт понад установлений час роботи лише із дотриманням вимог статей 62-64, 106 КЗпП України. Тобто період воєнного стану не надає права роботодавцеві використовувати працю працівників без обмеження тривалості робочого часу, залучати їх до надурочних робіт у випадках, не передбачених законодавством, та з порушенням відповідного порядку.

Висновки. З урахуванням викладеного, можемо констатувати, що умови роботи понад установлену норму робочого часу врегламентовано на законодавчому рівні, завдяки чому нівелюється

можливість роботодавця зловживати правом використання найманої праці, захищаючи таким чином права й інтереси найманих працівників. Зокрема законодавчо встановлено, що робота понад установлену норму тривалості робочого часу може проводитися лише з підстав, передбачених законодавством та оплачуватися в подвійному розмірі. Тобто такі роботи можна застосовувати як виняток, а не як загальне правило. При цьому за порушення умов залучення до таких робіт чи умов їх оплати зі сторони роботодавця передбачена відповідальність, що дозволяє працівникам звертатися до суду за захистом своїх прав у разі їх порушення. І тут головне під час залучення до таких робіт повинен бути дотриманий баланс між роботою та відпочинком. У першу чергу, це запорука ефективної праці, це гарантія того, що працівник не буде вимушений працювати надмірно, що може призвести до перевтоми, зниження працездатності та погіршення стану здоров'я. Оскільки тривалість робочого часу та його організація впливають не лише на якість праці, а й на життя працівників, їх фізичне й психічне здоров'я, безпеку і здоров'я на роботі та працездатність.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конвенція МОП №30 про регулювання робочого часу в торгівлі та установах від 29.08.1933. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_152.
2. Директива Європейського Парламенту і Ради №2003/88/ЄС про деякі питання організації робочого часу від 04.11.2003. URL: https://online.budstandart.com/ua/catalog/doc-page.html?id_doc=77782.
3. Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів: затв. наказом М-ва транспорту та зв'язку України від 07.06.2010 № 340. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0811-10#Text>.
4. Проект Трудового кодексу України. URL: https://dostup.org.ua/request/139057/response/425618/attach/2/1.pdf?cookie_passthrough=1.
5. Трудове право України : підручник / за ред. О.М. Ярошенка. 5-те вид., допов. Харків: Право, 2014. 760 с.
6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
7. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
8. Ярошенко О.М., Серeda О.Г., Луценко О.Є. Трудове право та право соціального забезпечення: навч. посіб. Харків: Право, 2021. 258 с.
9. Гончаренко В.М. Деякі аспекти застосування ненормованого робочого часу. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 253–256.
10. Що вважається надурочною роботою? Державна служба України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/faq/shcho-vvazhaietsia-nadurochnoiu-robotoiu/#>.
11. Трудове право України: підручник / за ред. О.М. Ярошенка. Харків: Вид-во, 2022. 376 с.
12. Трудове право України підручник / за ред. П.Д. Пилипенка. 4-те вид., переробл. і доповн. Київ: ІнЮре, 2010. 536 с.
13. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

Дата першого надходження рукопису до видання: 10.01.2026
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 26.01.2026
Дата публікації: 2.02.2026