

Правове регулювання робочого часу: особливості гармонізації із законодавством Європейського Союзу

Україна прагне стати повноцінним учасником інтеграційних процесів. Проте входження України до європейського політичного, економічного і правового простору можливе за умов гармонізації джерел національного, зокрема, трудового законодавства до європейських стандартів. З ратифікацією 16 вересня 2014 р. Україною Угоди про асоціацію з ЄС в нашій державі розпочався новий етап адаптації законодавства, а також й інших інтеграційних процесів. Гармонізація трудового законодавства України до законодавства ЄС є результатом діяльності інститутів держави щодо дослідження нормативно-правових актів Європейського Союзу, які регулюють трудові відносини. Крім того, дані органи здійснюють порівняльну оцінку українського законодавства на відповідність європейським стандартам, надають висновки та пропозиції щодо їх поступової адаптації.

Проблеми правового регулювання робочого часу у країнах Європейського Союзу досліджувались у роботах В. Я. Бурака, З. Я. Козака, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенка та ін. Метою даної публікації є дослідження проблем гармонізації законодавства про робочий час України та країн ЄС.

Важливий вплив на соціальну політику та розвиток трудового законодавства України має врегулювання відносин у сфері праці міжнародними нормами. Дані норми можуть мати як пряме застосування після їх ратифікації, так і включатися до текстів українського законодавства. Так, окремі положення Загальної декларації прав людини від 10 грудня 1948 р. [1] та Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 р. [2] прямо відтворені в тексті Конституції України від 28 червня 1996 р. [3], зокрема, закріплене в ч. 1 ст. 43 Основного закону право на працю сформульоване відповідно до ст. 23 Декларації (кожен має «можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується»). Стаття 44 Конституції України встановлює право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Дана норма відповідає ст. 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права. Основний закон посилює конституційні гарантії соціальних та економічних прав і свобод людини і громадянина, а також встановлює умови їх реалізації. Конституцією закріплено право на відпочинок, право на належні, безпечні й здорові умови праці, право на соціальний захист у разі безробіття, право на заробітну плату не нижчу від визначеної законом, захист від незаконного звільнення тощо. Стаття 24 вищезазначеної Декларації закріплює право кожної працюючої особи на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку. Дане право закріплене у статті 45 Конституції України.

Конвенція № 1 Міжнародної організації праці (далі – МОП) від 29 жовтня 1919 року «Про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень» [4] встановлює тривалість робочого часу для осіб, зайнятих на промислових підприємствах (за винятком сімейних). Дана конвенція застосовує комбінований підхід, при якому використовуються обидва максимуму – і денний (8:00), і тижневий (48 годин). Така сама тривалість робочого часу була

визначена Конвенцією МОП N 30 про регулювання робочого часу в торгівлі та установах [5]. У 1935 р. МОП прийняла Конвенцію №47 [6] про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень.

Важливим аспектом соціальної політики Євросоюзу є регламентація робочого часу та часу відпочинку, закріплення мінімальних стандартів у цих сферах, уніфікація юридичної термінології. Визначення поняття «робочий час» в законодавстві країн Європи має спільні та відмінні риси. Так, в Іспанії дане поняття трактується як «час, що проводиться на робочому місці», у Франції воно означає – «ефективний робочий час», а в Бельгії – «час, коли персонал перебуває в розпорядженні роботодавця». Тому проводити порівняльний аналіз понятійного апарату необхідно з урахуванням загальноєвропейських норм, особливо це стосується нешаблонних режимів робочого часу, зокрема, щодо неповного робочого часу тощо.

У європейській правовій практиці тривалість максимального робочого часу визначається двома засобами: законодавством або колективним договором. Середня тривалість робочого часу у європейських країнах за законодавством складає 40 годин, а за колективними договорами коливається в межах 35–40. Доцільно зауважити, що при будь-якому врегулюванні, обов'язково діє принцип сприяння, відповідно до якого забороняється погіршувати положення працівника порівняно із закріпленим у законодавстві. Даний принцип відображений у п. 2 ст. 31 Хартії основних прав ЄС від 7 грудня 2000 р. [7] (кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний та щотижневий відпочинок, а також на щорічну оплачувану відпустку).

Більш детально вказане положення врегульоване Директивою Європарламенту та Ради 2003/88 ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» [8]. Відповідно до ст. 2 Директиви 2003/88 ЄС «робочий час» означає будь-який період, під час якого працівник працює, будучи у розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики.

Директива 2003/88 ЄС закріплює мінімальні вимоги щодо тривалості робочого часу. Тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин (ст. 6). Такі стандарти є жорсткішими порівняно з Європейською соціальною хартією, прийнятою в рамках Ради Європи, хоча й не відповідають вимогам Конвенції Міжнародної організації праці № 47 про скорочення робочого тижня до 40 годин. Так, Тривалість робочого тижня у Франції встановлюється у розмірі 35 годин (за загальним правилом, тиждень починається в 0 годин в понеділок і закінчується о 24 годині в неділю). У деяких галузях, де в робочий час працівник не зайнятий постійно, і допускається час пасивності з боку працівника (медицина, соціальні сфери), може бути встановлена інша тривалість робочого тижня. Польща, Чехія, Угорщина, Болгарія встановили у трудовому законодавстві норму щодо організації робочого часу, тривалість нормального робочого часу в цих країнах встановлено у межах 40-годинного робочого тижня.

Необхідно звернути увагу на те, що універсальний стандарт щодо 40-годинного робочого тижня не включає можливу надурочну роботу. Директива не передбачає можливості скорочення тривалості робочого тижня та не регламентує надурочні роботи. Правове регулювання надурочних робіт регулюються законодавством держав-членів. Так, у Франції діє положення, відповідно до якого такі роботи вимагають згоди профспілки або інспекції праці, а також компенсуються більшою оплатою. У Бельгії надурочні роботи можуть компенсуватися відгулом. У Данії не

встановлено жодних обмежень щодо надурочних робіт, а у Великобританії не встановлено максимальну тривалість для працівників чоловічої статі [9].

Недоліком чинного законодавства про працю України є відсутність правових дефініцій «робочий час», «позмінна робота», «мобільний працівник» та ін. Позитивним є визначення у статті 132 проекту ТК України [10] поняття «робочий час». Останній визначається як час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Нормальна тривалість робочого часу в Україні становить 40 годин на тиждень, що відповідає нормам Конвенції МОП № 47. Крім того, види робочого часу, передбачені чинним законодавством про працю та проектом ТК України, також відповідають як міжнародним нормам, так і стандартам ЄС.

Можна зробити висновок, що законодавство України про працю з питань правового регулювання робочого часу в цілому відповідає міжнародним та європейським стандартам. Позитивні результати процесу гармонізації залежать від ефективної діяльності інститутів держави і самого українського суспільства до впровадження та контролю за застосуванням нового законодавства.

Список використаних джерел та літератури:

1. Загальна декларація прав людини від 10 грудня 1948 року // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_015

2. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16 грудня 1966 року // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_042

3. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>

4. Про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень: Конвенція №1 МОП від 29 жовтня 1919 року // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_155

5. Про регулювання робочого часу в торгівлі та установах: Конвенція МОП N 30 від 10 червня 1930 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_152

6. Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень: Конвенція МОП № 47 від 22 червня 1935 р. // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_145

7. Хартія основних прав ЄС від 7 грудня 2000 року // Офіційний сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_524

8. Про деякі аспекти організації робочого часу: Директива Європарламенту та Ради 2003/88 ЄС 18 листопада 2003 р. / УА Офіційний вісник Європейського Союзу L 299/1 // Офіційний сайт Міністерства юстиції України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://minjust.gov.ua/npra>

9. Киселев И. Я. Сравнительное и международное трудовое право : [учебник для вузов] / И. Я. Киселев. – М. : Дело, 1999. – 728 с.