

УДК 349.2

М. І. ІНШИН

*Микола Іванович Іншин, доктор юридичних наук,
професор, член-кореспондент НАПрН України,
заслужений юрист України, завідувач кафедри
Київського національного університету імені Тара-
са Шевченка*

ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ ОГЛЯД ЗАРОДЖЕННЯ РЕЖИМУ РОБОЧОГО ЧАСУ

Режим робочого часу є обов'язковою умовою будь-яких трудових відносин та означає установлений законодавством або локальним нормативно-правовим актом порядок розподілу й використання робочого часу протягом доби, тижня чи інших календарних періодів. Саме тому сьогодні набирає актуальності питання дослідження процесу нормативно-правового становлення інституту робочого часу з історичного аспекту; з'ясування передумов появи зайнятості населення, що допоможе визначити, яке місце інститут режиму робочого часу займав у трудовому законодавстві.

Тією чи іншою мірою питання генезису режиму робочого часу досліджували такі вчені, як: А. Г. Бірюкова, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, В. М. Венедиктова, С. В. Вишновецька, В. С. Вітковський, Ю. М. Гавриленко, Ю. П. Дмитренко, Т. Ю. Кепич, О. І. Кисельова, М. В. Лавренюк, Ю. М. Маршавін, Р. С. Мулукаєва, Т. І. Олексюк, П. Д. Пилипенко, В. П. Полуянов, В. І. Прокопенко, Ю. О. Сасенко, А. В. Семенова, І. Ю. Семенова, О. В. Смирнова, Д. А. Скоромний, А. М. Соцький, В. О. Стасюк, І. В. Тищенко, М. В. Хмара, В. І. Щербина, А. А. Юрченко та інші.

Основною метою статті є здійснення правового аналізу зародження режиму робочого часу та його подальшого закріплення на нормативно-правовому рівні.

Формування режиму робочого часу на нормативному рівні розпочався в 1882–1886 рр., коли було прийнято декілька нормативно-правових актів, які йменувалися «фабричними законами», а їх основна мета полягала у врегулюванні взаємовідносин працівників та роботодавців, які зазнавали поступового краху через масові заворушення працівників¹. Першим із числа «фабричних законів» був прийнятий Закон, що встановлював «Правила роботи малолітніх на заводах, фабриках і мануфактурах» 1882 року. Статтею 108 цього нормативно-правового акта було регламентовано, що до праці діти допускаються не раніше 12 років, у свою чергу, малолітні (12–15 років) не повинні працювати більше 8 годин на добу і 4 години підряд. Згодом, була прийнята норма, яка допускала до роботи малолітніх до 9 годин на добу і 4 1/2 години підряд². Тобто, законодавче закріплення режиму робочого часу розпочалося, у першу чергу, з урегулювання даного питання для малолітніх, так встановлювалась чітка кількість дозволених годин праці, але щодо контролю даного питання в правовому акті не згадувалося.

У Законі «Про тривалість і розподіл робочого часу на підприємствах фабрично-заводської промисловості» від 2 червня 1897 р. не закріплювалося визначення режиму робочого часу, проте зазначалось, що робочим часом або кількістю робочих годин на добу для кожного працівника вважається той час, протягом якого, згідно з договором наймання, працівник зобов'язаний перебувати у промисловому закладі і в розпорядженні завідувача цим закладом для виконання роботи. Закон встановлював, що для працівників, зайнятих виключно в денний час, робочий час не повинен перевищувати 11 з половиною годин на добу, а по суботах і напередодні свят – 10 годин, а для працівників, зайнятих хоча б частково в нічний час, робочий час не повинен сягати понад 10 з половиною годин на добу. Також Закон забороняв роботи в неділю і встановлював 14 обов'язкових свят, в які заборонялося працювати, а напередодні таких свят робота мала тривати виключно до полудня. Але за «взаємною згодою» працівники могли працювати в недільний день замість буденного. Разом із тим, понад установлену цим законом тривалість робочого дня, можна було вводити ще й понаднормові роботи по особливому договору³. У порівнянні з сьогоdnішніми нормами, трудове законодавство істотно скоротило максимальну тривалість часу роботи. Крім того, вищезазначеним Законом було передбачено

скорочення тривалості режиму роботи в нічні зміни, по суботах, напередодні свят, допущення при певних умовах понаднормової роботи і визначено їх максимальна тривалість, а також були встановлені неробочі дні. При цьому, не дивлячись на широке коло питань, що закріплювалися в нормативному акті, Закон не містив жодного положення про щорічні відпустки, а також були відсутні норми санкцій за його порушення та юридичної гарантії захисту прав робітників у вигляді відповідальності роботодавця.

Значну роль у формуванні режиму робочого часу працівників відіграв прийнятий 29 жовтня 1917 р. Декрет Ради Народних Комісарів «Про восьмигодинний робочий день». Відповідно до зазначеного нормативно-правового акта, робочий час визначався правилами внутрішнього розпорядку підприємства та не повинен був перевищувати 8 робочих годин на добу і 48 годин на тиждень. При цьому, не більше, як через 6 годин від початку робіт, повинна бути встановлена вільна перерва в роботі для відпочинку, яка не може тривати менше години (загальна ж тривалість всіх перерв протягом робочого дня не повинна перевищувати двох годин). Нічним часом вважався час від 9 години вечора до 5 години ранку. У нічний час заборонялося користуватися працею працівників жіночої та чоловічої статі у віці до 16 років. Щодо неповнолітніх, то тривалість режиму робочого дня для осіб, що не досягли 18 років, не могла перевищувати 6 годин на добу. Нововведенням стала норма щодо скорочення тривалості робочого часу у випадку праці в особливих несприятливих умовах або небезпеки професійних отруєнь. Також Декретом регулювалося питання понаднормової праці, яка оплачувалася в подвійному розмірі. До такої роботи не допускалися особи жіночої статі і особи чоловічої статі, які не досягли 18 років⁴. Розглянутий правовий акт містив ряд нововведень, наприклад, вперше на законодавчому рівні закріплювалися норми щодо скороченої тривалості режиму робочого часу для окремої категорії працівників. Крім того, удосконалення зазнав аспект понаднормової праці та праці в нічні зміни. До того ж, даний Декрет був одним із перших нормативно-правових актів у світі, в якому закріплювався восьмигодинний робочий день, що стало прикладом аналогічного нововведення для ряду європейських країн.

Таким чином, особливостями даного етапу є: 1) вперше у світі на законодавчому рівні закріплено восьмигодинний робочий день; 2) нормативно-правові акти даного періоду передбачали понаднормову працю та врегульовували всі питання такої роботи (подвійна оплата; контроль; захист прав працівників); 3) передбачалось скорочення робочого часу для працівників, робота яких стосувалася небезпечних для їх здоров'я умов; 4) закріплювався офіційний вихідний день (неділя) та ряд державних свят і дні, під час яких праця була заборонена.

Наступний етап розвитку режиму робочого часу розпочався 10 грудня 1918 р. з прийняттям першого в Росії Кодексу законів про працю⁵, дія якого поширювалася і на територію України. Мета прийняття даного Кодексу полягала у спробі об'єднати та систематизувати всі акти про працю, в тому числі й щодо регулювання режиму робочого часу, що існували в країні до цього. Відповідно до ст. 83 зазначеного Кодексу, нормальним робочим часом визначався час для виробництва зазначеної роботи тарифним положенням. Тобто, Кодекс хоча і не містив визначення дефініції режиму робочого часу, але закріпив кардинально нове трактування поняття робочого часу. У порівнянні з попередніми правовими актами, в яких час праці визначався як час, впродовж якого, згідно з договором найму, працівник був зобов'язаний перебувати на промисловому підприємстві в розпорядженні завідувача для виконання робіт.

Цитоване джерело, у порівнянні з вищерозглянутим Декретом, знизило з шести до чотирьох годин період очікування з моменту початку робочого дня і до надання працівникам перерви для відпочинку та прийняття їжі. При цьому, час перерви повинен був закріплюватися в трудовому статуті підприємства (окрім випадків, коли таке закріплення неможливе через технічні умови). Щодо часу тривалості обідньої перерви, то він залишився незмінним – не менше однієї години, але не повинен перевищувати двох годин робочого дня, при цьому, час відпочинку не зараховувався в період тривалості робочого часу. Нововведенням стала примітка щодо годуючих матерів, для яких були встановлені додаткові перерви – кожні три години праці⁶. Таким чином, спостерігалось поступове удосконалення норм, що стосувалися аспекту регулювання режиму робочого часу працівників. Так, обов'язкового закріплення у трудовому статуті кожного підприємства потребувала норма щодо часу обідньої перерви.

Основною новизною, яка до цього часу не була закріплена жодним нормативно-правовим актом, стало питання регулювання відпусток працюючих. Відтак, статтями 106–107 закріплювалися наступні положення: «Працівникам, які пропрацювали безперервно не менше 6-ти місяців, незалежно від того, проводилася робота в одному і тому ж або в різних підприємствах, установах і господарствах, повинно бути надано двотижневу відпустку» та «Всім працівникам, які пропрацювали безперервно упродовж як мінімум року, незалежно від того, проводилася робота в одному й тому ж або в різних підприємствах, установах чи господарствах, повинна бути надана місячна відпустка»⁵. Таким чином, на вимогу працівників отримало своє розв'язання питання про введення щорічної відпустки на законодавчому рівні. З регламентуванням даної норми, закріплення своїх позицій отримав правлячий уряд, задовольнивши вимоги широкої маси працівників щодо удосконалення режиму робочого часу.

У свою чергу, Кодекс законів про працю 1922 р. не зазнав жодних змін, що стосувалися б регулювання режиму робочого часу працівників. Як і у вищезазначених правових актах, статтею 104 визначалось, що залучення до понаднормових робіт провадиться роботодавцем з письмової згоди працівника тільки виключно в наступних випадках: 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також для запобігання виробничої аварії або усунення наслідків виробничої аварії; 2) при проведенні громадсько необхідних робіт

із водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення непередбачених обставин, що порушують нормальне їх функціонування; 3) при необхідності виконати (закінчити) почату роботу, яка, внаслідок непередбаченої затримки з технічних умов виробництва, не могла бути виконана (закінчена) протягом нормального числа робочих годин, якщо невиконання (незавершення) цієї роботи може призвести до псування матеріалів чи машин; 4) при виробництві тимчасових робіт з ремонту і відновлення механізмів або споруджень у тих випадках, коли несправність їх може викликати припинення робіт для значного числа працівників⁶. Також у 1929 р. був введений скорочений календарно-робочий тиждень: на безперервно діючих підприємствах і установах – п'ятиденний, на всіх інших – шестиденний. Не дивлячись на те, що трудове законодавство того часу будувалося з урахуванням захисту прав працівників, що, у першу чергу, стосується режиму робочого часу, свідченням чого є нормативне закріплення виключних випадків залучення робітників до понаднормової праці тощо, але на практиці спостерігалось нехтування даними законами зі сторони роботодавців.

Розвиток режиму робочого часу працівників у 1930-их рр. не зазнав жодних змін у даній сфері, оскільки всі нововведення в регулювання праці стосувалися трудових договорів, правил внутрішнього розпорядку, норм виробництва тощо. Як зазначає Ю. П. Дмитренко, фактично, 1936–1938 рр. стали кульмінацією неадекватності політики держави: формальне закріплення в законодавстві широких конституційних прав та свобод громадян і гарантій їх забезпечення та постійні порушення цих норм (закріплення працівників за підприємствами, установами, заборона виїзду на заробітки тощо. У цей період було фізично знищено працівників⁷.

Отже, головним досягненням даного етапу розвитку режиму робочого часу працівників стало прийняття першого Кодексу законів про працю 1918 р., хоча зазначений правовий акт більшою мірою дублював вже раніше існуючі норми в зазначеній сфері, його головним нововведенням стала систематизація всіх нормативних документів, що стосувалися як трудового законодавства в цілому, так й інституту робочого часу. Також діяльність уряду цих років була спрямована на захист режиму робочого часу працівників, що полягало як у закріпленні права на відпустку, так і у встановленні обмежень щодо понаднормової праці.

¹ Трудовое право : учеб. / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой. – М. : ТК Велби, Изд-во «Проспект», 2007. – С. 38.

² Закон от 1 июня 1882 г. «О малолетних, работающих на заводах и мануфактурах» // ПСЗ РИ (1882). – № 931.

³ ПСЗ. Собр. – 3. – Т. XVII. – № 14231.

⁴ СУ РСФСР. – 1917. – № 1. – Ст. 10.

⁵ Кодекс законов о труде РСФСР: Утв. постановлением ВЦИК от 10.12.1918 г. // Собр. узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1918. – № 87–88. – Ст. 905.

⁶ Кодекс законов о труде РСФСР от 30.10.1922 // Собрание узаконений и распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. – 1922. – № 70. – Ст. 903.

⁷ Дмитренко Ю. П. Трудове право України: підручник / Ю. П. Дмитренко. – К.: ЮрінкомІнтер, 2009. – С. 19.

Резюме

Іншин М. І. Теоретико-правовий огляд зародження режиму робочого часу.

У статті проаналізовано правові засади становлення режиму робочого часу. Досліджено нормативне закріплення режиму робочого часу. Здійснено порівняльно-правовий аналіз кодексів законів про працю 1918 та 1922 рр. в контексті правового регулювання режиму робочого часу.

Ключові слова: генезис, робочий час, режим робочого часу, нормативно-правове закріплення, Кодекс законів про працю.

Резюме

Іншин Н. И. Теоретико-правовой обзор зарождения режима рабочего времени.

В статье проанализировано формирование режима рабочего времени в правовом контексте. Исследовано нормативное закрепление режима рабочего времени. Осуществлен сравнительно-правовой анализ кодексов законов о труде 1918 и 1922 гг. в контексте правового регулирования режима рабочего времени.

Ключевые слова: генезис, рабочее время, режим рабочего времени, нормативно-правовое закрепление, Кодекс законов о труде.

Summary

Inshyn M. Theoretical and legal review of the origin of working time regime.

In the article examined the formation of work time regime. Studied the normative fixing of work time regime. The comparative law analysis of the Labor Code of 1918 and 1922 in the context of legal regulation of working time regime was made.

Key words: genesis, working hours, working time regime, normative-legal fixing, the Labor Code.