

Ткаченко В. С.,
кандидат юридичних наук

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО ВСТАНОВЛЕННЯ ТА РЕГУЛЮВАННЯ ПОНАДНОРМОВАНОЇ РОБОТИ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД

PECULIARITIES OF LEGAL ESTABLISHMENT AND REGULATION OF OVERTIME WORK: EUROPEAN EXPERIENCE

Стаття присвячена аналізу правових аспектів регулювання понаднормової роботи в країнах Європейського Союзу. Проаналізовано ефективність існуючих законодавчих заходів та їх вплив на працівників і роботодавців. Розглянуто історичні передумови та еволюція законодавства щодо понаднормової роботи в країнах ЄС. Детально розглянуто основні нормативні акти Європейського Союзу, які регулюють понаднормову роботу, зокрема Директиву 2003/88/ЄС про робочий час. Визначено, як ці акти визначають тривалість робочого дня, процедури узгодження понаднормової роботи та вимоги до оплати. Вказано на особливості національних законодавств країн ЄС щодо регулювання понаднормової роботи. Вивчено різні підходи до встановлення лімітів понаднормових годин, вимоги до роботодавців щодо повідомлення та узгодження з працівниками, а також санкції за порушення норм. Автором проаналізовано роль соціального діалогу та профспілок у регулюванні понаднормової роботи, а також вплив переговорів між роботодавцями та працівниками на поліпшення умов праці. Акцентовано увагу на наслідках понаднормової роботи для здоров'я працівників, включаючи фізичні та психічні аспекти. Висвітлено положення щодо економічних наслідків регулювання понаднормової роботи для підприємств та економіки в цілому. Розглянуто питання продуктивності праці, витрат на оплату понаднормової роботи та впливу на конкурентоспроможність компаній. У статті робляться висновки про поточний стан правового регулювання понаднормової роботи в ЄС та пропонуються рекомендації для його подальшого вдосконалення. Підкреслюється необхідність збалансованого підходу, що враховує інтереси як працівників, так і роботодавців. Автором зроблено висновок, що особливості правового регулювання понад нормованого часу в країнах ЄС необхідно досліджувати і вивчати, оскільки українське трудове законодавство потребує фундаментального перезавантаження відповідно до європейських стандартів.

Ключові слова: робочий час, понаднормова робота, компенсація, трудові гарантії, Європейський союз, трудовий договір, колективний договір, соціальний діалог.

The article analyses the legal aspects of overtime regulation in the European Union. The author analyses the effectiveness of existing legislative measures and their impact on employees and employers. The author examines the historical background and evolution of overtime legislation in the EU countries. The author examines in detail the main EU regulations governing overtime, in particular Directive 2003/88/EC on working time. It is determined how these acts determine the length of the working day, the procedures for coordinating overtime work and the requirements for payment. The author points out the peculiarities of national legislation of the EU countries on overtime regulation. Different approaches to setting overtime limits, requirements for employers to notify and agree with employees, and sanctions for violation of the rules are studied. The author analyses the role of social dialogue and trade unions in regulating overtime, as well as the impact of negotiations between employers and employees on improving working conditions. Attention is paid to the consequences of overtime work for employees' health, including physical and mental aspects. The provisions on the economic consequences of overtime regulation for enterprises and the economy as a whole are highlighted. The issues of labour productivity, overtime costs and the impact on the competitiveness of companies are considered. The article draws conclusions about the current state of legal regulation of overtime in the EU and offers recommendations for its further improvement. The author emphasises the need for a balanced approach that takes into account the interests of both employees and employers. The author concludes that the peculiarities of legal regulation of overtime in the EU countries should be researched and studied, since Ukrainian labour legislation needs a fundamental reboot in accordance with European standards.

Key words: working time, overtime, compensation, labour guarantees, European Union, employment contract, collective agreement, social dialogue.

Вступ. Незважаючи на загальновідомий негативний вплив регулярної тривалості робочого часу на здоров'я, благополуччя та продуктивність працівників, багато працівників в ЄС працюють понаднормово, як це передбачено їхніми трудовими договорами, а також нормативними актами чи законодавством. Значна частина цієї роботи понад нормальний робочий час класифікується як понаднормова робота, яка є аспектом робочого часу, що регулюється в усіх державах-членах ЄС.

Метою статті є вивчення основних принципів, норм та практик, що застосовуються в різних країнах ЄС для забезпечення справедливих умов праці при понаднормовій роботі.

Виклад основного матеріалу. Понаднормова робота має різне значення для різних суб'єктів. Для роботодавців понаднормова робота є одним з інструментів їхньої гнучкості, за допомогою якого можна відносно швидко пристосовуватися до виробничих потужностей, змінюючи тривалість робочого часу вже зайнятих працівників. Наприклад, сплеск попиту можна задовольнити шляхом збільшення виробничих потужностей, що досягається за рахунок збільшення часу, відпрацьованого працівниками понад нормальний робочий час. Таке збільшення робочого часу є понаднормовою роботою. Для працівників понаднормова робота може означати додатковий заробіток та/або відгули, але вона також може означати менше вільного часу, скорочення часу на відпочинок, погіршення балансу між роботою та особистим життям, підвищену втомлюваність і так далі. Таким чином, це може вплинути на здоров'я, добробут, задоволеність і продуктивність праці працівників, зайнятих цією діяльністю.

Відповідно до Європейського словника промислових відносин [1], понаднормова робота – це робота, яку виконує працівник понад нормальну тривалість робочого часу, на яку офіційно надав і схвалив роботодавець. Це робота, яка не є частиною регулярно запланованого робочого тижня працівника і за яку працівник може отримати компенсацію. Європейська директива про робочий час (Директива 2003/88/ЄС) [2] встановлює обмеження на понаднормову роботу через положення про максимальний тижневий робочий час

(48 годин, включаючи понаднормову роботу) та мінімальний щоденний період відпочинку (11 годин поспіль протягом 24-годинного періоду). Однак директива не дає визначення понаднормової роботи і не вимагає від держав-членів впроваджувати положення, що стосуються надурочних робіт. Хоча це не є постійним предметом переговорів чи дебатів, надурочна праця час від часу виходить на перший план через зміни в її регулюванні або випадки зловживань і потенційних негативних наслідків для працівників та якості їхньої роботи. Наприклад, це питання стало предметом дебатів в Іспанії, що призвело до важливих законодавчих реформ, які змінили спосіб визначення, моніторингу та обліку робочого часу [3, с. 6].

Важливо зауважити, що з початком пандемії COVID-19 інтерес і занепокоєння щодо тривалого робочого часу, який може реєструватися як понаднормовий, а може і не реєструватися, і за який працівники можуть отримувати або не отримувати компенсацію, знову зросли. Це передусім сталося через раптове збільшення кількості людей, які працюють вдома – ця група, як правило, працює довше, ніж ті, хто працює в офісі свого роботодавця [4] – і підвищення вимог до тих, хто працює у сфері життєво важливих послуг, таких як охорона здоров'я.

Необхідно наголосити на тому, що хоча понаднормова робота є відносно поширеним явищем, як у Європейському Союзі, так і в нашій державі, водночас немає загальнодоступних узгоджених регулярних даних, які б кількісно оцінювали понаднормову роботу.

Спробуємо проаналізувати як надурочні роботи визначаються та регулюються в державах-членах ЄС. Відразу треба вказати, що дуже важко визначити єдину типову ситуацію в державах-членах ЄС.

Однак, якщо існує спільна основа для регулювання схем робочого часу, то вона передбачає встановлення законодавцем правил щодо максимальної тривалості робочого часу, на основі яких учасники переговорів узгоджують фактичні схеми робочого часу. Зазвичай законодавство встановлює, де-факто, два порогові значення. Перший називається «нормою» – це поріг, що позначає точку, з якої починається понаднормова робота, при цьому законодавець встановлює мінімальну ставку доплати або від-

гул, які повинні компенсувати години, відпрацьовані понад цю норму.

Другий – встановлює максимальну кількість дозволених понаднормових годин або максимальну щоденну чи щотижневу норму робочого часу, яку не можна перевищувати. У межах цих нормативних рамок учасники переговорів вирішують, яким буде фактичний графік робочого часу і які правила щодо додаткової оплати або відгулів мають бути застосовані. У деяких випадках учасники переговорів також мають право змінювати ці межі [6].

Відповідно до Директиви про робочий час [2], яка дозволяє відхилення від її положень через колективний договір, не є чимось незвичайним для схем робочого часу, які допускають значну варіацію тижневих годин протягом певного звітного періоду, і в цьому контексті за тижневі години, що перевищують «норму», не передбачається жодних преміальних виплат. Однак другий поріг, згаданий вище, загальний ліміт на понаднормову роботу або загальну щоденну чи щотижневу тривалість робочого часу, залишається дуже актуальним [7]. Саме в цьому контексті Директива про робочий час відіграє певну роль у регулюванні понаднормових робіт.

Так, Директива встановлює обмеження на понаднормову роботу, передбачаючи максимальну тривалість робочого часу на тиждень – 48 годин, включно з понаднормовою роботою, а також мінімальну тривалість щоденного відпочинку – 11 годин поспіль протягом 24-годинного періоду.

Існує три типи відступів від цих обмежень:

1) відступи, пов'язані з конкретними ролями, такими як керівники або інші особи з автономними повноваженнями щодо прийняття рішень, або лікарі під час навчання, або з конкретними видами діяльності або ситуаціями (наприклад, діяльність, що вимагає постійної присутності, така як робота в охороні/спостереженні, або в пресі, на радіо чи телебаченні), позмінна робота, робота з розбиттям на частини і т. ін.;

2) відступи за допомогою колективного договору, в якому працівники та роботодавці домовляються про певні відхилення від директиви;

3) відступи за допомогою статті 22 директиви, також відомої як «положення про відмову»,

згідно з яким держави-члени мають можливість не застосовувати максимальну тривалість робочого тижня, дотримуючись загальних принципів захисту безпеки та здоров'я працівників [8].

У більшості держав-членів ЄС законодавець встановлює рамки, що визначають правила щодо максимальної тривалості робочого часу, і в цих рамках учасники переговорів на різних рівнях встановлюють детальні домовленості щодо фактичної тривалості робочого часу. Однак, окрім цього, існують різні підходи до регулювання понаднормової роботи серед держав-членів ЄС. Деякі з них розглядають надурочну роботу як окрему тему регулювання, тоді як інші – як складову більш загального регулювання робочого часу. Крім того, в різних країнах надурочні роботи розглядаються по-різному. У деяких з них за замовчуванням вважається, що надурочна робота є нормальною частиною обов'язків працівника, який повинен бути готовим до неї. В інших країнах надурочна робота розглядається як винятковий випадок, який може бути дозволений лише за певних обставин.

У більшості держав-членів ЄС регулювання надурочних робіт базується на законодавчих положеннях – основним винятком є Данія, де основним засобом регулювання надурочних робіт є колективні переговори, і де, якщо на працівника не поширюється дія колективного договору, будь-які умови встановлюються індивідуальним трудовим договором.

Основним правовим джерелом може бути трудовий кодекс або еквівалентна фундаментальна основа трудового права (у Болгарії, Угорщині, Латвії, Литві, Люксембурзі, Польщі та Угорщині), або ж спеціальне законодавство. Прикладами є Закон про робочий час (Австрія), Закон про трудові договори (Естонія), Закон про зайнятість і трудові відносини 2002 року, доповнений постановами 2003 і 2012 років (Мальта), а за межами ЄС – Закон про робоче середовище 2005 року (Норвегія) [6].

До країн, де і трудовий кодекс, і спеціальне законодавство згадуються як відповідні, належать Чехія, Франція, Румунія та Словаччина.

У країнах, які регулюють надурочні роботи за допомогою такої законодавчої бази, вона, як правило, доповнюється колективними пере-

говорами та/або соціальним діалогом на рівні компанії – хоча варто зазначити, що охоплення колективних переговорів суттєво відрізняється в різних країнах, а отже, частки працівників, на яких поширюється дія таких додаткових угод, також суттєво відрізняються. Крім того, як у випадку з Нідерландами, законодавство може не містити прямих посилань на понаднормову роботу, але тим не менш регулювати її використання через регулювання робочого часу в цілому. Слід підкреслити, що особливості регулювання надурочних робіт слід розглядати на тлі більш загальних правил щодо загальних обмежень робочого часу, вимог до перерв на відпочинок тощо, оскільки лише в контексті розуміння того, що є «нормальним» робочим часом, поняття надурочних робіт має сенс.

Загальна правова база вказує на те, чи вважається надурочна робота звичайним обов'язком працівника, чи, скоріше, винятковим заходом, який можна застосовувати лише за певних обставин. На практиці роботодавець, як правило, може вимагати від працівника працювати понаднормово за певних обставин (наприклад, у надзвичайних ситуаціях), а в інших випадках – у визначених межах, за умов дотримання певних умов. Однак існують відмінності в підходах між країнами, де надурочна робота вважається ненормальною (наприклад, Болгарія, Чехія та Норвегія), країнами, де роботодавець може вимагати від працівника понаднормової роботи за звичайних обставин (Естонія, Угорщина та Мальта), і країнами, де немає загальних законодавчих приписів з цього питання (Ірландія, Нідерланди та Великобританія). У Греції понаднормова робота відрізняється від «перевтоми», тобто роботи, яка може вимагатися на розсуд роботодавця (працівник не може відмовитися): до п'яти додаткових годин на тиждень (з 41-ї до 45-ї години) для працівників, які працюють п'ять днів на тиждень, або до восьми годин (з 41-ї до 48-ї години) для тих, хто працює шість днів на тиждень [3].

Компенсація здійснюється у формі надбавки до заробітної плати, яка є нижчою, ніж надбавка за понаднормову роботу (20% у першому випадку і 40% або більше у другому). Аналогічно, у Фінляндії надурочні години відрізняються від «додаткової роботи». Додаткова робота – це робота, яка перевищує робочий час,

узгоджений або в індивідуальному трудовому договорі, або в колективному договорі, але не перевищує щоденну (8 годин) або щотижневу (40 годин) тривалість робочого часу, визначену Законом про робочий час (наприклад, додаткові години, відпрацьовані працівником, який працює неповний робочий день, до 8 годин на день або 40 годин на тиждень). Оплата за додаткову роботу повинна дорівнювати звичайній оплаті.

Визначення понаднормової роботи залежить від того, як організовано звичайний робочий час, і може базуватися на годинах, відпрацьованих протягом дня, тижня або періоду в декілька тижнів. Зобов'язання працівника працювати понаднормово, щоб відповідати вимогам громадського порядку або подібним національним потребам, не є чимось незвичайним. Про це прямо згадується в законодавстві Болгарії, Німеччини, Латвії, Литви, Люксембургу, Польщі, Словаччини, Словенії та Угорщини [5].

Важливе зауваження щодо компенсації, вона може бути грошовою (додаткова заробітна плата) та/або у вигляді відгулів (додаткова відпустка), які надаються протягом певного, як правило, відносно обмеженого періоду часу. У багатьох країнах законодавство передбачає гнучкість щодо того, чи має компенсація форму часу або грошей, і це визначається колективними договорами або місцевими домовленостями. У Німеччині, наприклад, варіанти включають час, гроші та використання рахунку робочого часу для накопичення довгострокових прав на відпустку, а в деяких випадках працівники можуть обирати з цих трьох можливостей. У деяких випадках (наприклад, у Хорватії та Румунії) типовим рішенням є надання відгулів у вигляді компенсації, а оплата є запасним варіантом.

Висновки. Хоча сучасна європейська ситуація з регулюванням понаднормової роботи дещо змінилася за останні 20 років. Більшість держав-членів ЄС встановлюють правила щодо максимальної тривалості робочого часу, забезпечуючи основу для переговорів на різних рівнях для визначення детальних домовленостей щодо фактичної тривалості робочого часу. Крім того, існують різні підходи до регулювання понаднормової роботи серед держав-членів ЄС: деякі з них розглядають понаднормову роботу як окрему тему регулювання, інші –

як один із компонентів регулювання робочого часу загалом. Регулювання надурочних робіт також працює по-різному в різних країнах. У той час як в одних за замовчуванням вважається, що понаднормова робота є нормальною частиною обов'язків працівників, і тому вони повинні бути готовими до неї, в інших понаднормова робота розглядається як винятковий випадок, який може бути дозволений лише за певних обставин. Крім того, право працівника

відмовитися від надурочних робіт рідко є абсолютним. Часто на працівника покладається обов'язок надати «поважну» або «хорошу» причину, щоб роботодавець звільнив його від понаднормової роботи.

Такі особливості необхідно досліджувати і вивчати, оскільки українське трудове законодавство потребує фундаментального перезавантаження відповідно до європейських стандартів.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Information obtained from the Eurofund's network of European correspondents URL: www.eurofound.europa.eu.
2. Council of the European Union (2003), 'Council 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', Official Journal of the European Union, L299 18/11/2003, pp. 9–19.
3. Eurofound (2019), Working time in 2017–2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
4. ADP Research Institute (2020), The workforce view 2020, volume one: Pre-COVID-19 report
5. ABVV/FGTB (2018), Modern times: Working conditions survey 2017 (in Dutch and French), Brussels, available at <https://w2.abvv.be/documents/20182/277952/Persdossier+modern+times/>
6. Eurofound (2003), Overtime in Europe, Dublin.
7. Eurofound (2021b), Working time in 2019–2020, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
8. Eurofound (2015), Opting out of the European Working Time Directive, Publications Office of the European Union, Luxembourg.