

# Понятие эффективности использования норм рабочего времени

## Concept of efficiency standards of time

А.С. Метиль

### Ключевые слова:

*трудовое право, работник, рабочее время, норма рабочего времени, эффективность.*

### Key words:

*labor law, worker, working time, rate of working time efficiency.*

**Постановка проблемы.** Рассмотрение, включая подробный анализ, вышеупомянутого вопроса является основой для формулирования определенных выводов, необходимых для преодоления обусловленных ими так называемых пробелов трудового права и нормативной регламентации трудовых отношений, в частности по поводу реализации норм института рабочего времени. Также это позволит правильно понимать и полноценно применять положения институтов трудового права, которыми охватывается понятие эффективности использования норм рабочего времени. В то же время соответствующие наработки будут служить основой для совершенствования действующего кодифицированного закона о труде, подготовки нового трудового закона, а также обновления сферы практической деятельности в указанном направлении.

**Анализ последних исследований и публикаций.** В науке трудового права исследованию проблемы эффективности использования норм трудового права не уделялось должного внимания. Косвенно некоторые аспекты ее содержания проявляются в трудах таких ученых, как А.В. Акулич, Г.Г. Билиенко, В.Я. Бурак, И.М. Ваганова, В.В. Готра, З.В. Дзугкоева, Т.Н. Важенкова, В.С. Витковський, В.С. Венедиктов, О.С. Заржицкий, Н.Л. Лютов, К.О. Кизименко, В.С. Козлов, О.Г. Комоцкая, З.Я. Кравцив, Т.В. Красюк, Н.Р. Никитина, Л.Я. Островский, С.П. Прилипко, А.В. Соцкий, К.В. Шурупова, А.А. Юрченко и др.

**Цель статьи** – исследовать сущность эффективности использования норм рабочего времени и выделить авторское понимание данной категории трудового права.

**Изложение основного материала.** Прежде всего, одним из структурных элементов понятия эффективности использования норм рабочего времени является норма его продолжительности. Стоит отметить, что она является и учредительной составляющей, поскольку определяет объект данной категории.

Под нормой рабочего времени В.П. Марущак, Н.П. Долгих понимают «установленную законом, коллективным или трудовым договором для данного работника продолжительность его рабочего времени за определенный календарный период – день, неделю, месяц»<sup>1</sup>. То есть, норма рабочего времени определяет его продолжительность в форме конкретного календарного периода. С данным понятием можно вполне согласиться. Оно показывает основания и содержание формирования нормы рабочего времени. Это способствует целостному пониманию последней и соответствует действующему трудовому законодательству.

По мнению другого ученого Ю.П. Дмитренко, «норма времени – это необходимая затрата времени на изготовление единицы продукции»<sup>2</sup>. В такой дефиниции отражается экономическое содержание периода, когда работники должны выполнять свои трудовые обязанности. Но предложенное исследованием ее значение слишком узкое и не отражает истинной сущности рассматриваемой категории. Ведь норма рабочего времени означает определенную его продолжительность, распределенную в течение календарного периода.

<sup>1</sup> Долгих Н.П. Трудовое право: [навч. посіб.] / Н.П. Долгих, В.П. Марущак. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2011. – 252 с.

<sup>2</sup> Дмитренко Ю.П. Трудовое право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.

С точки зрения В.И. Семенкова, норма продолжительности рабочего времени представляет собой установленную величину рабочего времени, которое необходимо отработать работнику в течение календарной недели или суток<sup>3</sup>. Именно закрепленной на законодательном или локальном уровне нормой осуществляется измерение продолжительности рабочего времени. Она непосредственно демонстрирует сочетание экономического и трудового содержания в понятии «норма рабочего времени».

Учитывая взгляды вышеуказанных ученых на содержание понятия нормы рабочего времени, можно охарактеризовать его следующим образом: установленная в централизованном или локальном порядке продолжительность периода времени, когда работники осуществляют свою трудовую функцию, который определяется конкретным календарным днем, неделей или месяцем.

Касательно эффективности использования норм рабочего времени, то оно рассматривается как комплексное понятие трудового права. На основании этого следует согласиться с Л.Я. Островским, который отмечает, что эффективное использование норм рабочего времени характеризует интенсивность труда, поэтому его правовое регулирование должно осуществляться в рамках института нормирования трудовой деятельности<sup>4</sup>. В то же время следует заметить, что содержание указанной трудовоеправовой дефиниции раскрывается исключительно благодаря систематизации положений таких институтов трудового права, как рабочее время, нормирование труда и трудовая дисциплина. Такая позиция объясняется тем, что рабочее время является объектом нормирования труда, требования по соблюдению последнего являются составными института трудовой дисциплины. Сделанный вывод вытекает из анализа предписаний Кодекса законов о труде Украины<sup>5</sup>. Учитывая указанное, исследуемую трудовоеправовую категорию следует рассматривать как функциональное свойство института рабочего времени. Именно по результатам ее изучения представляется возможным сформулировать дефиницию эффективности использования норм рабочего времени как целостного явления трудового права.

Функциональный аспект рассматриваемого трудовоеправового понятия связан с причиной возникновения проблемы правового регулирования эффективности использования норм рабочего времени. Она заключается в привлечении работников к управлению делами предприятия, учреждения и организации, где находится их место работы<sup>6</sup>. Именно на основании этого между работающими и работодателем возникли трудовые отношения по поводу организации и реализации механизма использования рабочего времени. Как следствие, трудовой коллектив и каждый отдельно взятый работник получили определенные полномочия в сфере использования рабочего времени с целью обеспечения его эффективности. Они стали относительно самостоятельными носителями функций по регламентации механизма продуктивной реализации норм рабочего времени, направленного на «усовершенствование социально-трудовых отношений, а следовательно – достижение положительного экономического и социального эффекта» [7, с. 84]. Все указанные обстоятельства обусловили возникновение в науке трудового права понятия «эффективность использования норм рабочего времени», правильное понимание и применение которого способствуют уменьшению необоснованных потерь рабочего времени, разумной организации процесса его нормирования для дальнейшего использования рабочего времени исключительно в целях выполнения работниками своих трудовых обязанностей.

Важно отметить, что выяснение функциональной сущности рассматриваемой трудовоеправовой категории предусматривает определение предмета, которым она определяется и для которого характерный признак эффективности. Им выступает такой элемент, как использование норм рабочего времени. Он означает употребление, то есть расходование определенной меры труда по прямому назначению – на выполнение трудовых обязательств, определенных трудовым договором и соответствующими нормативно-правовыми актами. Оно должно быть полным и продуктивным. Первое означает отработки всей, установленной в соответствии с трудовым законодательством продолжительности рабочего времени, а вто-

<sup>3</sup> Трудовое право : [учебник] / [В.И. Семенков, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.] ; под общ. ред. В.И. Семенкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Мн. : Амалфея, 2002. – 672 с.

<sup>4</sup> Островский Л.Я. Правовые аспекты использования и учета рабочего времени / Л.Я. Островский // Отдел кадров. – 2012. – № 11. – С. 17–22.

<sup>5</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

<sup>6</sup> Венедиктов В.С. Правовое регулирование рационального использования рабочего времени : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.С. Венедиктов ; Харьк. юрид. ин-т им. Ф.Е. Дзержинского. – Х., 1984. – 14 с.

рое – это эффективное, то есть результативное, его использования<sup>7</sup>. Касательно норм рабочего времени как важного элемента предмета рассматриваемого понятия, то они определяются как установленная трудовым законом, коллективным договором или соглашением сторон продолжительность рабочего времени работников, исчисляются количеством часов, которые данные лица должны отработать в течение календарного периода. Нормы рабочего времени характеризуется рабочими днями или рабочими неделями<sup>8</sup>. Поэтому именно в предмете исследуемой трудово-правовой категории оказывается функциональное свойство института рабочего времени. Ее можно определить как такую, в которой последний реализуется, то есть проявляет свою фактическое действие. Таким образом, понятие эффективности использования норм рабочего времени отражает динамическую сторону механизма правового регулирования социально-трудовых отношений. Ключевым моментом в нем выступает осуществление определенной совокупности трудовых обязанностей. Установление содержания, объема последних, а также субъектов трудового права, для которых они характерны, является весьма важным, поскольку способствует формированию целостного представления о рассматриваемой трудово-правовой категории.

По поводу вышеизложенного, как подчеркивает И.Н. Ваганова, на сегодняшний день «в трудовом праве применительно института рабочего времени количественно доминирует функциональный подход. Это обусловлено тем, что проблемы рабочего времени в Украине традиционно являются проблемами чисто практического плана»<sup>9</sup>. Ученый объясняет свои доводы, делая акцент на главном элементе в понятии рабочего времени – установленной законом или трудовым договором обязанности работать. Содержание последнего заключается в том, что работники, с одной стороны, должны соблюдать закрепленные в определенном нормативно-правовом акте меры труда (нормы рабочего времени), а именно: продолжительность рабочего времени, а с другой – подчиняться определенному трудовому распорядку<sup>10</sup>. Таким образом, регулирование использования норм рабочего времени предусматривает зависимость эффективности данного процесса от выполнения работниками своих трудовых обязанностей. Указанный показатель определяет качественную и количественную результативность трудовой деятельности работающих, направленную на достижение и дальнейшее повышение производительности труда в целом. Однако такое утверждение не раскрывает сущность исследуемого трудово-правового понятия в полном объеме.

В сфере нормирования рабочего времени действуют два субъекта – работник и работодатель. Между ними существуют корреспондирующие обязательства, которые вполне соответствуют правовой природе трудовых отношений. А потому «стороны трудового договора наделяются взаимными правами и обязанностями по соблюдению нормативов и режима рабочего времени, установленных трудовым законодательством или иными локальными нормативными актами»<sup>11</sup>. Взаимодействуя, указанные субъекты трудового права должны осуществлять свои правомочия в сфере труда с целью недопущения нарушений установленных законом стандартов рабочего времени и их реализации в определенных им рамках. Это императивное правило не может быть ограничено в процессе трудовой деятельности. Оно составляет фундаментальный принцип для определения эффективности использования норм рабочего времени.

Как отмечается в научной литературе, важнейшим обязательством работодателей и работников является эффективное использование норм рабочего времени<sup>12</sup>. От этого зависит не только производительность деятельности предприятия, учреждения или организации, которая выражается в получении определенной прибыли, но и результативность функционирования механизма правового регулирования трудовых отношений в целом. Это связано с тем, что, благодаря налаженной системе взаимосвязей между работодателями и работниками, становится возможным эффективное использование рабочего времени.

На основе вышеупомянутого формируется содержание понятия эффективности использования норм рабочего времени. Составляющие последнего связаны с правовым статусом как работников, так и их работодателей. Первые должны выполнять установленную трудовым законом долю общественно необ-

<sup>7</sup> Островский Л.Я. Правовые аспекты использования и учета рабочего времени / Л.Я. Островский // Отдел кадров. – 2012. – № 11. – С. 17–22.

<sup>8</sup> Прудников В.А. Ненормований робочий час як умова трудового договору / В.А. Прудников // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 471–477.

<sup>9</sup> Ваганова І.М. Заходи запобігання непродуктивному використанню працівниками робочого часу / І.М. Ваганова // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 1. – С. 369–377.

<sup>10</sup> Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во МИД СССР, 1948. – 336 с.

<sup>11</sup> Ваганова І.М. Запобіжні заходи у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І.М. Ваганова ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2010. – 19 с.

<sup>12</sup> Важенкова Т.Н. Трудовое право : [учеб. пособ.] / Т.Н. Важенкова. – Мн. : Амалфея, 2008. – 432 с.

ходимого труда, а владелец, в свою очередь, обязан предоставлять соответствующую для этого возможность<sup>13</sup>. Задача работодателя – это надлежащая организация процесса использования работниками норм рабочего времени непосредственно на предприятии, в учреждении или организации, при которой отсутствуют какие-либо отвлекающие от осуществления трудовой функции факторы. Другими словами, он должен создать условия, необходимые для того, чтобы результат выполнения работающими своих трудовых обязанностей был эффективным – направленным на получение реального продукта труда: прибыли для работодателя и заработной платы для работников.

Вышеупомянутые обязанности работодателя по созданию необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы определяются положением ч. 1 ст. 149 Кодекса законов о труде Украины как обеспечение трудовой дисциплины<sup>14</sup>. К тому же полное и рациональное использование норм рабочего времени является одной из целей применения правил внутреннего трудового распорядка наряду с повышением производительности труда и выпуском доброкачественной продукции<sup>15</sup>. Ведь под подчинением указанным правилам понимается не только соблюдение режима рабочего времени, недопущение нарушений в процессе труда, но и эффективное использование рабочего времени<sup>16</sup>. Это означает, что рассматриваемая категория является обязательным элементом института трудовой дисциплины, поскольку, благодаря ей, формируется среда производительного труда.

Рассматриваемое понятие как составляющая категории трудовой дисциплины предусматривает систему мероприятий, необходимых для реализации той проблемы, которая является его содержанием, – обеспечение эффективного использования работниками рабочего времени. Это меры принудительного характера, применяемые работодателем при несоблюдении работниками требований производительности рабочего времени с целью пресечения совершения отдельных действий (бездействия) и побуждения их к надлежащему исполнению своих трудовых обязанностей. Они должны быть закреплены на уровне трудового закона. Для этого действующее законодательство о труде и проект нового Трудового кодекса Украины (доработанного) следует дополнить статьей об установлении обязанности для работников и работодателя по беспрекословному соблюдению нормативов и режима рабочего времени. Основными ее положениями должны быть следующие: 1) закрепление правила о взаимном обязательстве сторон трудового договора по недопущению нарушений нормативов и режима рабочего времени, которые определяются трудовым законодательством, локальными нормативными актами или трудовым договором; 2) предоставление работодателю, с одной стороны, права требования к работнику о том, чтобы последний продуктивно использовал свое рабочее время, а с другой – права не осуществлять плату за труд работнику, который не выполнял своих трудовых обязанностей в пределах норм рабочего времени, за исключением предусмотренных трудовым законом случаев; 3) установление для работодателя обязанности по обеспечению в пределах рабочего времени возможности, при которой работник имеет возможность производить свои физиологические потребности, принимать лекарства, а также совершать иные действия, предотвращающие угрозу его жизни или здоровью; 4) предсказание корреспондирующего права требования работника к работодателю по обеспечению его работой в соответствии с трудовым договором в пределах рабочего времени и выплаты компенсации в случае лишения его возможности работать, за исключением определенных законодательством о труде случаев; 5) определение исключительных случаев, при наступлении которых использование работником норм рабочего времени будет считаться неэффективным. Так, в случае невозможности выхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или другими причинами работник обязан с учетом имеющихся возможностей немедленно сообщить об этом работодателя после возникновения обстоятельств, препятствующих его выхода на работу<sup>17</sup>. Отдельные виды мер предотвращения неэффективного использования работниками рабочего времени (например, требование работодателя приступить к выполнению работающими своих трудовых обязанностей) должны быть определены на законодательном уровне и применяться исключительно в рамках рабочего времени.

<sup>13</sup> Шурупова К.В. Правове регулювання робочого часу на підприємствах державного і приватного секторів економіки України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / К.В. Шурупова ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2010.

<sup>14</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

<sup>15</sup> Підкопай Д.С. До питання визначення поняття та ознак внутрішнього трудового розпорядку / Д.С. Підкопай // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 424–429.

<sup>16</sup> Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості / М.І. Іншин // Право України. – 2012. – № 9. – С. 192–196.

<sup>17</sup> Ваганова І.М. Запобіжні заходи у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І.М. Ваганова ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2010. – 19 с.

**Выводы и перспективы дальнейших исследований.** Итак, вышеизложенное позволяет определить содержание понятия эффективности использования норм рабочего времени. Его ключевым аспектом является соблюдение работниками и работодателем норм продолжительности рабочего времени путем возложения на них взаимных трудовых обязательств. Оно обеспечивается установленными на законодательном уровне механизмами предотвращения возможных нарушений указанного правила. Только благодаря этому, использование норм рабочего времени будет считаться эффективным, то есть таким, что привело к производительности труда. Под понятием эффективности использования норм рабочего времени следует понимать полезный результат, полученный по результатам надлежащей организации правового регулирования на уровне предприятия, учреждения, организации вопросов добросовестного выполнения работниками установленной трудовым законом меры труда.

### Аннотация

В статье рассмотрены сущность и содержание нормы продолжительности рабочего времени. Исследованы позиции ученых касательно аспектов определения понятия «эффективность использования норм рабочего времени». Предоставлено авторское понимание категории «эффективность использования норм рабочего времени».

### Summary

In the article the essence and content of working time rules. Scientists studied the position regarding aspects of the definition of "efficient use of working time rules". Courtesy of the author's understanding of the category of "efficient use of working time rules".

### Использованная литература:

1. Долгих Н.П. Трудовое право : [навч. посіб.] / Н.П. Долгих, В.П. Марущак. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2011. – 252 с.
2. Дмитренко Ю.П. Трудовое право України : [підручник] / Ю.П. Дмитренко. – К. : Юрінком Інтер, 2009. – 624 с.
3. Трудовое право : [учебник] / [В.И. Семенов, В.Н. Артемова, Г.А. Василевич и др.] ; под общ. ред. В.И. Семенова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Мн. : Амалфея, 2002. – 672 с.
4. Островский Л.Я. Правовые аспекты использования и учета рабочего времени / Л.Я. Островский // Отдел кадров. – 2012. – № 11. – С. 17–22.
5. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
6. Венедиктов В.С. Правовое регулирование рационального использования рабочего времени : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В.С. Венедиктов ; Харьк. юрид. ин-т им. Ф.Є. Дзержинского. – Х., 1984. – 14 с.
7. Островский Л.Я. Правовые аспекты использования и учета рабочего времени / Л.Я. Островский // Отдел кадров. – 2012. – № 11. – С. 17–22.
8. Прудников В.А. Ненормований робочий час як умова трудового договору / В.А. Прудников // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2012. – № 25. – С. 471–477.
9. Ваганова І.М. Заходи запобігання непродуктивному використанню працівниками робочого часу / І.М. Ваганова // Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. – 2012. – № 1. – С. 369–377.
10. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение / Н.Г. Александров. – М. : Юрид. изд-во МИД СССР, 1948. – 336.
11. Ваганова І.М. Запобіжні заходи у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І.М. Ваганова ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2010. – 19 с.
12. Важенкова Т.Н. Трудовое право : [учеб. пособ.] / Т.Н. Важенкова. – Мн. : Амалфея, 2008. – 432 с.
13. Шурупова К.В. Правове регулювання робочого часу на підприємствах державного і приватного секторів економіки України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / К.В. Шурупова ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2010.
14. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // Відомості Верховної Ради. – 1971. – № 50. – Ст. 375.

15. Підкопай Д.С. До питання визначення поняття та ознак внутрішнього трудового розпорядку / Д.С. Підкопай // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 27. – С. 424–429.
16. Іншин М.І. Трудовий договір крізь призму сьогодення: сутність, значення, особливості / М.І. Іншин // Право України. – 2012. – № 9. – С. 192–196.
17. Ваганова І.М. Запобіжні заходи у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / І.М. Ваганова ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2010. – 19 с.

**А.С. Метиль,**

*аспірант кафедри громадянсько-правових дисциплін, господарського и трудового права  
Харьківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди*