НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ СТРОКІВ

в матеріальному та процесуальному праві України

Монографія

ПРАВОВА ЄДНІСТЬ
РЕДАКЦІЯ ЮРИДИЧНИХ ВИДАНЬ

НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ СТРОКІВ В МАТЕРІАЛЬНОМУ ТА ПРОЦЕСУАЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Монографія

ПРАВОВА ЄДНІСТЬ
РЕДАКЦІЯ ЮРИДИЧНИХ ВИДАНЬ

Київ • Алерта • 2025

УДК 347.932:34(477)](02)
Н76

Рецензенти:

Галянтич М.К. – доктор юридичних наук, професор, член-кореспондент НАПрН України, головний науковий співробітник відділу приватного права та процесу Науково-дослідного інституту приватного права і підприємництва імені академіка Ф.Г. Бурчака НАПрН України (Київ, Україна);

Рябченко Ю.Ю. – доктор юридичних наук, професор, професор кафедри цивільного права та процесу Державного податкового університету Міністерства фінансів України.

Н76 Новітні тенденції розвитку інституту строків в матеріальному та процесуальному праві України: монографія; за заг. ред. д.ю.н., професора, академіка Академії наук Вищої школи України М.М. Ясинка. Київ: Алерта, 2025. 388 с.

ISBN 978-617-566-931-0

Дана монографічна робота ввібрала в себе сучасні наукові погляди та практичні напрацювання судів щодо правозастосування інституту строків як у сфері матеріального, так і процесуального права. В дослідженні зачіпаються питання щодо особливостей застосування строків в земельному і трудовому праві, цивільному, господарському та адміністративному процесуальному праві, застосування інституту строків у сфері адміністративних правопорушень та виконавчому провадженні.

Монографія розрахована на працівників суду, прокуратури, адвокатури, юрисконсультів, викладачів, студентів вищих навчальних закладів та широкого наукового загалу.

УДК 347.932:34(477)](02)

ISBN 978-617-566-931-0

© Авторський колектив, 2025
© Видавництво «Алерта», 2025

Зміст

Авторський колектив: 7

ГЛАВА 1.
ПРАВОВА ПРИРОДА ПРОЦЕСУАЛЬНИХ СТРОКІВ: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ. ВЧЕННЯ ПРО ЧАС, СТРОКИ ТА ЇХ МЕЖІ В МАТЕРІАЛЬНОМУ ТА ПРОЦЕСУАЛЬНОМУ ПРАВІ

§ 1. Вчення про час, строки та їх межі у сфері матеріального та процесуального права 8
§ 2. Правова природа процесуальних строків: історично-правовий аспект 17

ГЛАВА 2.
ЗАГАЛЬНІ ТА СПЕЦІАЛЬНІ СТРОКИ ТА ТЕРМІНИ В ЦИВІЛЬНОМУ ПРАВІ

§ 1. Строки та терміни як цивільно-правові категорії та їх класифікація 28
§ 2. Поняття та співвідношення понять «строк», «термін», «момент у часі» у сфері прав власності та речових прав цивільного права України 39
§ 3. Строки позовної давності: їх види та особливості правозастосування у сфері зобов'язального права 49
§ 4. Особливості перебігу, зупинення, переривання строків позовної давності в цивільному праві 57
§ 5. Наслідки спливу строків позовної давності в цивільному праві та вимоги на які позовна давність не поширюється 71
§ 6. Строки та терміни у спадковому праві України: доктринальні та практичні їх наслідки 90

ГЛАВА 3.
СТРОКИ В ЗЕМЕЛЬНОМУ ТА ТРУДОВОМУ ПРАВІ, ЇХ ОСОБЛИВОСТІ ТА ВПЛИВ НА СТАБІЛЬНІСТЬ ТА ОПЕРАТИВНІСТЬ ЗЕМЕЛЬНИХ ТА ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН

§ 1. Строки у сфері належного виконання повноважень державними органами управління та органами місцевого самоврядування у сфері земельних правовідносин: проблеми теорії та практики 107

§ 2. Права на землю та особливості дії строків в таких правовідносинах 132
§ 3. Поняття строків у трудовому праві та особливості їх правового регулювання 163
§ 4. Види трудових договорів та особливості їх укладення, розірвання, продовження з точки зору теорії та правозастосовчої практики строків у трудовому праві 180
§ 5. Тривалість робочого часу та часу на відпочинок, перерви, відпустки (додаткові відпустки): проблеми теорії і практики. 199
§ 6. Дисциплінарні стягнення: строки їх накладення, зняття та особливості їх правозастосування 216

ГЛАВА 4.
ПРОЦЕСУАЛЬНІ СТРОКИ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНІ ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ЗАСТОСУВАННЯ В ЦИВІЛЬНОМУ ТА ГОСПОДАРСЬКОМУ ПРОЦЕСУАЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

§ 1. Поняття процесуальних строків в цивільному та господарському процесуальному праві України, їх види та особливості 231
§ 2. Строки-періоди, строки-моменти, загальні та службові строки, їх поняття та особливості правозастосування в цивільному та господарському процесі 240
§ 3. Поняття перебігу, обчислення, поновлення, продовження та закінчення процесуальних строків 246
§ 4. Поняття «розумні строки» та критерії їх визначення 252
§ 5. Процесуально-стадійні строки та особливості їх правозастосування 261

ГЛАВА 5.
АДМІНІСТРАТИВНЕ ПРОЦЕСУАЛЬНЕ ПРАВО ТА ЙОГО ДОКТРИНА ЩОДО ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ ПРОЦЕСУАЛЬНИХ СТРОКІВ У СФЕРІ АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДОЧИНСТВА

§ 1. Процесуальні строки в адміністративному процесуальному праві України, їх види та особливості правозастосування 272
§ 2. Особливості матеріалізації процесуальних строків в адміністративному процесуальному праві 281

§ 3. Розумні строки в адміністративному судочинстві та їх особливості 293
§ 4. Огляд судової практики у сфері правозастосування строків в адміністративному судочинстві 300

ГЛАВА 6. СТРОКИ У СФЕРІ АДМІНІСТРАТИВНИХ ПРАВОПОРУШЕНЬ ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ

§ 1. Поняття строків у справах щодо адміністративних правопорушень, їх обчислення та строки накладення адміністративних стягнень 314
§ 2. Строки адміністративного затримання, арешту, позбавлення спеціальних прав, виправних або суспільно-корисних робіт та сплати штрафів 330
§ 3. Строки оскарження постанов про накладення адміністративних стягнень та строки їх виконання, в тому числі постанов щодо відшкодування майнової шкоди 347

ГЛАВА 7. ПРОЦЕСУАЛЬНІ СТРОКИ ТА ЇХ ОСОБЛИВОСТІ НА СТАДІЇ ВИКОНАННЯ СУДОВИХ РІШЕНЬ, ПОСТАНОВ ТА УХВАЛ

§ 1. Поняття строків у виконавчому провадженні та їх особливості 361
§ 2. Процесуальні строки на різних стадіях виконавчого провадження та їх особливості при прийнятті рішень державним (приватним) виконавцем щодо вчинення окремих процесуальних дій 373

Авторський колектив

Вишновецька С.В. – д.ю.н., професор, завідувач кафедри цивільного права і процесу Факультету права та міжнародних відносин Державного університету «Київський авіаційний інститут».

Гетманцев М.О. – к.ю.н., старший науковий співробітник НДІ приватного права і підприємництва імені академіка Ф.Г. Бурчака НАПрН України

Гетьманцева Н.Д. – д.ю.н., професор, завідувачка кафедри приватного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича;

Кіріяк О.В. – к.ю.н., доцент, доцентка кафедри приватного права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича;

Остафійчук Л.А. – к.ю.н., доцент, доцент кафедри процесуального права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

Паскар А.Л. – к.ю.н., доцент, доцент кафедри процесуального права Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича

Соколов В.М. – д.ю.н., суддя Касаційного адміністративного суду у складі Верховного Суду

Чурилова Т.М. – к.ю.н., доцент, доцент кафедри міжнародного, європейського права та порівняльного правознавства ННІ права Сумського державного університету

Феннич В.П. – к.ю.н., доцент, професор кафедри цивільного права та процесу Ужгородського національного університету

Ясинок Д.М. – доктор філософії в галузі права (PhD), викладач кафедри міжнародного права Сумського національного аграрного університету;

Ясинок М.М. – д.ю.н., професор, професор кафедри правосуддя та філософії Сумського національного аграрного університету, академік Академії наук Вищої школи України

Авторський колектив

Вишновецька С. В. – Глава 3 § 3–4

Гетманцев М. О. – Глава 3 § 6

Гетьманцева Н. Д. – Глава 3 § 5

Кіріяк О. В. – Глава 2 § 1–6

Остафійчук Л. А. – Глава 6 § 1–3

Паскар А. Л. – Глава 4 § 1–5

Соколов В. М. – Глава 5 § 4

Чурилова Т. М. – Глава 3 § 1–2

Феннич В. П. – Глава 7 § 1–2

Ясинок Д. М. – Глава 1 § 2, Глава 5 § 1–3

Ясинок М. М. – Глава 1 § 1

випадках термін, встановлений цією нормою, може перевищувати чотири місяці. Наприклад, положення ч. 1 ст. 21 Закону України «Про подолання туберкульозу в Україні» наголошують, що листок непрацездатності особам, хворим на туберкульоз, видається на визначений лікуючим лікарем період лікування, але не більш як на 10 місяців з дня початку основного курсу лікування, на весь період лікування хворого на туберкульоз за ним зберігається місце роботи, крім випадків повної втрати працездатності[224]. Слід також зазначити, що для наведеної підстави характерною є безперервна відсутність на роботі протягом більш як чотирьох місяців, а тому систематичне знаходження працівника на лікарняному з подальшим короткостроковим виходом на роботу не буде вважатися підставою для його звільнення.

Загалом працівник може бути звільнений з підстав, передбачених КЗпП України, лише у день видання наказу роботодавця, або у будь-який наступний день за днем видання наказу про звільнення. С.В. Венедіктов слушно зазначає, що категорія «день звільнення» охоплюється робочим днем, тривалість якого, як правило, визначається у ПВТР (наприклад, з дев'ятої години ранку до шостої години вечора). Наведена обставина має бути врахована при звільненні працівника. Це пов'язано з тим, що якщо з працівником був проведений розрахунок за повний робочий день, він формально продовжує перебувати в трудових правовідносинах з роботодавцем до кінця робочого дня. Відповідно, наприклад, якщо особа була звільнена вранці і впродовж дня після звільнення отримала травму, така травма може розглядатися як така, що пов'язана з виробництвом[225]

§ 5. Тривалість робочого часу та часу на відпочинок, перерви, відпустки (додаткові відпустки): проблеми теорії і практики

Обов'язковою умовою трудового договору є тривалість робочого часу, тобто часу, протягом якого працівник відповідно до законо-

---

[224] Про подолання туберкульозу в Україні: Закон України від 14.07.2023 № 3269-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3269–20#Text

[225] Венедіктов С.В. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ: ДІА, 2024. С. 132.

давства, колективного договору, угоди про працю, правил поведінки і правил внутрішнього трудового розпорядку повинен перебувати у визначеному йому місці і виконувати роботу, яка йому доручається. Основним міжнародно-правовим актом, який регулює питання організації робочого часу і часу відпочинку, є Директива 2003/88/ЄС Європейського парламенту і Ради від 4.11.2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу, яка встановлює мінімальні стандарти у сфері організації робочого часу. Зокрема, встановлює максимальну тривалість робочого часу, мінімальну тривалість щоденного, щотижневого відпочинку та закріплює необхідність надання перерв протягом робочого дня, визначає тривалість мінімальної щорічної відпустки тощо.

Відповідно до ст. 2 Директиви робочим часом є будь-який період, під час якого працівник/ця працює, будучи у розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. Директива встановлює, що: тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин, включаючи надурочні години (ст. 6); щоденний відпочинок має тривати не менше 11 послідовних годин впродовж кожних двадцяти чотирьох годин (ст. 3); протягом робочого тижня працівник/ця має право на безперервний 24-годинний відпочинок впродовж кожних семи днів на додаток до одинадцяти годин щоденного відпочинку (ст. 5); якщо робочий день має тривалість більш як 6 годин, працівник/ця має право на перерву, тривалість і умови надання якої визначаються колективними договорами або національним законодавством держав-членів (ст. 4); тривалість щорічної відпустки має бути не менше 4 тижнів (28 календарних днів) (ст. 7).

Відповідно до статті 50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Законодавець чітко закріпив у ст. 50 КЗпП, норму тривалості робочого часу працівника на тиждень. У разі якщо загальний сукупний робочий час працівника перевищує 40 годин на тиждень, то це вже не є нормальним робочим часом. І, відповідно, робота понад встановлений законом ліміт робочого часу є роботою понад нормальну тривалість робочого часу на одному і тому ж підприємстві. Крім того, окремим категоріям працівників (учителям, лікарям тощо) установлена скорочена тривалість робочого часу – менш ніж 40 годин на тиждень (ст. 51 КЗпП). У цьому разі така скорочена тривалість тижневої роботи для них буде нормальною тривалістю робочого часу.

Законодавче регулювання робочого часу має своєю метою встановлення тривалості робочого часу. Сторони трудових відносин не мають права встановлювати тривалість робочого часу понад максимальну норму, встановлену законодавством. Держава надає право сторонам трудових правовідносин при укладенні колективного договору встановлювати меншу норму тривалості робочого часу (частина 2 статті 50 КЗпП України). Виключенням є особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку в умовах воєнного стану (ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Згідно зі статтею 6 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Збільшення тривалості робочого часу у період воєнного стану до 60 годин на тиждень є правом роботодавця і не передбачає встановлення такої тривалості для всіх в обов'язковому порядку. Таке рішення може бути прийнято виключно стосовно організації праці працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури. Відповідно до Закону України «Про критичну інфраструктуру» (ст. 1) об'єктами критичної інфраструктури є об'єкти інфраструктури, системи, їх частини та їх сукупність, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам. В той же час частиною другою статті 6 вказаного Закону передбачено, що для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

У випадку застосування зазначених норм слід врахувати що:

- норма ч. 1 ст. 6 Закону Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану у період воєнного стану може бути застосована замість положень ч. 1 ст. 50 КЗпП України, якою визначалося, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень, лише для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури;

– здійснення роботодавцем виду діяльності у сфері забезпечення життєдіяльності населення у разі, коли об'єкт, на якому працює працівник, не віднесений до об'єктів критичної інфраструктури, не надає роботодавцю права встановлювати нормальну тривалість робочого часу 60 годин на тиждень;
– збільшення на період воєнного стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень є правом, а не обов'язком роботодавця. Тому в кожному випадку таке збільшення повинно бути обґрунтованим насамперед потребою ефективної діяльності відповідного підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення.

Одночасно держава сама скорочує тривалість робочого часу для неповнолітніх, для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, для окремих категорій працівників інтелектуальної праці (вчителів, педагогів, лікарів тощо). Це скорочення тривалості робочого часу здійснюється не на договірних засадах, а в силу закону. Застосування скороченої тривалості робочого часу врегульовано статтею 51 КЗпП України. Скорочений робочий час (тиждень) – це час виконання роботи, передбаченої посадовими обов'язками, скорочений на відповідну кількість годин. При цьому працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки (повного окладу). Це є однією з відмінностей скороченого робочого часу від неповного робочого часу.

Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень.

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджено постановою Кабінету Міністрів від 21.02.2001 р. № 163. Тож право на скорочену тривалість робочого тижня мають лише ті працівники, професії (посади) чи роботи яких є у Переліку.

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Так, до прикладу, для працівників, що мають базову чи неповну вищу медичну освіту тривалість робочого часу визначає наказ Міністерства охорони здоров'я України (МОЗ) «Про затвердження норм робочого часу для працівників закладів та установ охорони здоров'я» від 25.05.2006 № 319. Відповідно до нього норма робочого часу для медиків становить 38,5 годин на тиждень. Важливо враховувати, що при повністю відпрацьованому скороченому робочому часі вони повинні отримати повний посадовий оклад (повну тарифну ставку). Окрім цього, тривалість робочого дня медичних працівників регулюється на основі Галузевих правил внутрішнього розпорядку, відповідно до яких, роботодавцем за погодженням із профспілковим органом розробляються правила внутрішнього трудового розпорядку.

Згідно статті 9-1 КЗпП України підприємство, установа, організація в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів має право встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Це означає, що скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

Додаткові порівняно з чинним законодавством гарантії, зокрема щодо встановлення скороченої тривалості робочого часу, можуть встановлюватись у колективному договорі підприємства, установи, організації а також у трудовому договорі з працівником, В цьому випадку дотримання умов щодо тривалості робочого часу та його оплати, які передбачені у колективному договорі і/або трудовому договорі є обов'язковими для сторін, що підписали такі договори.

На підставі договору між працівником і роботодавцем може встановлюватись неповна тривалість робочого часу, тобто менша у порівнянні з робочим часом нормальної тривалості.

У документах Міжнародної організації праці працівником, який зайнятий неповний робочий час, визнається працююча за наймом особа, тривалість робочого часу якої менша від нормальної тривалості робочого часу аналогічних працівників, зайнятих повний робочий

час. Таке визначення неповного робочого часу, в межах якого особа вважається працюючою на умовах неповного робочого часу, не містить точного визначення цього поняття. Існує навіть різниця в тривалості нормального (повного) робочого часу в межах однієї галузі народного господарства, не кажучи вже про різні галузі економіки.

Встановлення неповного робочого часу має ряд особливостей. По-перше, неповний робочий час може встановлюватись як при укладенні трудового договору, так і згодом. Це час у межах нормальної тривалості робочого часу, що є меншим від визначеного законом. По-друге, неповний робочий час може встановлюватися шляхом зменшення як тривалості робочого дня, так і зменшенням тривалості робочого тижня. Тривалість робочого дня (зміни), як правило, не повинна бути меншою 4 годин і робочого тижня 20–24 годин відповідно при п'яти- та шестиденному робочому тижні. Залежно від конкретних виробничих умов може бути встановлена й інша тривалість робочого часу. По-третє, в одних випадках, встановлення неповного робочого часу є обов'язком роботодавця, в інших лише правом. Така диференціація встановлена в зв'язку з тим, що окремі категорії громадян через різні обставини та причини не мають можливості працювати в режимі нормальної тривалості робочого часу. Зменшення норми робочого часу для цих громадян є умовою їх участі в трудових відносинах.

У реалізації встановлення неповної тривалості робочого часу завжди лежить принцип добровільності, який є непорушним при вирішенні питання про укладення з працівником трудового договору. Визнання за громадянином права на встановлення неповної тривалості робочого часу не створює для роботодавця обов'язку укладати з цим працівником трудовий договір навіть у випадку, коли стаття 56 КЗпП України відносить працівника до кола осіб, щодо яких роботодавець зобов'язаний встановити неповний робочий час.

Стаття 56 КЗпП України, закріплюючи положення, що на прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину-інваліда, в тому числі таку, що знаходиться під її опікою, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень має на увазі випадки, коли з цією категорією правників вже укладено трудовий договір. По-четверте, відповідно до статті 52 КЗпП України тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового

розпорядку або графіками змінності, з дотриманням встановленої тривалості робочого тижня. Графіки змінності затверджуються роботодавцем за погодженням з профспілковим органом підприємства, установи, організації. Таким чином, тривалість робочого часу може визначатись як укладеною між сторонами трудового договору угодою, так і між роботодавцем і профспілковим органом, який представляє інтереси працюючих.

Якщо між роботодавцем і особою, яка відноситься до кола осіб, яка може ставити питання про встановлення їй неповного робочого часу, трудовий договір відсутній, звернення такої особи до роботодавця не створює для останніх обов'язку укладати трудовий договір. Роботодавець може й не мати потреби у працівниках відповідної спеціальності або не мати можливості використовувати їх на умовах неповної тривалості робочого часу.

Відмінність неповного робочого часу від скороченого є сам факт встановлення його тривалості. Неповний робочий час встановлюється угодою сторін, скорочений же робочий час визначається законодавством. Оплата праці при неповному робочому часі проводиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

При встановленні неповної тривалості робочого часу визначена кількість годин є для даного працівника нормою тривалості робочого дня. Але переробка цієї норми в межах нормальної тривалості робочого часу, що діє на даному підприємстві, в установі, організації не визнається надурочною. Такий висновок свого часу зробив Пленум Верховного Суду СРСР в постанові «Про застосування судами законодавства, що регулює оплату праці робітників та службовців» від 14 листопада 1978 р. На думку В.М. Венедиктової, таке визначення, дане Пленумом Верховного Суду СРСР є теоретично і практично хибним, бо воно порушує принцип добровільності в питанні встановлення неповного робочого часу і дає роботодавцю можливість залучати працівників до роботи поза встановленою угодою сторін тривалості робочого часу.

Незалежно від того, якої тривалості встановлюють в договорі робочий день, нормальна тривалість робочого часу в Україні встановлена 40 годин на тиждень. Тому при виконанні роботи у межах нормальної тривалості робочого дня або навіть робочого тижня, робота понад встановлену угодою сторін тривалість робочого часу не становить надурочних робіт. Надурочними відповідно до статті 62 КЗпП України

вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня. При цьому зроблено посилання на статті 52, 53 та 61 КЗпП України. Ці статті встановлюють п'ятиденний і шестиденний робочий тиждень та тривалість щоденної роботи, тривалість роботи на передодні святкових, неробочих і вихідних днів, підсумований облік робочого часу. Іншими словами, усе це випадки, коли урочна тривалість робочого часу встановлюється на підставі закону. Стаття ж 56 КЗпП, якою передбачено право сторін трудового договору встановлювати неповну тривалість робочого часу, роботу понад встановлену сторонами тривалість трудового договору, до зверх урочних не відносить. Тому частиною 2 пункту 16 постанови № 13 Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосуванню судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 року робота працівника з неповним робочим днем понад передбачений трудовим договором час, але в межах установленої законодавством тривалості повного робочого дня не вважається надурочною. Так само не є надурочною робота працівника з ненормованим робочим днем понад встановлену норму робочого часу, крім випадків виконання за дорученням роботодавця роботи, що не входить до кола його обов'язків.

Угода про неповний робочий час, якщо вона прийнята, є істотною умовою трудового договору, що укладений між сторонами. У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці ст. 32 КЗпП України допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією та посадою. До істотних умов праці віднесено «встановлення або скасування неповного робочого часу». Тому висловлені в юридичній літературі думки, що особа, яка прийнята на роботу з неповним робочим часом не може бути переведена, без її згоди, на звичайні умови праці і навпаки, ми вважаємо помилковими. Помилковими у зв'язку з тим, що можливість такого зміненння істотних умов трудового договору передбачена законом, саме частиною 3 статті 32 КЗпП України. Інша справа, що необхідно ставити питання про скасування цього положення закону, оскільки істотна умова праці, встановлена угодою сторін, не може бути зміненою в односторонньому порядку роботодавцем.

При цьому необхідно врахувати, що в межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці, серед яких – режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, – допускається за умови, що це викликано

змінами в організації виробництва і праці та що про ці зміни працівник був повідомлений не пізніше ніж за 2 місяці. Так, до прикладу, зменшення педагогічного навантаження тягне за собою зміну режиму роботи вчителя, і як внаслідок – відповідне зменшення заробітної плати, що в силу вимог пункту 3 статті 32 КЗпП України є зміною істотних умов праці. Коли умови встановлення або скасування неповного робочого часу не можуть бути збереженими, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, частина 4 статті 32 КЗпП України дає право роботодавцю припинити трудовий договір за пунктом 6 статті 36 КЗпП України. На нашу думку, було б більш правильним звільнення у цьому випадку проводити на підставі пункту 1 статті 40 КЗпП України.

Робота в умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. У той же час, працівники з ненормованим робочим днем, при встановленні для них неповного, тобто нормованого робочого дня, права на додаткову відпустку позбавляються. Проте така відпустка повинна надаватись у випадку, коли трудовим договором передбачена робота на умовах неповного робочого тижня, але з робочим днем повної тривалості. Тривалість відпустки у цьому випадку встановлюється роботодавцем за погодженням з профспілковим органом з урахуванням напруженості роботи і можливості зайнятості в позаурочний час.

Важливого значення у виконанні працівниками встановленої тривалості робочого часу має облік робочого часу. Облік може бути поденним і підсумованим. Поденним вважається облік, коли встановлена законом норма робочого дня є обов'язковою для кожного дня роботи. Підсумований облік робочого часу встановлюється на безперервно діючих підприємствах, організаціях та установах, а також в окремих виробництвах, цехах, дільницях, відділеннях і на деяких видах робіт, де за умовами виробництва не може бути додержана встановлена тривалість робочого часу.

Запровадження та застосування на підприємстві режиму підсумованого обліку робочого часу для працівників визначаються загальними правилами, викладеними в ст. 61 КЗпП України. Обліковий період установлюється в колективному договорі підприємства, який охоплює робочий час і години роботи у вихідні і святкові дні, години відпочинку. Щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, встановлена графіком, може коливатися протягом облікового періоду,

але загальна сума годин роботи за обліковий період має дорівнювати нормі робочого часу в обліковому періоді. Обліковим періодом при підсумованому обліку робочого часу, як правило, є місяць. В окремих випадках застосовуються інші облікові періоди – декада (10 календарних днів місяця), квартал, півріччя, рік тощо. Для окремих категорій працівників морського, річкового та залізничного транспорту обліковим періодом може бути тур (час з моменту явки на роботу для поїздки до моменту явки на роботу для наступної поїздки).

При підсумованому обліку робочого часу робота працівників регулюється графіками роботи (змінності), які розробляються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації та, як правило, можуть бути передбачені в колективному договорі. Графіки роботи (змінності) розробляються таким чином, щоб тривалість робочого часу за обліковий період не перевищувала нормальної кількості робочих годин, передбаченої ст. 50 і ст. 51 КЗпП України.

Підсумований облік робочого часу кожного працівника здійснюється за табелем виходів на роботу та затвердженим графіком роботи (змінності) за обліковий період. Облік робочого часу за кожним працівником має провадитися наростаючим підсумком з початку встановленого облікового періоду. Відповідно, підсумований облік робочого часу передбачає саме облік годин, а тому і оплата праці здійснюється за відпрацьовані години.

При застосуванні підсумованого обліку робочого часу може бути змінена тривалість щотижневого робочого часу (що визначено в ст. 50 КЗпП України), проте тривалість встановленого законом часу відпочинку не може бути змінена.

Слід зауважити, що роботодавець не може зменшити встановлений мінімальний час відпочинку. Мінімальна тривалість щотижневого відпочинку визначена в КЗпП України. Відповідно до ст. 70 КЗпП України, тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години. Такого висновку дійшов Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду розглянувши адміністративну справу за позовом ТОВ до Управління Держпраці у Черкаській області про визнання протиправною та скасування постанови про накладення штрафу.

Суть спору полягає в тому, що Управлінням Держпраці було проведено інспекційне відвідування ТОВ з питань оформлення трудових

відносин, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці. За результатами перевірки виявлено, що у ТОВ не встановлено рівномірного чергування працівників у змінах, при складанні графіків роботи не дотримано вимог щодо переходу з однієї зміни в іншу через кожний робочий тиждень, працівникам вихідний день протягом тижня не надається (працюють сім днів і більше), вихідні дні надаються хаотично (через 1 день роботи, 2,5,7). Верховний Суд роз'яснив, що при підсумованому обліку робочого часу графіки роботи (змінності) мають розроблятися таким чином, щоб тривалість перерви в роботі між змінами була не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи перерву на обід) (ч. 1 ст. 59 КЗпП України), тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години (ст. 70 КЗпП України). Суд вказав, що використання підсумованого обліку робочого часу не звільняє роботодавця від дотримання вимог статей 59 і 70 КЗпП України. Верховний Суд зазначив, що мінімальний час відпочинку встановлюється законом і може бути збільшений, але не зменшений, саме в цьому й полягає конституційне право громадян на відпочинок.

Одним із специфічних видів відпочинку є, як правило, відпустки. Тривалість відпусток визначається Законом України «Про відпустки», іншими нормативно-правовими актами України, а також трудовим, колективним договорами та незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про відпустки» щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Основне, на що потрібно звернути увагу це – за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Відпрацьований робочий рік є тим робочим періодом, який за кількістю днів рівнозначний календарному, але відраховується (починається) з дати прийняття працівника на роботу.

Щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року. Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх трива-

лість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною сьомою ст. 10 Закону «Про відпустки». Законодавець чітко вказує про перший робочий рік, для того, щоб не порушувати право працівника на відпустку.

Згідно зі ст. 76 КЗпП України щорічні додаткові відпустки надаються працівникам: 1) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; 2) за особливий характер праці; 3) в інших випадках, передбачених законодавством. Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правовими актами України, а також трудовим, колективним договорами.

Лише ті особи, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, мають право на щорічні відпустки. Це основні, позаштатні, сезонні, тимчасові працівники та сумісники, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях на умовах трудового договору чи контракту.

Відтак відпустка надається лише за умови перебування працівника у трудових правовідносинах з підприємством, установою, організацією.

Відповідно до положень ч. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. законодавець, вдавшись до такого правового врегулювання, не передбачив вичерпних підстав для обмеження тривалості щорічної основної відпустки, а лише зазначив, що для цього достатньо рішення роботодавця. Відповідно до ч. 1 ст. 6 Закону України «Про відпустки» чисельна категорія працівників має право на щорічну основну відпустку тривалістю більше як 24 календарних дні. Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачено, що якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати. Тобто, частину оплачуваної щорічної відпустки працівника понад 24 календарних дні законодавець дозволив роботодавцю замінити відпусткою без збереження заробітної плати за власним рішенням. Однак, обов'язкові

оплачувані щорічні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати – це різні види відпусток на які має право працівник, також різними є підстави та умови їх надання.

Слід зауважити, що святкові і неробочі дні при визначенні тривалості щорічних відпусток не враховуються (стаття 78-1 КЗпП України). Відповідно до законодавства роботодавець має продовжити відпустку працівника: якщо один святковий або неробочий день припав на період відпустки – до відпустки повинен додаватися ще один календарний день.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку. При цьому, конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Будь-які зміни в графіках відпусток можливі лише за взаємною домовленістю між роботодавцем і відповідним працівником.

Проте, слід зауважити щодо порядку продовження щорічної відпустки у разі тимчасової непрацездатності працівника, яка виникла під час такої відпустки. Так Велика Палата Верховного Суду відступила від правового висновку Верховного Суду України (від 13 вересня 2017 року у справі № 6-1412цс17) та Верховного Суду (у постановах КАС ВС від 18 липня 2018 року у справі № 223/558/15-а та від 28 квітня 2020 року у справі № 200/2166/19-а; КЦС ВС у постановах від 26 вересня 2018 року у справі № 289/51/16-ц та від 21 серпня 2019 року у справі № 466/4738/18) щодо порядку продовження щорічної відпустки у разі тимчасової непрацездатності працівника, визначивши, що продовження щорічної відпустки у разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку, яка настала під час відпустки, відбувається автоматично та погодження із роботодавцем органом не потребує.

Працівник, який належним чином повідомив роботодавця про волевиявлення щодо продовження відпустки на період, що йде без-

посередньо за днем припинення тимчасової непрацездатності, про наявність листка непрацездатності чи надав останньому листок непрацездатності, скористався своїм правом щодо продовження щорічної відпустки. У разі відсутності у роботодавця можливості продовжити відпустку він може скористатися правом відкликання працівника з відпустки, якщо для цього існують законодавчо встановлені підстави.

Відпустки без збереження заробітної плати також відповідають усім ознакам, притаманним для відпусток, але мають свої особливості: надаються виключно за заявою працівника: мають безоплатний характер: не може перевищувати встановленої законодавством тривалості. Відпустку без збереження заробітної плати можна класифікувати на певні види:

- відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки») до 30 календарних днів на рік (можна ділити на частини).
- відпустка без збереження заробітної плати без обмеження строку (ч. 3 ст. 26 Закону України «Про відпустки») без визначеного строку.
- відпустка без збереження заробітної плати у період дії воєнного стану (ч. 4 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» 90 календарних днів за весь період тривалості воєнного стану.

Відпустка без збереження заробітної плати, виходячи з законодавчо закріпленої їх класифікації, є цільовими відпустками та не можуть вважатися часом відпочинку.

Час перебування в усіх видах відпусток без збереження заробітної плати не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку (п. 4, ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки»), ця норма набула чинності з 24 грудня 2023 року. Якщо працівником до дня опублікування закону, в поточному робочому періоді, було оформлено відпустку за власний рахунок у зв'язку з сімейними обставинами або на час карантину, то тривалість щорічної основної відпустки за відповідний період зменшуватися не буде. Якщо на робочий рік припадають дні перерахованих вище відпусток без збереження заробітної плати, оформлені з 24 грудня 2023, то належні дні щорічної основної відпустки працівнику слід визначати розрахунковим шляхом. Якщо працівник цілий рік перебуває в неоплачуваній відпустці, у такого працівника буде зберігатися право на соціальну відпустку за цей ка-

лендарний рік. Соціальна відпустка – це вид відпусток соціального характеру, що надається працівникам із сімейними обов'язками з метою належного їхнього виконання, а також відпочинку, відновлення фізичних, морально-психологічних та інтелектуальних затрат на виконання трудового договору відповідно та в порядку, передбаченому законом. Соціальна відпустка на дітей надається в будь-який період календарного року, незалежно від відпрацьованого часу та часу народження дитини. Соціальна відпустка не належить до типу щорічних, тому надається за календарний рік, а не за робочий, адже умовою для відпустки є соціальні фактори (наявність двох або більше дітей віком до п'ятнадцяти років, дитина з інвалідністю тощо).

У випадку дотримання наведеного порядку працівник вважається таким, що реалізував гарантоване державою право на отримання відпустки без збереження заробітної плати. Оформлення (видача відповідного наказу роботодавця) поданої заяви про відпустку не є юридичним фактом, із яким пов'язується виникнення в працівника права на відпустку згідно зі статтею 25 Закону України «Про відпустки» та частиною шостою статті 179 КЗпП України. Відпустка без збереження заробітної плати для догляду за дитиною (не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку) стосується працівників, які на момент написання заяви про надання такої відпустки безпосередньо не виконують трудової функції та вже перебувають удома, тобто роботодавець при плануванні своєї господарської діяльності не враховує інтелектуальний капітал та фізичну працю працівників, що перебувають у таких відпустках. З урахуванням викладеного право на отримання відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною вважається реалізованим із моменту надання відповідної заяви роботодавцеві з підтвердженням хвороби дитини медичним висновком.

Щодо реалізації права на отримання відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною Велика Палата Верховного Суду вважає за необхідне конкретизувати висновки, викладені у постановах Верховного Суду у складі Касаційного адміністративного суду від 7 листопада 2019 року у справі № 1740/2481/189 та від 09 липня 2020 року у справі № 803/1883/17, за змістом яких вважається прогулом та є підставою для звільнення невихід на роботу працівника, який подав заяву про відпустку для догляду за дитиною, втім остання не була оформлена наказом чи розпорядженням роботодавця. Велика Палата Верховного Суду вважає, що право на отримання від-

пустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною вважається реалізованим з моменту подання працівником належним чином оформленої заяви з доданими до неї відповідними підтвердними документами, а тому незаконним є звільнення за прогул працівника, який належним чином подав таку заяву, тобто повідомив роботодавця про волевиявлення щодо отримання відпустки для догляду за дитиною та у зв'язку із цим не вийшов на роботу у вказану ним дату. Підставою для надання відпустки без збереження заробітної плати є заява працівника.

Відповідно до ч. 5 ст. 11 Закону України «Про відпустки» забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд. Вказане розглядається як порушення законодавства про працю. Проте, на практиці, це правило не завжди діє з огляду на різні життєві ситуації.

Слід зауважити, що законодавством не передбачено терміну давності, після якого працівник може втратити право на використання щорічної відпустки за минулі робочі роки. Немає також заборони надавати в майбутньому щорічну відпустку, невикористану в поточному році. Це означає, що відпустки, не використані в минулих роках, не пропадають. Тому, за наявності невикористаних відпусток, спочатку надають їх, а вже потім – дні відпустки за поточний робочий рік

Відповідно до ст. 10 Закону України «Про відпустки» загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів. Окрім цього, додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад щорічні основні та додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами. Якщо працівник побажає використати декілька відпусток поспіль, невикористаних у минулих роках, у роботодавця немає причин йому в цьому відмовити. Роботодавець може обмежити їхню тривалість лише у зв'язку з тим, що відсутність працівника протягом такого часу може негативно вплинути на робочий процес. При цьому у працівника залишається право на використання відпустки і за поточний робочий рік, оскільки чинне законодавство не містить заборони на використання працівником щорічної відпустки за поточний рік, якщо він не використав відпустки за попередні роки.

Порядок надання відпусток за минулі роки такий же, як і для поточних відпусток. Для відпусток за минулі роки існує правило поділу на частини, встановлене ч. 1 ст. 12 Закону України «Про відпустки». Тобто основна безперервна частина щорічної відпустки за кожний робочий рік має становити не менше 14 календарних днів.

Відповідно до ч. 4 ст. 24 Закону України «Про відпустки» передбачено заміну частини щорічної відпустки грошовою компенсацією за бажанням працівника. Разом з цим тривалість наданої працівнику щорічної та додаткових відпусток не має бути меншою ніж 24 календарні дні. Тому компенсація можлива лише в межах робочого року та після його закінчення за умови, якщо працівник використав 24 календарні дні щорічної основної та додаткових відпусток за цей робочий рік. Якщо ж у працівника є невикористані щорічні основні відпустки тривалістю 24 календарні дні кожна, то компенсації він отримати не зможе. Така вимога пов'язана з тим, що відпустка надається працівнику для зміцнення здоров'я і відновлення працездатності, тому закон забороняє роботодавцю компенсувати грошима ненаданий відпочинок. Слід зауважити, що особам віком до 18 років, заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається. Разом з тим, накопичувати, а потім використовувати або отримувати компенсацію можна тільки за щорічні відпустки, які передбачені п. 1 ч. 1 ст. 4 Закону України «Про відпустки», та додаткову соціальну відпустку на дітей відповідно до ст. 19 зазначеного вище закону. До таких відпусток належать: щорічна основна відпустка; щорічна додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці; щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці; інші щорічні додаткові відпустки, передбачені законодавством; додаткова соціальна відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А групи І. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А І групи, надається не за робочий, а за календарний рік. Тому у разі звільнення працівника на початку або в середині року йому виплачується компенсація за таку відпустку повної тривалості.

В умовах запровадження цифрової економіки розширилась сфера договірного регулювання щодо встановлення умов праці в тому числі в сфері робочого часу і часу відпочинку. Разом з тим, встановлення умов в договірному порядку не повинно погіршувати їх порівняно із державним регулюванням, інакше в кінцевому рахунку вони будуть визнаватись недійсними.

Наукове видання

Вишиновецька С.В., Гетманцев М.О., Гетьманцева Н.Д., Кіріяк О.В., Остафійчук Л.А., Паскар А.Л., Соколов В.М., Чурилова Т.М., Феннич В.П., Ясинок Д.М., Ясинок М.М.

НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ СТРОКІВ В МАТЕРІАЛЬНОМУ ТА ПРОЦЕСУАЛЬНОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

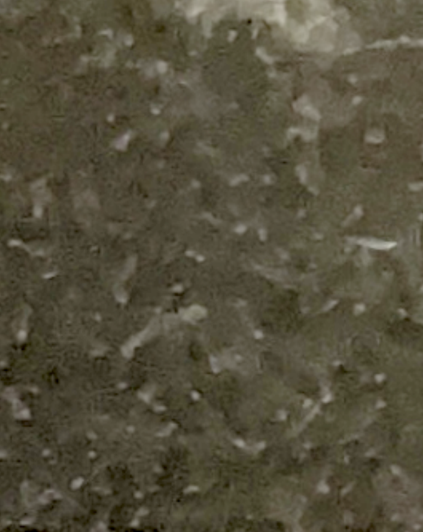
Монографія

Відповідальний за випуск О. В. Діордійчук
Комп'ютерна верстка Д. М. Алексєєв
Обкладинка В. С. Жиборовський

Підписано до друку 11.07.2025 р. Формат 60 х 84 $^{1}/_{16}$.
Папір офсетний. Гарнітура «Times New Roman».
Друк офсетний. Умовн.-друк. арк. 22,55.

Видавництво «Алерта»
04210, м. Київ, а/с 112.
Тел.: (044) 223-15-25, (099) 607-97-62.
E-mail: alerta.pravovaednist@gmail.com, веб-сайт: alerta.kiev.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 788 від 29.01.2002 р.

Ясинок М.



Гетманцев М.

Ясинок Д.

Чурилова Т.

Феннич В.

Паскар А.

Соколов В.

Остафійчук Л.

Вишновецька С.

Кіріяк О.

Гетьманцева Н.

НОВІТНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ІНСТИТУТУ СТРОКІВ

в матеріальному та процесуальному праві України

ПРАВОВА ЄДНІСТЬ
РЕДАКЦІЯ ЮРИДИЧНИХ ВИДАНЬ

ISBN 978-617-566-931-0