



Постійна понаднормова робота і без норм відпочинку не допускається в період війни – Держпраці

20.07.2023



Працівники скаржаться фахівцями органів Держпраці на свавілля роботодавців, які допускають необмежену кількість надурочних годин.

До Східного міжрегіонального управління Державної служби України з питань праці звернувся працівник, роботодавцем якого встановлений підсумований облік робочого часу. Проте час відпочинку він встановив в останній місяць усього один день на три тижні, а тривалість зміни 12 годин. Директор апелує, що такий графік тепер буде до кінця року, бо під час воєнного стану кількість надурочних годин не обмежується.. Однак, чи має право роботодавець на такі дії?

Інспектори праці переконують, що роботодавець не дотримується вимог законодавства про працю і такі його дії **можуть бути оскаржені, зокрема шляхом звернення до поліції про вчинення грубого порушення законодавства про працю**, якщо є достатні підстави вважати, що таке мало місце.

Дійсно, в період війни прийнято [Закон України «Про особливості трудових відносин під час воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX](#) (далі – закон).

Однак цей закон не передбачає необмежену кількість надурочних годин, як і встановлення норми робочого часу, як заведено.

В статті 6 закону вказано, що 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). А 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.

При цьому п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначає роботодавець. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

Роботодавець може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і в частині 3 статті 62 [Кодексу законів про працю](#) (далі – КЗпП).

Втім, **ані воєнний стан, ані встановлення підсумованого обліку робочого часу, не надає право роботодавцю використовувати працю співробітників без обмеження тривалості робочого часу**, що встановлена діючими нормами КЗпП і законом, а також на залучення працівників до надурочних годин роботи, у випадках не передбачених законодавством.

За систематичне порушення вимог статей 62, 63 КЗпП посадові особи роботодавця можуть бути притягнуті до відповідальності.

Зокрема такі дії можуть бути кваліфіковані як грубе порушення законодавства про працю, що тягне за собою один із видів кримінальної відповідальності:

- штраф від 2000 до 3000 НМДГ (34 000-51 000 грн);
- позбавлення права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю на строк до трьох років; виправні роботи на строк до двох років (стаття 172 [Кримінального кодексу України](#)).

Джерело: Ліга закон