

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.2.20>

## ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОТИ ПОНАД ВСТАНОВЛЕНУ НОРМУ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ

**Гнесний Д.С.,**  
*аспірант кафедри трудового права,*  
*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*  
*ORCID: 0009-0006-0525-0318*

**Гнесний Д.С. Особливості правового регулювання роботи понад встановлену норму робочого часу в Україні.**

У статті досліджено особливості правового регулювання роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу в Україні, зокрема розглянуто сутність, види та відмінність від суміжних правових категорій інституту робочого часу. З урахування проведеного дослідження зроблено висновок, що чинне законодавство про працю, зокрема норми про робочий час, передбачають відхилення від нормальної тривалості робочого дня й робочого тижня як у бік зменшення (скорочений і неповний робочий час), так і в бік збільшення (надурочні роботи, час роботи за сумісництвом, ненормований робочий день, вахтовий метод організації роботи). Зазначено, що упровадження робіт понад установлену тривалість робочого часу (надурочні роботи та чергування), їх законодавче закріплення є важливим елементом підтримки справедливих трудових відносин і підвищення загального рівня комфорту й ефективності у сфері праці. Акцентовано увагу, що роботу понад встановлену норму тривалості робочого часу не слід ототожнювати з суміжними правовими категоріями інституту робочого часу. Так, надурочні роботи (проміжок робочого часу, впродовж якого працівник виконує обумовлену трудовим договором роботу, понад установлену норму тривалості робочого часу за розпорядженням роботодавця у випадках, передбачених законодавством) не слід ототожнювати з ненормованим робочим днем, де міра праці визначається не тільки тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням). А від чергування як виду робіт понад установлену тривалість робочого часу (тобто знаходження працівника на роботі за наказом роботодавця після закінчення робочого дня, а також у святкові, неробочі або вихідні дні для оперативного вирішення невідкладних питань, що не відносяться до його трудових обов'язків, а також для передачі інформації) слід відрізнити від чергування, які є формою організації роботи деяких категорій працівників. Зроблено висновок, що правильне їх розуміння, а також використання є важливими для забезпечення справедливих умов праці й ефективного функціонування підприємств та організацій. Зокрема, встановлення чітких правил та нормативів, які регулюють такий вид робочого часу, сприяє уникненню непорозумінь та конфліктів між сторонами трудових відносин, нівелюється можливість роботодавця зловживати правом використання найманої праці, таким чином, захищаючи права та інтереси найманих працівників.

**Ключові слова:** робочий час, працівник, роботодавець, тривалість робочого часу, надурочні роботи, ненормований робочий день, чергування.

**Hnesnyi D.S. Peculiarities of legal regulation of work beyond the established norm of working hours in Ukraine.**

The article examines the features of legal regulation of work beyond the established norm of working hours in Ukraine, in particular, the essence, types and differences from related legal categories of the institute of working hours are considered. Taking into account the conducted research, it is concluded that the current labor legislation, in particular the norms of working hours, provide for deviations from the normal duration of the working day and working week both in the direction of decrease (reduced and part-time working hours) and in the direction of increase (overtime work, part-time work, irregular working hours, shift method of work organization). It is noted that the introduction of work beyond the established

duration of working hours (overtime work and shifts), their legislative consolidation is an important element of maintaining fair labor relations and increasing the general level of comfort and efficiency in the labor sphere. It is emphasized that work beyond the established norm of working hours should not be identified with related legal categories of the institute of working hours. Thus, overtime work (the period of working time during which an employee performs work stipulated by an employment contract, in excess of the established norm of working time by order of the employer in cases provided for by law) should not be identified with an irregular working day, where the measure of work is determined not only by the duration of working time, but also by the range of duties and the volume of work performed (load). And from the shift as a type of work beyond the established duration of working time (i.e., the employee's presence at work by order of the employer after the end of the working day, as well as on holidays, non-working days or weekends for the prompt resolution of urgent issues that are not related to his work duties, as well as for the transmission of information) should be distinguished from shift work, which is a form of organizing the work of certain categories of employees. It was concluded that their correct understanding, as well as their use, are important for ensuring fair working conditions and the effective functioning of enterprises and organizations. In particular, the establishment of clear rules and regulations that regulate this type of working time helps to avoid misunderstandings and conflicts between the parties to the labor relationship, eliminates the possibility of the employer abusing the right to use hired labor, thus protecting the rights and interests of employees.

**Key words:** working hours, employee, employer, length of working hours, overtime, irregular working hours, shift work.

**Постановка проблеми.** Враховуючи той факт, що наша держава прагне провести ряд реформ з метою вступу до Європейського Союзу, вона стикається з рядом проблем, які характерні як для законодавства в цілому так і для трудового у сфері приведення законодавства у відповідність з європейськими стандартами, що регулює робочий час та час відпочинку працівників. Це зумовлює необхідність внесення змін до Кодексу законів про працю чи нового Трудового кодексу України, а також до спеціальних нормативно-правових актах, що регулюють робочий час окремих категорій працівників, які відповідали б стандартам Європейського Союзу.

Робочий час завжди був предметом наукових досліджень правознавців, адже він є одним із центральних інститутів трудового права та елементом трудових правовідносин. Проте, не зважаючи на наявність наукових праць щодо розкриття теоретичних аспектів робочого часу, беручи до уваги складність досліджуваної проблеми, вона ще залишається дуже актуальною, її важливість тільки зростає, зокрема потребують додаткового дослідження питання, що стосуються тривалості робочого часу, яка згідно ч. 2 ст. 45 Конституції України [1] визначається законом. На сьогодні в законодавстві не передбачено єдиної норми щодо тривалості робочого часу, який залежить від графіка роботи підприємства та обраховується ним самостійно відповідно до вимог КЗпП України, а під час воєнного стану ще й Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX.

Відтак з урахування останніх змін, що відбулися в європейському суспільстві та в межах нашої держави, існує велика кількість невирішених питань, що стосуються правового регулювання робочого часу. Зокрема, досить суттєві дискусії виникають щодо тривалості робочого часу, зокрема щодо робіт понад установлену норму тривалості робочого часу.

**Стан опрацювання.** У трудо-правовій доктрині проблематику робочого часу, а також його складових частин досліджували такі видатні науковці в галузі трудового права: В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, Н.Д. Гетьманцева, В.М. Гончаренко, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, С.С. Лукаш, Н.О. Мельничук, К.Ю. Мельник, В.І. Прокопенко, П.Д. Пилипенко, О.В. Тищенко, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Однак, незважаючи на вагомий внесок учених, питання правового забезпечення, зокрема робіт понад установлену норму тривалості робочого часу залишаються остаточно не вирішеними, багато аспектів потребують подальшого вивчення й удосконалення.

**Мета статті** дослідити особливості правового регулювання роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу в Україні, зокрема розглянуто сутність, види та відмінність від інших суміжних правових категорій інституту робочого часу.

**Виклад основного матеріалу.** Питання, пов'язані з раціональним використанням робочого часу, який встановлює міру належної участі працівників у трудовій діяльності, необхідну для

забезпечення продуктивної діяльності підприємства, установи чи організації, тобто виступає одним із основних показників умов праці, завжди було актуальним. Наразі законодавчо передбачено порядок запровадження на підприємствах, установах, організаціях режиму робочого часу, його елементи, а також закріплено гарантії при застосуванні того чи іншого з його видів. Так, згідно КЗпП України режим робочого часу (визначений локальним і централізованим нормативно-правовим актом раціональний розподіл тривалості робочого часу протягом певного календарного періоду (день, тиждень, місяць)) згідно законодавства України є загальним і спеціальними. Так, загальний режим робочого часу – це п'ятиденний робочий тиждень з 2-ма вихідними днями та шестиденний робочий тиждень із одним вихідним. Зокрема, при п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує власник або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленої тривалості робочого тижня (статті 50, 51 КЗпП України) [2]. На тих же підприємствах, установах, організаціях, де за характером виробництва за умовами роботи запровадження п'ятиденного робочого тижня є недоцільним, встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем. При шестиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи не може перевищувати 7 годин при тижневій нормі 40 годин, 6 годин при тижневій нормі 36 годин і 4 години при тижневій нормі 24 години [3, с. 203].

У свою чергу до спеціальних режимів робочого часу віднесено: ненормований робочий день – це час нормальної тривалості, протягом якого можлива праця понад загальноустановлені норми, де особливий характер діяльності відповідної категорії працівників компенсується відпусткою, а у випадках, передбачених законодавством, – додатковою оплатою; перервний робочий час, який запроваджується за особливих умов та характеру праці, при цьому робочий день може бути поділено на частини з умовою, щоб сумарна тривалість праці не перевищувала максимальну тривалість робочого дня; гнучкий графік роботи, який запроваджується для окремих працівників із передбаченим саморегулюванням тривалості робочого дня; вахтовий метод організації роботи – форма організації роботи з урахуванням ресурсів трудового характеру за межами підприємства чи постійного проживання працівника, яка спрямовується на діяльність у межах виробничих процесів на підприємстві та організовується за допомогою підсумованого обліку робочого часу [4, с. 11].

Водночас для певної категорії працівників законодавчо передбачено роботи понад установлену норму робочого часу, до яких віднесено надурочні роботи та чергування, які не слід плутати із суміжними правовими категоріями інституту робочого часу. Так, надурочні роботи не слід ототожнювати з ненормованим робочим днем, де міра праці визначається не тільки тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням). Так, ненормований робочий день на підприємствах може застосовуватися для: а) осіб, праця яких не піддається точному обліку в часі; б) осіб, робочий час яких за характером роботи поділяється на частини невизначеної тривалості (сільське господарство); в) осіб, які розподіляють час для роботи на свій розсуд [5, с. 99]. Загалом ненормований робочий час визначається як «певний режим роботи, за якого працівник може виконувати свої трудові обов'язки понад установлену норму без додаткової оплати за надурочну роботу. Цей режим застосовується до певних категорій працівників, чиї обов'язки пов'язані з необхідністю оперативного виконання роботи або з непередбачуваним обсягом завдань» [6, с. 254]. Тобто такий режим робочого часу запроваджують для працівників, яким для своєчасного й якісного виконання своїх обов'язків, визначених у трудовому договорі, доводиться іноді працювати понад норму робочого часу. Оскільки правильне їх розуміння, а також їх використання є важливими для забезпечення справедливих умов праці й ефективного функціонування підприємств та організацій.

Водночас згідно зі ст. 62 КЗпП України надурочною є робота понад установлену тривалість робочого дня (понад установлену тривалість щоденної роботи (зміни) або понад нормальну кількість робочих годин за обліковий період при підсумованому обліку робочого часу). Надурочною також вважається робота понад установлену ст. 53 КЗпП України скорочену тривалість робочого часу напередодні вихідних, святкових та неробочих днів. Отже, якщо на підприємстві встановлено восьмигодинний робочий день, то залучати працівників до виконання робіт після зазначеного часу можливо тільки в порядку, передбаченому законодавством для залучення до надурочних робіт. Тобто надурочні роботи – це «роботи понад установлену тривалість робочого часу, що здійснюються за розпорядженням чи з відома роботодавця у випадках, передбачених законодав-

ством» [3, с. 205] та можуть здійснюватися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства та застосовуються тільки до працівників із нормальною й скороченою тривалістю робочого часу (ст. 64 КЗпП України). Правила застосування надурочних робіт (ст. 62), їх тривалість (статті 52, 53 і 61) та граничні норми (ч. 1 ст. 65) передбачено Кодексом законів про працю України. Так, протягом будь-яких двох календарних днів підряд надурочні роботи не повинні перевищувати чотирьох годин; у розрахунку на рік гранична тривалість надурочних робіт не може перевищувати 120 год; робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі, зокрема оплата надурочних робіт здійснюється відповідно правил передбачених ст. 106 КЗпП України залежно від встановленої у роботодавця системи оплати праці; компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу не допускається.

Слід також наголосити, що застосовувати надурочні роботи можливо лише у виняткових випадках: 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків; 2) при проведенні громадсько необхідних робіт по водопостачанню, газопостачанню, опаленню, освітленню, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування; 3) при необхідності закінчити почату роботу, яка внаслідок непередбачених обставин чи випадкової затримки з технічних умов виробництва не могла бути закінчена в нормальний робочий час, коли припинення її може призвести до псування або загибелі державного чи громадського майна, а також у разі необхідності невідкладного ремонту машин, верстатів або іншого устаткування, коли несправність їх викликає зупинення робіт для значної кількості трудящих; 4) при необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення; 5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви (ч. 3 ст. 62 КЗпП України).

При цьому, як зазначає В.В. Волошина, «далеко не всіх працівників можна залучати до надурочної роботи, а лише тих, посадові обов'язки яких полягають у виконанні робіт, необхідних для оборони країни, громадсько необхідних робіт, вантажно-розвантажувальних робіт, робіт змінами та інших, перелічених статтею 62 КЗпП. Тобто, працівники зазначених професій усвідомлюють можливість першочергового їх залучення до надурочних робіт. Укладення трудового договору таким працівником передбачає заздалегідь надання ним згоди на роботу понад установлену норму тривалості робочого часу у виняткових випадках [7, с. 85].

Отже, надурочною роботою може вважатися лише та робота, яка проводиться з дотриманням наступних умов. По-перше, обов'язкове видання наказу (розпорядження) роботодавця про запровадження таких робіт; по-друге, для їх проведення повинні мати місце так звані екстраординарні виняткові випадки (ч. 3. ст. 62 КЗпП України надає вичерпний перелік випадків залучення працівників до надурочних робіт) і, по-третє, дотримання порядку їх застосування (ст. 64 КЗпП України передбачає, що для проведення надурочних робіт необхідно отримати згоду виборного органу первинної профспілкової організації на їх проведення). Тобто надурочні роботи – «це проміжок робочого часу, впродовж якого працівник виконує обумовлену трудовим договором роботу, понад установлену норму тривалості робочого часу. Тобто відпрацювавши повний робочий день чи зміну працівник повинен залишитися на робочому місці та продовжити роботу. Але таке можливе як виняток і лише за умови отримання певних вимог, установлених законом» [8, с. 276].

При цьому не буде вважатися надурочною, згідно з роз'ясненням Держпраці, «робота працівника більше належної тривалості робочого часу за власним бажанням; робота з неповним робочим днем понад передбачений трудовим договором час, але в межах законодавчо встановленої тривалості повного робочого дня; робота працівника з ненормованим робочим днем понад установлену норму робочого часу, крім випадків виконання за дорученням роботодавця роботи, що не входить до його обов'язків; відробіток недопрацьованих раніше годин для осіб з підсумованим обліком робочого часу і гнучким графіком роботи; робота, що виконується на підставі трудового договору в порядку сумісництва; відробіток днів відпочинку, що надаються членам неправославних релігійних громад для святкування їх релігійних свят відповідно до ч. 3 ст. 73 КЗпП» [9].

Ще одним видом робіт понад установлену норму робочого часу законодавчо визначено чергування, тобто знаходження працівника на роботі за наказом роботодавця після закінчення робочого дня, а також у святкові, неробочі або вихідні дні для оперативного вирішення невідкладних питань, що не відносяться до його трудових обов'язків, а також для передачі інформації. Тобто

під час чергування працівник лише стежить за порядком, приймає повідомлення або вирішує оперативні питання, але не виконує свою основну роботу за трудовим договором.

При цьому не допускається залучення працівника до чергувань частіше одного разу на місяць. Тривалість чергування або роботи разом із чергуванням не може перевищувати нормальної тривалості робочого часу. Якщо ж працівник залучається до чергування у вихідний чи святковий день, йому повинен бути наданий відгул протягом найближчих 10 днів. Тривалість відгулу повинна дорівнювати тривалості чергування. Графік чергування затверджується роботодавцем за погодженням з профспілкою. Залучення працівників до чергування провадиться за письмовим наказом роботодавця, в якому мають передбачатися дні відпочинку, що надаються працівникам за чергування [10, с. 441].

Від чергування як виду робіт понад встановлену тривалість робочого часу слід відрізнити чергування, які є формою організації роботи деяких категорій працівників. Наприклад, Галузевою угодою між Міністерством палива та енергетики України і Профспілкою працівників енергетики та електротехнічної промисловості України передбачено за виробничої необхідності організувати чергування вдома керівників, фахівців, водіїв. При цьому час чергування вдома (без права відлучатися на випадок виклику на роботу) здійснюється з розрахунку: за кожен годину чергування –  $\frac{1}{4}$  частини години нормального робочого часу. За чергування вдома надається інший день відпочинку протягом одного місяця з дня чергування. Галузевою угодою між Державною адміністрацією залізничного транспорту України та профспілкою також передбачене запровадження чергування працівників на об'єкті та вдома та ін. [10, с. 441].

Сьогодні особливості робіт понад встановлену норму робочого часу передбачені Законом України «Про особливості трудових відносин під час воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [11]. Зокрема, у період дії воєнного стану не застосовуються норми ч. 1 ст. 65 КЗпП України, якою визначено, що надурочні роботи не повинні перевищувати для працівника 4 год протягом 2 днів підряд і 120 год на рік. Однак не застосування цієї норми передбачає не обов'язкове залучення до роботи працівників без дотримання розмежування робочого часу протягом тижня, його тривалості та перерви на відпочинок, а лише можливість цього більш ніж на 4 год протягом 2 днів підряд і 120 год на рік у порядку, визначеному законодавством. Тому працівників, яким згідно із частинами 1, 2 ст. 6 вказаного Закону передбачено збільшену тривалість робочого часу, може бути залучено до надурочних робіт понад встановлений час роботи лише із дотриманням вимог статей 62-64, 106 КЗпП України. Тобто період воєнного стану не надає права роботодавцеві використовувати працю працівників без обмеження тривалості робочого часу, залучати їх до надурочних робіт у випадках, не передбачених законодавством, та з порушенням.

**Висновки.** З урахування проведеного дослідження можемо зробити висновок, що чинне законодавство про працю, зокрема норми про робочий час, передбачають відхилення від нормальної тривалості робочого дня й робочого тижня як у бік зменшення (скорочений і неповний робочий час), так і в бік збільшення (надурочні роботи, час роботи за сумісництвом, ненормований робочий день, вахтовий метод організації роботи). Слід зазначити, що вказані відхилення від загальної тривалості робочого тижня опосередковано багатьма факторами, зокрема особливостями виконання трудових функцій працівником, місця та часу виконання трудової функції, особливістю покладених трудових обов'язків, тощо.

Упровадження робіт понад встановлену тривалість робочого часу, їх законодавче закріплення є важливим елементом підтримки справедливих трудових відносин і підвищення загального рівня комфорту й ефективності у сфері праці. До робіт понад встановлену норму робочого часу відносяться надурочні роботи та чергування, які не слід ототожнювати з іншими із суміжними правовими категоріями інституту робочого часу. Так, надурочні роботи (проміжок робочого часу, впродовж якого працівник виконує обумовлену трудовим договором роботу, понад встановлену норму тривалості робочого часу за розпорядженням роботодавця у випадках, передбачених законодавством) не слід ототожнювати з ненормованим робочим днем, де міра праці визначається не тільки тривалістю робочого часу, а й колом обов'язків і обсягом виконаних робіт (навантаженням). А від чергування як виду робіт понад встановлену тривалість робочого часу (тобто знаходження працівника на роботі за наказом роботодавця після закінчення робочого дня, а також у святкові, неробочі або вихідні дні для оперативного вирішення невідкладних питань, що не відносяться до його трудових обов'язків, а також для передачі інформації) слід відрізнити від чергування, які є формою організації роботи деяких категорій працівників.

Зроблено висновок, що правильне їх розуміння, а також використання є важливими для забезпечення справедливих умов праці й ефективного функціонування підприємств та організацій. Зокрема, встановлення чітких правил та нормативів, які регулюють такий вид робочого часу, сприяє уникненню непорозумінь та конфліктів між сторонами трудових відносин, нівелюється можливість роботодавця зловживати правом використання найманої праці, таким чином, захищаючи права та інтереси найманих працівників.

#### **СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Трудове право України: підручник / за ред. О.М. Ярошенка. Харків: Вид-во, 2022. 376 с.
4. Саленко І.В. Правове регулювання раціонального використання робочого часу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. Київ, 2019. 23 с.
5. Ярошенко О.М., Серета О.Г., Луценко О.Є. Трудове право та право соціального забезпечення: навч. посіб. Харків: Право, 2021. 258 с.
6. Гончаренко В.М. Деякі аспекти застосування ненормованого робочого часу. *Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку*: тези доповідей і наук. повідомлень учасників VI міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3–4 жовт. 2014 р.) / за ред. В.В. Жернакова. Харків: Право, 2014. С. 253–256.
7. Волошина В.В. Роботи понад установлену норму тривалості робочого часу й ненормований робочий час: проблема розмежування. *Юридичний бюлетень*. 2020. Вип. 16. С. 82–90. <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2020.16.11>.
8. Трудове право України: підручник / за ред. П.Д. Пилипенка. 4-те вид., переробл. і доповн. Київ: ІнЮре, 2010. 536 с.
9. Що вважається надурочною роботою? Державна служба України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/faq/shcho-vvazhaietsia-nadurochnoiu-robotoiu/#>.
10. Трудове право України: підручник / за ред. О.М. Ярошенка. 5-те вид., допов. Харків: Право, 2014. 760 с.
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

Дата першого надходження рукопису до видання: 09.02.2026  
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.02.2026  
Дата публікації: 05.03.2026

© Гнесний Д.С., 2026

Стаття поширюється на умовах ліцензії CC BY 4.0