

## ПИТАННЯ ЦИВІЛЬНОГО, ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА

УДК 349.235(477)

DOI <https://doi.org/10.32850/LB2414-4207.2020.16.11>

### РОБОТИ ПОНАД УСТАНОВЛЕНУ НОРМУ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ Й НЕНОРМОВАНИЙ РОБОЧИЙ ЧАС: ПРОБЛЕМА РОЗМЕЖУВАННЯ

**Волошина Вікторія Вікторівна,**  
аспірант кафедри трудового права  
(Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого,  
м. Харків, Україна)

У статті проаналізовано поняття «робота понад установлену тривалість робочого часу», «ненормований робочий час», «чергування», «надурочна робота». Зокрема, досліджено встановлені законодавством нормативи робочого часу. Розглянуто правові норми про робочий час більшої тривалості. Установлено суттєві ознаки, притаманні кожній із наведених правових категорій. Проаналізовано випадки залучення працівників до надурочної роботи, категорії працівників, які підлягають обов'язковому залученню до них, компенсації та граничні часові межі виконання надурочних робіт. Визначено поняття ненормованого робочого дня, характерні особливості цієї правової категорії, коло працівників, яким установлюють зазначений режим робочого часу, порядок його встановлення та компенсації. На підставі аналізу вказаних понять здійснено їх відокремлення. Розглянуто погляди вчених-правознавців щодо визначення термінів «надурочна робота» й «ненормований робочий день» і розрізнення цих правових явищ. Усебічно опрацьовано поняття чергування, розкрито його зміст і специфічні особливості. Досліджено класифікацію чергувань з позиції різновиду виконуваної роботи. Залежно від цього критерію визначено відмінності між чергуванням як видом роботи понад установлену тривалість робочого часу та чергуванням як видом організації роботи певних підприємств. Також досліджено ступінь регламентації в чинному законодавстві про працю понять «робота понад установлену тривалість робочого часу», «ненормований робочий час», «чергування», «надурочна робота». Під час аналізу порушено питання недосконалості централізованого регулювання відносин, пов'язаних із можливістю залучення працівників до роботи понад установлені межі тривалості робочого часу. З метою встановлення різниці між зазначеними правовими категоріями, унеможливлення плутанини між ними та уникнення, як наслідок, порушення прав робітників з боку роботодавця визначено сутнісні характеристики кожної з описаних правових категорій, установлено низку особливостей у порядку їх застосування і тривалості, а також способах компенсації.

Для всебічного з'ясування питання розмежування зазначених юридичних явищ проаналізовано чинні нормативно-правові акти, а також погляди науковців на проблему правового регулювання вказаних понять.

**Ключові слова:** робочий час, робота понад установлену тривалість робочого часу, надурочна робота, робота з ненормованим робочим днем, чергування.

## WORK UNDER THE DURATION RATE INSTALLED WORKING HOURS AND NON-STANDARD WORKING HOURS: THE BACKGROUND PROBLEM

**Voloshyna Victoria Viktorivna,**  
Postgraduate Student  
at the Labor Law Department  
(Yaroslav Mudryi National Law  
University, Kharkiv, Ukraine)

The concepts of “working over established working hours”, “unregulated working hours”, “duty”, “overtime” are analyzed. In particular, the norms of working hours established by the legislation are investigated. Legal norms on longer working hours are considered. The characteristic features of each of the legal categories are established. Cases of involvement of employees in overtime work, categories of employees subject to mandatory involvement in them, compensation and time limits for overtime work are analyzed. The concept of non-standard working day, the characteristic features of this legal category, the range of employees to whom the specified working hours, the procedure for its establishment and compensation. On the basis of the analysis of the specified concepts their separation is carried out. The article considers the views of legal scholars on the definition of the terms “overtime” and “irregular working day” and the distinction between these legal phenomena. The concept of alternation is comprehensively studied, its content and specific features are revealed. The classification of alternations from the standpoint of the type of work performed is studied. The differences between duty as a type of work in excess of the established working hours and duty as a type of organization of work of certain enterprises are determined. The article also examines the degree of regulation in the current labor legislation of the concepts of “work beyond the established duration of working time”, “irregular working hours”, “duty”, “overtime work”. In order to establish the difference between these legal categories, avoid confusion between them and avoid, as a consequence, violation of workers' rights by the employer, the essential characteristics of each of the described legal categories are identified, a number of features are established in order of their application and duration. To comprehensively clarify the issue of delimitation of these legal phenomena, the article analyzes the current regulations, as well as the views of scholars on the problem of legal regulation of these concepts.

**Key words:** working hours, overtime hours, overtime, non-working days, duty.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах спостерігається тенденція до збільшення ролі колективно- та індивідуально-договірного регулювання тривалості робочого часу. Роль держави в унормуванні цього питання зводиться лише до встановлення граничних меж тривалості робочого часу, які не можуть бути збільшені навіть за обопільною згодою сторін трудового договору. Відповідно до статті 45 Конституції України, максимальна тривалість робочого часу та мінімальна тривалість відпочинку визначаються законом, загальна максимальна норма робочого часу в нашій державі становить 40 годин на тиждень. Згідно зі статтею 52 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), для працівників встановлюється п'ятиденний робочий тиждень

з двома вихідними днями. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня. 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 годин при тижневій нормі 24 години. Однак, незважаючи на ці положення КЗпП України, на практиці існують непоодинокі випадки приховування інформації про відхід від нормальних умов праці, нормування робочого часу, надурочні роботи [1, с. 126]. Часто підставою зловживання з боку роботодавця є плутанина правових категорій, у зв'язку з чим виникає необхідність у їх розмежуванні.

**Аналіз останніх публікацій.** Ґрунтовні дослідження проблематики правового регулювання роботи понад установлену тривалість робочого часу, ненормованого робочого часу проведені такими відомими науковцями, як Н.Б. Болотіна, В.М. Венедиктова, С.В. Вишневецька, М.І. Гордієнко, В.В. Жернаков, З.Я. Малишевська, О.С. Прилипко, О.С. Щукін, О.М. Ярошенко та інші. Однак питання відмежування вказаних правових категорій не розкрито повною мірою в наукових працях учених-трудівників. Вищевказане зумовило актуальність і своєчасність проведення розмежування в розумінні, застосуванні та правовій регламентації робіт понад установлену норму тривалості робочого часу й ненормованого робочого часу.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є відмежування робіт понад установлену норму тривалості робочого часу від ненормованого робочого часу.

**Основна частина.** 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) [2, с. 15].

Відповідно до статті 62 КЗпП, надурочними роботами вважаються роботи понад установлену тривалість робочого дня.

Як правило, застосування надурочних робіт не допускається. Проведення їх можливе лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством і ст. 62 КЗпП України, а саме:

- 1) при проведенні робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії й негайного усунення їх наслідків;
- 2) при проведенні громадсько необхідних робіт з водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування;
- 3) за 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) за необхідності виконання вантажно-розвантажувальних робіт з метою недопущення або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення та призначення;
- 5) для продовження роботи при нез'явленні працівника, який заступає, коли робота не допускає перерви; у цих випадках власник або уповноважений ним орган зобов'язаний негайно вжити заходів до заміни змінника іншим працівником.

Необхідно звернути увагу на те, що в перелічених виняткових випадках передбачається залучення працівника до надурочної роботи з ініціативи роботодавця без отримання згоди працівника. Тобто в цьому випадку понаднормова робота працівника розглядається як обов'язкова, така, від виконання якої законодавством не передбачена відмова. Відмова працівника в цьому разі від виконання надурочних робіт тягне за собою його дисциплінарну відповідальність, що, відповідно до ст. 147 КЗпП, полягає в застосуванні до працівника дисциплінарного стягнення у вигляді догани. Коли працівник виконує роботу після закінчення робочого дня без розпорядження роботодавця, така робота не вважається надурочною.

Також з аналізу вказаної норми можна зробити висновок, що до надурочної роботи можуть бути залучені не всі категорії працівників, а ті, трудова функція яких пов'язана зі створенням певних матеріальних цінностей на промислових підприємствах (робітник з обслуговують установки з вироблення електроенергії, вантажник, машиніст компресорних установок, машиніст вантажного причалу тощо), або ті, хто працює на безперервно діючих підприємствах при змінних графіках роботи. Так, наприклад, основним завданням начальника диспетчерської служби управління магістральних газопроводів є забезпечення безперебійного газопостачання споживачам відповідно до укладених договорів, здійснення оперативно-диспетчерське керування локалізацією і ліквідацією аварій на МГ, контроль за аварійно-відновлюваними роботами тощо. Згідно з п. 5.2 Умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затвердженого Наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерства охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519 [3], заклади охорони здоров'я, які мають стаціонари, належать до безперервно діючих закладів, медична допомога в яких надається цілодобово. З аналізу вищевикладеного вбачається, що далеко не всіх працівників можна залучити 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.

КЗпП як основний нормативно-правовий акт у сфері регулювання трудових відносин не містить визначення ненормованого робочого часу. Поняття ненормованого робочого дня міститься в Рекомендаціях щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки через особливий характер праці, затверджених Наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10.10.1997 № 7 [4]. Цей документ не зареєстрований у Міністерстві юстиції України, хоча, відповідно до Указу Президента від 03.10.1992 № 493/92 [5], нормативно-правові акти, що видаються міністерствами й зачіпають права, свободи та законні інтереси громадян або мають міжвідомчий характер, підлягають державній реєстрації й набувають чинності через 10 днів після їх реєстрації. Згідно з пунктом 1 Наказу № 7, ненормований робочий день – це спеціальний режим робочого часу, що встановлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу.

Ненормований робочий день не застосовується до працівників, які працюють неповний робочий день, і може застосовуватися до тих працівників, які працюють неповний робочий тиждень.

Особливість ненормованого робочого дня полягає в тому, що працівник виконує роботу понад нормальну тривалість робочого дня. Нагадаємо, що, відповідно до статті 50 КЗпП, нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Передбачена зазначеною статтею тривалість робочого часу називається нормальною тому, що саме така його тривалість є загальновстановленою нормою часу, яку працівники повинні пропрацювати протягом тижня на роботах з нормальними умовами праці. При цьому підприємства при укладенні колективного договору можуть установлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині 1 статті 50 КЗпП.

Установлена законодавством тижнева норма робочого часу застосовується як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні. Робота в цих режимах передбачає різну структуру поділу робочого часу протягом календарного тижня, проте не змінює норми робочого часу – загальновстановленої тривалості робочого тижня.

Праця осіб зі встановленим режимом ненормованого робочого дня зазвичай не підлягає точному обліку в часі. Години, відпрацьовані працівником надурочно як ненормований робочий час, не оплачують. Їх тільки компенсують шляхом надання щорічної додаткової відпустки до 7 календарних днів.

На думку В.А. Пруднікова, на працівників із ненормованим робочим днем поширюється встановлений на підприємстві режим робочого часу, тобто правила, що визначають час початку та закінчення роботи, перерви протягом робочого дня, порядок обліку робочого часу. У зв'язку з цим роботодавець не має права систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, до роботи понад установлену тривалість робочого часу. Вони також на загальних підставах звільняються від роботи у вихідні та святкові дні [6, с. 471]. У цьому випадку складність полягає в трактуванні поняття «систематичності», оскільки воно є оціночним. Оціночними поняттями в трудовому праві є поняття, які не конкретизовані законодавцем, і такі, що уточнюються в процесі правозастосовної практики [7, с. 162].

Питання систематичності є актуальними як для науки трудового права, так і для практики його застосування, оскільки чинне законодавство про працю не дає чіткої відповіді на питання, що варто розуміти під поняттям «систематичний».

С.М. Черноус проведено групування оціночних понять трудового права України за такими видами: 1) якісні оціночні поняття трудового права України; 2) кількісні оціночні поняття трудового права України; 3) складені оціночні поняття трудового права України [8, с. 20]. Спираючись на висновок, що поняття «систематичне» є кількісним, доречно замінити його на таке, що більш конкретно виражало б кількісну властивість предметів, явищ чи дій. Сутність оціночного поняття полягає в тому, що оцінка обставин справи й умови застосування оціночного поняття цілком залежить від індивідуального підходу в кожній окремій ситуації. Оціночні поняття дають правозастосовному органу (роботодавцю, органу, що розглядає трудовий спір) можливість розсуду й оцінювання фактів. У трудовому праві оціночні поняття неминучі, вони широко застосовуються [9, с. 104]. Наявність у законодавстві про працю оціночних понять ускладнює процес однозначного тлумачення того чи іншого явища або дії, однак це не свідчить про наявність у текстах нормативно-правових актів прогалин, оскільки в реальності трапляються різноманітні явища, юридичне визначення яких недосконале або взагалі відсутнє.

З.Я. Малишевська відмічає три критерії розмежування ненормованого робочого дня від надурочних робіт, а саме:

1) за колом осіб. До надурочних робіт, за загальним правилом, можуть залучатися будь-які працівники, а ненормований робочий день може встановлюватися лише до

тих працівників, професій і посад, які містяться в списку, що є додатком до колективного договору;

2) за тривалістю та систематичністю залучення. Для надурочних робіт чинним законодавством встановлена обмеженість щодо кількості часу, а для ненормованого робочого дня такі обмеження не передбачені. Існує заборона для роботодавця систематично залучати працівників, які працюють за таким режимом, понад нормальну тривалість робочого часу. Тобто застосування надурочних робіт можливе у виняткових випадках і є заздалегідь непередбаченим і незапланованим;

3) компенсаційні виплати за залучення до роботи. При надурочних роботах встановлюється підвищена оплата, а при ненормованому робочому часі надається щорічна додаткова відпустка тривалістю до 7 календарних днів згідно зі списками посад, робіт і професій, визначених колективним договором, угодою [10, с. 20].

Необхідно також виокремити відмежування ненормованого робочого дня від надурочних робіт на підставі самої специфіки цих видів робіт. Надурочні роботи виконуються понад встановлену тривалість робочого дня, тоді як ненормований робочий день означає, що тривалість праці певних осіб не піддається точному обліку в часі або їхня трудова діяльність поділяється на частини невизначеної тривалості.

Крім того, надурочні роботи мають свої особливості, що відрізняють їх від інших суміжних категорій, а саме, відповідно до норм чинного законодавства, вони можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства.

До суттєвих характеристик ненормованого робочого часу необхідно зарахувати те, що обов'язки працівників з ненормованим робочим днем повинні бути зафіксовані в правилах внутрішнього трудового розпорядку, посадових інструкціях, трудовому договорі.

Закон не вимагає, щоб працівники з ненормованим робочим днем залучалися до роботи після закінчення робочого дня тільки з тих підстав, що встановлені для застосування надурочних робіт (стаття 62 КЗпП). Робота працівника з ненормованим робочим днем після закінчення робочого дня не є надурочною роботою. Водночас для залучення працівників з ненормованим робочим днем до роботи понад норму робочого часу необхідні підстави (виробнича необхідність, інші виняткові обставини).

Погодимося з ученими-правознавцями, на думку яких різновидом робіт понад встановлену тривалість робочого дня є чергування [11, с. 753].

Питання чергувань на загальному рівні регулює Постанова Секретаріату ВЦРПС «Про чергування на підприємствах і установах» від 02.04.1954 № 233 [12], яка, відповідно до Постанови ВР України від 12.09.1991 № 1545 [13], діє в Україні в частині, що не врегульована законодавством України. Чергуванням вважається перебування працівника за розпорядженням адміністрації на підприємстві після закінчення робочого дня або в неробочі дні з метою безперебійного оперативного вирішення невідкладних справ, що можуть виникнути в неробочий час. Чергування в розумінні Постанови Секретаріату ВЦРПС № 233 не пов'язане зі звичайними трудовими обов'язками працівника, передбаченими його трудовим договором і посадовою інструкцією.

Варто сказати, що чергування може як виходити, так і не виходити за межі нормальної тривалості робочого часу [14, с. 204].

Чергування як вид робіт понад встановлену тривалість робочого часу має низку специфічних особливостей: можуть запроваджуватися у виняткових випадках і лише за погодженням із профспілковим органом; залучення працівників до чергування провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) роботодавця; полягає в обов'язку працівника перебувати на визначеному роботодавцем робочому місці

з метою вирішення невідкладних завдань, не пов'язаних із трудовими обов'язками цього працівника; не допускається частіше одного разу на місяць; разом із робочим часом не може перевищувати нормальної тривалості робочого часу.

Сьогодні чинне законодавство не містить нормативно-правових актів, які б давали змогу з'ясувати сутнісні характеристики такого правового явища, як чергування, різноманітність його тлумачення та вживання.

У зв'язку з цим немає одностайної думки й серед учених-правознавців щодо визначення статусу чергування.

Так, на думку В.Д. Авескулова, чергування не варто зараховувати ані до режимів робочого часу, ані до видів робіт понад нормальну тривалість робочого часу. Доречніше говорити, що чергування становить один із обов'язків працівника, який виникає з моменту укладення трудового договору й невиконання якого оцінюватиметься як порушення дисципліни праці [14, с. 204].

Найбільш вдалим здається формулювання чергування, наведене О.О. Огородником: чергування працівників здійснюється з метою забезпечення безперервної роботи підприємства, установи, організації, оперативного вирішення невідкладних питань у вихідні, святкові й неробочі дні, до початку або після закінчення робочого дня [15, с. 216].

Від чергувань, не пов'язаних із виконанням трудових обов'язків за трудовим договором, варто відмежовувати професійні чергування на безперервно діючих підприємствах, установах, організаціях як форму організації роботи певної категорії працівників. Так, відповідно до Галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку, затверджених Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 18.12.2000 № 204 [16], працівники закладів охорони здоров'я чергують змінами. У цьому випадку чергування належать до робочого часу. Більш чітко чергування медичних працівників визначаються Умовами оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення, затвердженого Наказом Міністерства праці та соціальної політики України, Міністерством охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519. Зазначений нормативно-правовий акт розділяє чергування медичних працівників на чергування вдома та чергування в стаціонарі.

Чергування медичних працівників відбувається в межах місячної норми робочого часу або з перевищенням останньої. Відповідно до статті 106 КЗпП, при підсумованому обліку робочого часу оплачується весь час, відпрацьований понад норму робочого часу за відповідний обліковий період. Тобто чергування медичних працівників при перевищенні встановленої тривалості робочого часу за обліковий період, згідно з нормами КЗпП, кваліфікується як надурочна робота, що, по суті, суперечить змісту поняття чергування, викладеного в Постанові Секретаріату ВЦРПС № 233. На доповнення викладеної думки необхідно зазначити таке. Частина 4 статті 106 КЗпП встановлює, що робота понад норму робочого часу при підсумованому обліку робочого часу не може компенсуватися відгулом. Така робота повинна бути оплачена за нормами, установленними для надурочних робіт. Тож маємо висновок, що чергування медичних працівників можна визначити як календарний період часу, що знаходиться за межами тривалості нормального робочого дня.

**Висновки.** З аналізу вищевикладеного вбачається: між поняттями «ненормований робочий час» і «робота понад установлену тривалість робочого часу» існує різниця, що зобов'язує роботодавця до правильного та раціонального їх застосування й недопущення порушень прав працівників. Ненормований робочий час – це спеціальний режим робочого часу, що встановлюється для певної

категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. Роботи понад установлену тривалість робочого часу поділяються на надурочні роботи та чергування. Надурочними роботами вважаються роботи понад встановлену тривалість робочого дня. Чергування – це перебування працівника на роботі за розпорядженням роботодавця після закінчення робочого дня або в неробочі дні з метою вирішення невідкладних питань, не пов'язаних із трудовими обов'язками працівника. Чергування як форма організації робочого процесу певних категорій працівників на безперервно діючих підприємствах, установах, організаціях – це професійні чергування, запроваджені при підсумованому обліку робочого часу. Професійні чергування відбуваються в межах місячної норми робочого часу або з перевищенням останньої. Регламентація цих правових понять у законодавстві України досить вузька, що може призвести до порушень прав робітників на відпочинок та оплату праці.

### Список використаних джерел:

1. Сидоренко А.С. Зловживання правом суб'єктами трудових правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2012. 126 с.
2. Венедиктова В.М. Правове регулювання неповного робочого часу в умовах ринкової економіки : науково-практичний посібник. Харків : Ун-т внутр. справ, 1999. 36 с.
3. Про впорядкування умов оплати праці працівників закладів охорони здоров'я та установ соціального захисту населення : Наказ М-ва праці та соц. політики України й М-ва охорони здоров'я України від 05.10.2005 № 308/519. *Офіц. вісн. України*. 2005. № 42. Ст. 2675.
4. Про затвердження Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки через особливий характер праці : Наказ М-ва праці та соц. політики України від 10.10.1997 № 7. *Українська інвестиційна газета*. 2003. № 24–25.
5. Про державну реєстрацію нормативно-правових актів міністерств та інших органів виконавчої влади : Указ Президента України від 03.10.1992 № 493/92. *Голос України*. 1992. № 192.
6. Прудников В.А. Ненормований робочий час як умова трудового договору. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. Сєвєродонецьк, 2012. № 25. С. 471–477.
7. Іншин М.І. Оціночні поняття у трудовому праві: сучасний стан та шляхи удосконалення. *Форум права*. 2014. № 4. С. 162–166.
8. Черноус С.М. Оціночні поняття у трудовому праві України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2015. 20 с.
9. Бару М.И. Оценочные понятия в трудовом законодательстве. *Советское государство и право*. 1970. № 7. С. 104–108.
10. Малишевська З.Я. Ненормований робочий день і надурочні роботи: поняття та юридичні наслідки встановлення. *Проблеми державотворення і захисті прав людини в Україні* : матеріали ХХІІ звіт. наук.-практ. конф. Львів, 2016. С. 20–22.
11. Велика українська юридична енциклопедія : у 20 т. / Нац. акад. прав. наук України, Ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків : Право, 2018. Т. 11 : Трудове право / редкол. : С.М. Прилипко (голова) та ін. 753 с.
12. Про чергування на підприємствах і установах : Постанова Секретаріату ВЦРПС від 02.04.1954. № 233. *Бюлетень законодавства і юридичної практики України*. 2004. № 1.
13. Про порядок тимчасової дії на території України окремих актів законодавства Союзу РСР : Постанова Верховної Ради України від 12.09.1991 № 1545-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 1991. № 46. Ст. 621.



14. Авескулов В.Д. Правове регулювання чергувань. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 203–208.
15. Огородник О.О. Проблеми регулювання чергувань як специфічного різновиду робочого часу. *Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства* : матеріали IV Всеукр. наук.-практ. конф. Харків, 2015. С. 216–219.
16. Галузеві правила внутрішнього трудового розпорядку : Наказ Міністерства охорони здоров'я України від 18.12.2000 № 204. *Кадровик України*. 2009. № 3.
17. Тихонюк О.В. Чергування як різновид робочого часу. *Вісник НТУУ «КПІ»*. Серія «Політологія. Соціологія. Право». 2016. Вип. 3/4 (31–32). С. 221–225.
18. Конституція України: прийнята на V сесії Верховної Ради України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.