

мінімуму) від 22.03.2023 № 3-р(II)/2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-23#Text> (дата звернення: 14.04.2023)

УДК 349.2

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-03-19

**Петросюк Р.**

*аспірант кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## **ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ БУДІВЕЛЬНОЇ ГАЛУЗІ**

*Одним із важливих правових інститутів трудового права є інститут правового регулювання робочого часу та часу відпочинку. Адже саме зазначені правові категорії є істотними умовами трудового договору, впливають на якість та ефективність реалізації прав робітників будівельної галузі. Зокрема, належне застосування єдності та диференціації у правовому регулюванні робочого часу та часу відпочинку працівників будівельної галузі дозволяє забезпечити охорону прав працівника на відпочинок, здорові та безпечні умови праці, на відновлення та особистий розвиток.*

*Метою статті є з'ясування сутності єдності та диференціації правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників будівельної галузі.*

*У статті розкрито сутність та значення належного правового регулювання робочого часу та часу відпочинку на відновлення ресурсу працівників будівельної галузі, охорони їхнього права на життя. Проаналізовано міркування науковців щодо основних принципів правового регулювання робочого часу та часу відпочинку усіх працівників незалежно від галузі. Також виокремлено особливості організації трудових процесів на будівельних підприємствах. Зауважено на тому, що для різних категорій працівників будівельної галузі необхідно оптимально підбирати режими робочого часу з огляду на особливість виконання їхньої трудової функції. Зокрема, зазначено, що ті фахівці, які, наприклад, здійснюють управлінську, допоміжну функції, провадять роботи із розробки документації, інформаційного, кадрового забезпечення підпорядковуються загальному режиму робочого часу. В той же час, працівникам, які безпосередньо здійснюють роботи із будівництва (зведення будівлі, споруд, їхнього облаштування, перевезення різних будівельних матеріалів тощо) доцільно запроваджувати підсумований облік робочого часу у його поєднанні з гнучким режимом робочого часу. Зауважено, що враховуючи специфіку праці окремих категорій працівників будівельної галузі (ті, які виконують свою трудову функцію безпосередньо на будівництві об'єктів), важливим є дотримання оптимального співвідношення чергування робочого часу та часу відпочинку. Надалі підсумовано, які саме норми чинного законодавства відображають єдність, а які диференціацію у правовому регулюванні робочого часу та часу відпочинку працівників будівельної галузі.*

**Ключові слова:** *трудові відносини, працівник, роботодавець, будівельна галузь, робочий час, час відпочинку, режим робочого часу, єдність, диференціація, правове*

*One of the important legal institutions of labor law is the institution of legal regulation of working time and rest time. After all, the specified legal categories are the essential conditions of the labor contract, they affect the quality and effectiveness of the implementation of the rights of workers in the construction industry. In particular, the proper application of unity and differentiation in the legal regulation of working time and rest time of workers in the construction industry allows to ensure the protection of the employee's rights to rest, healthy and safe working conditions, recovery and personal development.*

*The purpose of the article is to clarify the essence of the unity and differentiation of the legal regulation of working time and rest time of workers in the construction industry.*

*The article reveals the essence and significance of proper legal regulation of working time and rest time to restore the resource of workers in the construction industry and protect their right to life. The reasoning of scientists regarding the main principles of legal regulation of working time and rest time of all employees, regardless of industry, was analyzed. The peculiarities of the organization of labor processes at construction enterprises are also highlighted. It is noted that for different categories of workers in the construction industry, it is necessary to optimally select working time regimes, taking into account the peculiarities of the performance of their labor function. In particular, it is stated that those specialists who, for example, perform managerial and auxiliary functions, carry out work on the development of documentation, information, personnel support are subject to the general regime of working hours. At the same time, it is advisable for employees who directly carry out construction work (erection of buildings, structures, their arrangement, transportation of various construction materials, etc.) to introduce a summary record of working time in combination with a flexible working time regime. It was noted that, taking into account the specifics of the work of certain categories of workers in the construction industry (those who perform their labor function directly on the construction of objects), it is important to observe the optimal ratio of alternating working time and rest time. Further, it is summarized which norms of the current legislation reflect unity, and which differentiation in the legal regulation of working time and rest time of workers in the construction industry.*

**Key words:** *labor disputes, practice, robotics, future newspaper, working time, overtime, working time regime, unity, differentiation, right of regulation*

**Постановка проблеми.** Поглиблене та більш конкретне розуміння застосування принципу єдності та диференціації щодо працівників будівельної галузі стає можливим саме завдяки аналізу конкретних правових норм зі спеціальних інститутів трудового права. Тобто у наведеному контексті перехід від висвітлення більш загального матеріалу щодо сутності наведеного принципу до конкретних форм його прояву у різних видах правовідносин є важливим інструментом для досягнення мети наукового дослідження.

З огляду на наведене, одним із важливих правових інститутів трудового права є інститут правового регулювання робочого часу та часу відпочинку. Адже саме зазначені правові категорії є істотними умовами трудового договору, впливають на якість та ефективність реалізації прав робітників будівельної галузі. Зокрема, належне застосування єдності та диференціації у правовому регулюванні робочого часу та часу відпочинку працівників будівельної галузі дозволяє забезпечити охорону прав працівника на

відпочинок, здорові та безпечні умови праці, на відновлення та особистий розвиток, на турботу про сім'ю, на охорону здоров'я. Також особливості застосування єдності та диференціації у правовому регулюванні робочого часу та часу відпочинку працівників будівельної галузі дозволяють визначити стан дотримання принципу рівноправності усіх працівників наведеної сфери у порівнянні з працівниками інших галузей та наданих їм гарантій у сфері трудових відносин.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Загальні питання правового регулювання робочого часу та часу відпочинку склали предмет наукових досліджень багатьох науковців. А зокрема, В. М. Андріїва, Г. О. Барабаша, Н. Б. Болотіної, С. Я. Вавженчука, С. В. Вишневецької, Ю. М. Гришиної, В. В. Жернакова, М. І. Іншина, О. В. Лавріненко, Н. О. Мельничук, П. Д. Пилипенка, С. М. Прилипка, О. І. Процевського, С. М. Черноус, В. І. Щербини, О. М. Ярошенка та ін.

**Невирішені раніше проблеми.** Проте на сьогодні бракує спеціальних досліджень висвітлення особливостей єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин працівників будівельної галузі.

**Метою** даної статті є з'ясування сутності єдності та диференціації правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників будівельної галузі.

**Виклад основного матеріалу.** Е.Василькевич зауважує, що «робочий час – це одна з істотних умов праці трудового договору, оскільки вона стосується інтересів як працівників, так і роботодавців. Також робочий час – це гарантія захисту права працівника на життя. Щодо правового регулювання (правове регулювання робочого часу – це закріплення в нормах права тривалості нормального робочого часу, видів робочого часу, а також його режимів і обліку) робочого часу, то можна сказати, що воно не є детально визначеним на сьогодні» [1, с. 144].

Погоджуємося із наведеними міркуваннями, що робочий час та час відпочинку водночас і є гарантією дотримання права працівника на життя у його найбільш загальному та всеохоплюючому розумінні. Поряд з тим, також вважаємо за необхідне підтримати ту позицію, що чинне правове регулювання робочого часу та часу відпочинку як загалом, так і щодо працівників будівельної галузі є достатньо нечітким. Зі свого боку, додамо, що воно є не лише нечітким, а й таким, що не відповідає вимогам часу. Насамперед у наведеному контексті варто звернути увагу саме на законодавче регулювання досліджуваного питання. Сьогодні не прийнято належного систематизованого законодавчого акту, у якому було би чітко закріплено всі нюанси правового регулювання різних режимів робочого часу та часу відпочинку. А також у якому були би враховані усі наявні де-факто режими роботи, в тому числі, з огляду на специфіку умов праці, обумовлену сферою народного господарства.

«Нормальне відновлення працездатності, фізичного та психічного здоров'я працівника за постійної зміни тривалості роботи та відпочинку взагалі є неможливим. З огляду на це, вбачається за доцільне пряме законодавче закріплення максимальної тривалості робочого дня при 40-годинному робочому тижні – 8 годин» [2, с. 23].

Крім того, аналізуючи наведене, варто зауважити, що при вивченні робочого часу та часу відпочинку працівників у галузі будівництва доцільно розглядати не стільки поодинокі робочий час та час відпочинку, скільки загалом підходи до визначення режимів робочого часу. Останній, на думку З.Я.Малишевської «це розподілення норми робочого часу конкретно визначеного працівника у межах певного календарного проміжку часу, яким може бути день, тиждень, місяць, тощо, протягом якого працівник, відповідно до трудового

законодавства, актів колективно-договірного регулювання та внутрішнього трудового розпорядку, здійснює трудову діяльність, а також отримує належний час для щоденного відпочинку. Ознаками режиму робочого часу є такі: 1) багатоеlementність – наявність широкої кількості складових частин, а саме переліку різних проміжків часу, які входять у його зміст; 2) нормованість, зокрема встановлення максимальної тривалості робочого часу, яку не можна перевищувати, окрім як у визначених законом випадках; 3) взаємозалежність із часом відпочинку – окрема характеристика робочого часу є неможливою без взаємозв'язку із часом відпочинку працівника; 4) диференціація залежно від специфіки діяльності суб'єкта господарювання, який використовує найману працю, а також безпосередньої трудової діяльності працівників підприємства, установи чи організації або групи працівників» [3, с.18].

В.С. Вітковський зауважує, що «в процесі дослідження норм тривалості робочого часу як гарантії захисту права працівника на життя важливим є питання підсумованого обліку робочого часу. Адже існують підприємства, на яких у зв'язку з особливими умовами праці не може бути дотримана щоденна або щотижнева тривалість робочого часу, що ускладнює певним чином можливість забезпечення права працівника на відпочинок, а отже – створюються перепони для належного захисту його права на життя. Згідно з положенням статті 61 Кодексу законів про працю, підсумований облік на таких підприємствах запроваджується за умови, якщо тривалість робочого часу за обліковий період не перевищує нормального числа робочих годин [4]. Такий підхід законодавця є виправданим, оскільки підсумований облік робочого часу вводиться на підприємствах, роботи на яких передбачають, хоча й не визначене, однак постійне чергування роботи та відпочинку. При цьому, дійсно, вирішальною стає необхідність додержання вже тижневих норм робочого часу» [2, с. 25].

Наведені твердження є доречними та справедливими при комплексному дослідженні правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників будівельної галузі. Адже, враховуючи специфіку праці окремих категорій працівників будівельної галузі (ті, які виконують свою трудову функцію безпосередньо на будівництві об'єктів), важливим є дотримання оптимального співвідношення чергування робочого часу та часу відпочинку, запровадження підсумованого обліку робочого часу, інших видів розподілення норми робочого часу на окремого працівника у тих обставинах та умовах виробництва, в яких об'єктивно неможливо встановити п'ятиденний робочий тиждень та 8-годинний робочий день.

Мохамад Кхір Фалах Ш Алькайдех, вивчаючи особливості регламентації трудових процесів на будівельних підприємствах, запропонував важливу для цілей нашого дослідження класифікацію трудових процесів фахівців будівельної сфери. За його пропозиціями трудові процеси у будівництві доцільно класифікувати за: «1) характером предмета і продукту праці (матеріально-енергетичні (трудові процеси робочих); інформаційні (трудові процеси фахівців); інтелектуальні (трудові процеси керівників)); 2) за функціональним призначенням (підготовчі, виробничі (виконавські, регульовально-налагоджувальні, контрольно-реєстраційні, управлінські), обслуговуючі, управлінські); 3) за технологічними ознаками процесів (заготівельні, транспортні, підготовчі, монтажно-укладальні); 4) за ступенем механізації (ручні, річні механізовані, машинно-ручні, автоматизовані); 5) за умовами праці (нормальні, важкі, середньої складності); 6) за кількістю виконавців (індивідуальні, колективні); 7) за тривалістю і періодичністю повторень (безперервні (тривалі); дискретні (переривчасті: періодичні, циклічні)) та ін.» [5, с. 17].

Відповідно до Державних будівельних норм ДБН А.3.1-5:2016, «управління будівельними роботами має здійснюватися на основі формування планів робіт з урахуванням забезпечення об'єкта будівництва трудовими, матеріально-технічними і фінансовими ресурсами, формування графіків виконання робіт учасниками будівництва, розроблення поточних завдань на базі календарного планування робіт, доведення завдань до виконавців, відстеження і аналізу інформації щодо фактичного виконання завдань, здійснення в разі потреби вчасного коригування планів та завдань. Виконавці робіт мають залучатися з урахуванням відповідності їх кваліфікації складу та обсягам будівельних робіт» [6].

**Висновки.** Враховуючи наведене єдність та диференціація правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників будівельної галузі характеризується наступним:

1) на працівників будівельної галузі поширюються загальні норми трудового права щодо обмеження максимальної тривалості робочого дня та інші загальні правові стандарти у сфері робочого часу та часу відпочинку, визначені у Кодексі законів про працю України, Законах України від 14.10.1992 №2694-ХІІ «Про охорону праці», від 15.11.1996 №504/96-ВР «Про відпустки», від 01.07.1993 №3356-ХІІ «Про колективні договори та угоди» та інші. У цьому проявляється єдність правового регулювання їх робочого часу та часу відпочинку. Зокрема, відповідно до останньої колективної угоди – Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, можливо прослідкувати наступні декларації щодо єдності правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників будівельної галузі: «трудові відносини у сфері праці та відпочинку здійснюються з дотриманням державних гарантій і договірною регулювання. Тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Для окремих категорій працівників (осіб, які не досягли 18 років, з інвалідністю тощо, а також за результатами атестації робочих місць для працівників, зайнятих на роботах з важкими і шкідливими умовами праці згідно з Переліком, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України, де встановлена скорочена тривалість робочого тижня). Підприємства встановлюють тривалість робочої зміни понад 8 годин (крім працівників, зайнятих на роботах з важкими і шкідливими умовами праці) лише у порядку, визначеному правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором. Надурочні роботи можуть застосовуватися лише у виняткових випадках, передбачених законодавством (ст.ст.62,63 КЗпП України). Робота в надурочний час оплачується у розмірах, не нижчих, ніж передбачено ст.106 КЗпП України. Не допускати примушення працівників до надання заяв на встановлення для них неповного робочого часу. Підприємства надають працівникам щорічні основні та додаткові відпустки у порядку та тривалістю, встановлених законодавством. Не допускається відмова у наданні щорічної відпустки та заміна її за добровільною згодою працівника матеріальною чи іншою компенсацією, крім випадків, передбачених законодавством. Рекомендовано підприємствам передбачати у колективному договорі надання за рахунок прибутку додаткових, порівняно з законодавством, днів відпусток для деяких категорій працівників» [7].

2) щодо працівників будівельної галузі поряд із єдністю правового регулювання робочого часу та часу відпочинку застосовується і диференціація такого правового

регулювання з огляду на особливі умови їхньої праці. Зокрема, за положеннями до останньої колективної угоди – Галузевої угоди між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України, можливо прослідкувати наступні декларації щодо диференціації правового регулювання правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників будівельної галузі: «Час початку і час закінчення роботи, режим роботи змінами, поділ робочого дня на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу встановлюється підприємствами у правилах внутрішнього трудового розпорядку або колективних договорах. Підприємства встановлюють обмеження тривалості робочої зміни для окремих категорій працівників, робота яких пов'язана з підвищеною небезпекою, важкістю або із шкідливістю. Підприємства змінюють режим робочого часу тільки у встановленому законодавством порядку з обов'язковим попереднім погодженням з профспілковою організацією. Підприємствам рекомендовано під час укладання колективних договорів передбачати встановлення 38-годинного робочого тижня із збереженням розміру заробітної плати для осіб, які мають дітей віком до 14 років або дитину з інвалідністю. Підприємства визначають порядок встановлення за бажанням (згодою) працівника і Роботодавця неповного робочого дня або неповного робочого тижня у колективному договорі відповідно до Кодексу законів про працю України. Відпустка без збереження заробітної плати можлива лише за згоди працівника та надається виключно в порядку, визначеному статтями 25, 26 Закону України «Про відпустки». Підприємствам заборонено встановлення працівникам за ініціативою Роботодавця неповного робочого часу менше, ніж 32 години на тиждень. Граничний термін неповного робочого часу на Підприємствах не повинен перевищувати три місяці на рік. На тих роботах, де за умовами виробництва перерву встановити не можна, працівникові має бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюється Роботодавцем за погодженням із профспілковим органом підприємства та зазначаються у колективному договорі. Роботодавці не допускають залучення працівників до роботи у вихідні та святкові (неробочі) дні. Залучення окремих працівників у зв'язку з виробничою необхідністю до роботи в ці дні допускається тільки за погодженням з профспілковою організацією лише у виняткових випадках, визначених статтею 71 КЗпП. Компенсація за роботу у ці дні здійснюється відповідно до законодавства України. Підприємства надають працівникам з ненормованим робочим днем додаткову відпустку до 7 календарних днів як компенсацію за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складності і самостійності у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад встановлену тривалість робочого часу. Список професій і посад працівників, для яких може застосовуватися ненормований робочий день, та конкретний термін відпустки визначаються у колективному чи трудовому договорі. Щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці надаються за Списками виробництв, цехів, професій і посад, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України» [7].

Єдність та диференціація правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників будівельної галузі також проявляється у поєднанні різних режимів робочого часу для працівників будівельної галузі. Слід зауважити, що «працівник будівельної галузі» є доволі широким поняттям. Відтак, ті фахівці, які, наприклад, здійснюють управлінську, допоміжну функції, провадять роботи із розробки документації, інформаційного, кадрового

забезпечення підпорядковуються загальному режиму робочого часу. В той же час, працівникам, які безпосередньо здійснюють роботи із будівництва (зведення будівлі, споруд, їхнього облаштування, перевезення різних будівельних матеріалів тощо) доцільно запроваджувати підсумований облік робочого часу у його поєднанні з гнучким режимом робочого часу.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Василькевич Е. П., Павлів-Самоїл Н. П. Диференціація правового регулювання робочого часу. 76-та Студентська науково-технічна конференція. Жовтень 2018. Університет «Львівська політехніка». С. 143-144
2. Вітковський В. С. Норми робочого часу як гарантія захисту права працівника на життя. Адвокат. 2010. № 12. С. 22-26
3. Малишевська З. Я. Правове регулювання режиму робочого часу в Україні : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05, Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ : б.в., 2019. 20 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток № 50.
5. Мохаммад Кхір Фалах щ Алькайдех: Регламентация трудовых процессов на строительных предприятиях : автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Харків. Харківський національний університет міського господарства імені О.М.Бекетова. 2017. С.23
6. Організація будівельного виробництва. ДБН А.3.1-5:2016. Київ. Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України. 2016. 46 с.
7. Галузева угода між Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України та Профспілкою працівників будівництва і промисловості будівельних матеріалів України на 2019-2020 роки. Угода. Зареєстрована Мінсоцполітики за №24 від 12.10.2018. URL : [https://msmeta.com.ua/file/novosti\\_stroitelstva/2018/11/19/Galuzeva-ugoda-2019-2020.pdf](https://msmeta.com.ua/file/novosti_stroitelstva/2018/11/19/Galuzeva-ugoda-2019-2020.pdf)

УДК 342.7

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-03-20

**Пошиванюк Т.**

*аспірант кафедри конституційного права*

*Навчально-наукового інституту права*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

*ORCID ID: 0009-0007-0726-8228*

### ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА СУДОВИЙ ЗАХИСТ НА ТЕРИТОРІЇ КІПРУ

*У статті проаналізовано права на судовий захист у Північному Кіпрі, досліджуючи його конституційні основи, структуру та функціонування його де-факто судової системи, а також глибокий вплив тривалого військового конфлікту та невизнаного міжнародного статусу Турецької Республіки Північного Кіпру (ТРПК). Метою дослідження є*