

Список використаних джерел

1. Болотіна Н.Б. Трудове право України: Підручник. 4-те вид., стер. К.: Вікар, 2006. 725 с.
2. Податковий кодекс України від 02.12.2010 № 2755-VI // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2011, N 13-14, N 15-16, N 17, ст.112

СІНЬОВА Людмила,

*доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Навчально-наукового інституту права,
Київський національний університет імені
Тараса Шевченка, кандидат юридичних
наук, доцент*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Конституція України гарантує громадянам право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен, хто працює, має також право на відпочинок. Це право забезпечене наданням днів щотижневого відпочинку, а також встановленням норм тривалості робочого часу, скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Робочий час є однією з істотних умов трудового договору і торкається інтересів як працівника, так і роботодавця. Його раціональне поєднання з часом відпочинку дає змогу ефективно використовувати здатність людини до продуктивної праці, відтворювати фізичні та психологічні характеристики працівника. У трудовому законодавстві не визначено поняття робочого часу, тому на практиці користуються визначеннями, наведеними в науковій літературі [1].

Робочий час – установлений законом, колективним договором чи угодою сторін період, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати роботу,

обумовлену трудовим договором. Тривалість робочого часу працівника обчислюється кількістю годин, які він має відпрацювати протягом певного календарного періоду. Норма робочого часу визначається робочими днями або робочими тижнями [1].

Правове регулювання робочого часу встановлюється на централізованому рівні де зазначена норма тривалості робочого часу (максимальна тривалість); мінімальна тривалість та види часу відпочинку; види робочого часу та порядок їх встановлення; режими робочого часу та порядок їх встановлення; відхилення від нормальної тривалості робочого часу та гарантій та компенсації у зв'язку з їх застосуванням та на локальному рівні на підприємстві, в установі, організації або щодо певного працівника (групи працівників) де встановлена конкретна тривалість робочого часу в межах визначеної законом норми; вид робочого часу; режим робочого часу; вид обліку робочого часу та інші питання [2, с. 82]. Слід зазначити, що нормований робочий час поділяється на: робочий час нормальної тривалості; робочий час скороченої тривалості та неповний робочий час.

В КЗпП України в ст. 50 зазначена нормальна тривалість робочого часу працівників, що не може перевищувати 40 годин на тиждень. На підприємствах та організаціях може встановлюватись менша норма тривалості робочого часу, ніж це передбачено в ч. 1 ст. 50 при укладенні колективного договору.

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. Слід зазначити, що є перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством. Крім того, законодавством встановлюється

скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

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.

Слід наголосити, що скорочена тривалість робочого часу відрізняється від неповного робочого часу. Неповний робочий час - це угода між працівником і роботодавцем, яка може встановлюватись як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На просьбу вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, в тому числі таку, що знаходиться під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень. Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Отже, робота на умовах неповного робочого часу не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносини в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX 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). 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.

Варто наголосити, що найперша конвенція МОП стосувалася саме робочого часу. Це була Конвенція 1919 року про робочий час у промисловості. На сьогодні регулювання робочого часу зазначено в таких міжнародних актах як: Конвенція 1921 року про щотижневий відпочинок у промисловості (№ 14); Конвенція 1930 року про робочий час у торгівлі та установах (№ 30); Конвенція 1935 року про сорокагодинний робочий тиждень (№ 47); Конвенція 1957 року про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106); Рекомендація 1962 року про скорочення тривалості робочого часу (№ 116); Конвенція (переглянута) 1970 року про оплачувані відпустки (№ 132); і Конвенція 1990 року про нічну працю (№ 171) (ІЛО, 1921, 1930, 1935, 1957, 1962, 1970, 1990)².

Правова база щодо робочого часу в країнах Європейського Союзу базується в основному на Директиві 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу (European Parliament & European Council, 2003) [3, с. 11]. Під робочим часом у Директиві 2003/88/ЄС розуміється будь-який період, під час якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. Періодом відпочинку є увесь час, що не є робочим [4, с. 102-109]. Відповідно до ст. 6 Директиви 2003/88/ЄС середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не повинна перевищувати 48 годин при обліковому періоді не більше 4 місяців. Щоправда, держави-члени можуть не застосовувати ці граничні терміни, якщо працівник добровільно погодився на такі умови праці. Відступ від стандарту тривалості робочого часу за погодженням із працівниками відомий як «opt-out» (концепція відмови) [5].

Директива 2003/88 відіграє важливу роль у встановленні загальних стандартів робочого часу на рівні Європейського Союзу. Водночас сучасний стан ринку праці та потреби працівників, багато з яких не дотримуються

² З вищезазначених документів Україна ратифікувала Конвенції №№ 14 (19/06/1968), 47 (10/08/1956), 106 (19/06/1968) і 132 (25/10/2001); вона не ратифікувала Конвенції №№ 1, 30 і 171. Крім того, нижчезгадані конвенції можуть бути денонсовані у такі періоди: № 1 (наразі відкрита для денонсації); № 30 (з 29 серпня 2023 р. до 29 серпня 2024 р.); № 47 (з 23 червня 2027 р. до 23 червня 2028 р.); № 132 (з 30 червня 2023 р. до 30 червня 2024 р.).

стандартних схем організації роботи, вимагають перегляду її положень. Одним із важливих напрямів її реформування вважається сприяння досягненню балансу між професійним та особистим життям працівника [4, с. 102-109]. Тривалість робочого дня в країнах Європейського Союзу регулюється різними нормативно-правовими актами та залежить від багатьох факторів таких як: економічні, політичні, психологічні, культурні, релігійні та інші. На нашу думку, робочий час в Україні та країнах Європейського Союзу потребує детальнішого аналізу саме у сфері міжнародно-правового регулювання робочого часу.

Список використаних джерел

1. Робочий час: правові аспекти Нормований робочий час і ненормований робочий день URL: <https://ips.ligazakon.net/document/view/DG140088?an=95> (дата звернення 05.03.2023)

2. Вибрані розділи трудового права: у схемах і таблицях: навчальний посібник / С.М. Черноус, О.В. Тищенко, Н.О. Мельничук, Д.І. Сіроха. Київ: «Видавництво Людмила», 2022. 261 с.

3. Антоніу Сантуш Менеджер Проєкту ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні» Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи Матеріал до серії онлайн-тренінгів з міжнародних і європейських стандартів з питань праці, Київ 2020 60 с. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_750266.pdf (дата звернення 04.03.2023)

4. Рим О. М. Правові регулювання робочого часу в європейському Союзі. *Право і суспільство*. № 3. 2020 С. 102-109 URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2020/3_2020/17.pdf (дата звернення 05.03.2023)

5. Європейське право: право Європейського Союзу. Книга друга: матеріальне право Європейського Союзу : навчальний посібник / Муравйов В.І.,

Смирнова К.В., Влялько І.В. ІнЮре, 2015. 456 с. URL: https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya_robochogo_chasu_chasu_vidp_ochinku_pravi#55. (дата звернення 04.03.2023)

СІРОХА Дмитро,

*доктор юридичних наук, доцент, в.о.
завідувача кафедри трудового права та
права соціального забезпечення Київського
національного університету імені Тараса
Шевченка*

ЩОДО ПИТАННЯ РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ ДИСКРИМІНАЦІЇ ЯК СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОГО ЯВИЩА

Сучасний світ переживає час інтеграції та змін. У таких умовах однією з найважливіших тем є забезпечення гендерної рівності та гендерного балансу. Гендерна рівність є фундаментальним правом та необхідною умовою досягнення цілей соціального розвитку, демократії та формування соціальної держави.

Гендерний баланс є ключовим фактором забезпечення належного рівня гендерної рівності в суспільстві, адже він сприяє забезпеченню рівних можливостей та результатів. Недостатній гендерний баланс може сприяти поширенню дискримінації як негативного соціально-правового явища. Враховуючи той факт, що Україна є повноцінним учасником міжнародних відносин, вона зобов'язана викоренити прояви дискримінації у сферах політики, економіки, соціуму та культури.

Сьогодні в Україні, на жаль, мають місце прояви дискримінації, зокрема в трудових і тісно пов'язаних з ними відносинах, що, в першу чергу, призводить до можливих порушень прав працівників, нерівностей щодо зайнятості та зниження рівня заробітної плати деяких груп населення, а відтак і наносить шкоду усій економіці країни. Сьогодні до соціально-економічної нестабільності та політичної кризи додалися негативні наслідки, спричинені війною в країні.