

Костюк В. Л., Яцкевич І. І.

ПРИНЦИПИ НОВІТНЬОЇ КОНЦЕПЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ

Статтю присвячено ключовим питанням новітньої концепції правового регулювання робочого часу через призму тенденцій розвитку суспільства, держави та ринку праці. Робочий час розглянуто як категорію науки трудового права, як інститут галузі трудового права, а також досліджено розуміння поняття робочого часу в процесі правозастосування, зокрема, здійснено аналіз європейської судової практики (ЄСПЛ, Суду справедливості ЄС), що особливо актуально у зв'язку з реалізацією положень Угоди про асоціацію України з ЄС. Наголошено, що головна увага має бути приділена питанням пріоритетності запитів та інтересів працюючих, формування дієвих механізмів соціального партнерства, тенденціям міжнародного ринку праці. Критично осмислено стан правового регулювання робочого часу. Виокремлено ключові проблеми, пов'язані з відсутністю якісних і системних реформ, застарілістю та архаїчністю трудового законодавства. Визначено міжнародно-правові засади регулювання робочого часу. Розглянуто особливості підходів до законодавчого регулювання робочого часу. Окреслено сучасну систему принципів правового регулювання робочого часу.

Ключові слова: право на працю; робочий час; робочий день; робочий тиждень; правове регулювання; трудове законодавство; принципи правового регулювання; кодифікація.

Серед пріоритетів проголошеної в Україні стратегії сталого розвитку як чинника утвердження демократичної, соціальної та правової держави провідне місце належить реформуванню ринку праці, зокрема трудових відносин [1–3]. Очевидно, що в умовах поступової інтеграції національного ринку праці до міжнародного, впровадження в цій сфері новітніх інформаційних, цифрових, технологічних та інших інновацій, ринок праці, зокрема сфера зайнятості, працевлаштування, та й взагалі трудові відносини, потребують системних змін у напрямку забезпечення належних умов гідної праці, підвищення рівня та якості життя працівників. Достатньо системно та комплексно сучасні новації у сфері праці стосуються робочого часу.

Як відомо, генезис правового регулювання у сфері праці пов'язаний із регламентацією тривалості робочого часу [4, с. 257–258]. Одним із ключових досягнень минулого сторіччя стало не лише міжнародно-правове закріплення 40-годинної тривалості робочого тижня, а й встановлення засад, норм і стандартів правового регулювання робочого часу [5–7].

Концептуальні положення щодо правового регулювання робочого часу в Україні визначені на підставі норм Конституції та міжнародних договорів України, Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) (ст. 50–65) [8],

а також підзаконних нормативно-правових актів, зокрема актів соціального партнерства, локальних нормативних актів. Найбільш сутнісні особливості концепції правового регулювання робочого часу ґрунтуються, насамперед, на нормах КЗпП України та характеризуються таким: а) відображають переважно інтереси держави щодо регламентації робочого часу; б) допускають можливість узгоджувально-договірного характеру правового регулювання робочого часу; в) відображають міжнародно-правові стандарти у сфері робочого часу; г) допускають участь професійних спілок у регламентації робочого часу. Слід нагадати, що пропонується концепція правового регулювання робочого часу базується на дослідженнях відомого фізіолога І. М. Сеченова (1829–1905), який ще наприкінці ХІХ ст. довів, що фізіологічно обґрунтованою є саме восьмигодинна тривалість робочого часу протягом доби [9, с. 76]. Цілком природно, що такий підхід в умовах сьогодення потребує якісного переосмислення з огляду на сучасні реалії суспільного розвитку, що продукують додаткову увагу до проблем збереження життя, здоров'я та працездатності кожного працівника в умовах складних процесів становлення ринку праці. До того ж з позиції сьогодення потребують переосмислення наявні підходи до співвідношення робочого часу, часу відпочинку, охорони праці [10, с. 11–13]. Саме порушення таких

засад доволі часто на практиці призводить до різного роду трагедій (виробничих аварій, інших нещасних випадків виробничого характеру, професійних захворювань). Насамперед це стосується транспортної галузі та й інших сфер, де є потреба додаткової напруги (наприклад, фізичної, розумової, психологічної, зорової тощо) працівника для належного виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором.

З правового погляду, сучасний стан правової регламентації робочого часу видається дещо вразливим, ураховуючи таке: невідповідність правової регламентації робочого часу стану розвитку ринку праці; неефективність, недовірливість правового регулювання; немає належної мотивації продуктивності праці з урахуванням необхідності гарантування життя, здоров'я, працездатності кожного працівника; немає належних механізмів організації робочого часу, зокрема сучасних інноваційних робочих місць; недостатність правових механізмів щодо використання інформаційних та інших технологій контролю робочого часу; немає якісних механізмів імплементації міжнародних соціальних стандартів щодо робочого часу; немає оптимального поєднання робочого часу, часу відпочинку та охорони праці; немає належних механізмів урахування потреб та інтересів осіб з інвалідністю, інших соціально вразливих категорій осіб; недостатність ефективного нагляду та контролю за дотриманням законодавства у сфері праці; недостатність юрисдикційного захисту тощо.

Слід зазначити, що ці та інші обставини вказують на важливість належної оцінки проблем формування новітньої концепції правового регулювання робочого часу в умовах сьогодення, враховуючи важливість інтеграційних процесів розвитку ринку праці, його міжнародного вектора, впровадження новітніх інформаційних та інших технологій, імплементації міжнародних (європейських) стандартів, формування механізмів щодо оптимального поєднання законодавчого, підзаконного та локального регулювання в цій царині. Крім того, особливої значущості порушена проблематика набуває в контексті новітньої кодифікації трудового законодавства як складової вироблення дієвої концепції правового регулювання робочого часу.

Принагідно слід нагадати, що ще 27.12.2014 р. на розгляд Верховної Ради України внесено проект Трудового кодексу (далі – ТК) [11] (прийнято в першому читанні 05.11.2015), який покликаний комплексно та системно регламентувати відносини з питань праці, зокрема робочого часу. Проте, характеризуючи змістові особливості приписів

проекту ТК щодо робочого часу, можна зробити висновок, що здебільшого вони повторюють норми КЗпП України та не враховують сучасних тенденцій ринку праці. Тому в контексті сьогодення постає проблема формування принципів концепції правового регулювання робочого часу.

Метою цієї статті є науково-теоретичне дослідження проблем формування принципів концепції правового регулювання робочого часу в умовах сьогодення.

У юридичній літературі зазначено проблематику частково розглянуто в працях таких учених-юристів, як: В. М. Андрійів, В. М. Венедиктова, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, І. В. Лагутіна, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та інші вітчизняні вчені.

Робочий час належить до гарантованих на міжнародному рівні соціальних та економічних стандартів. Тому проблема правового регулювання також є гострою та досліджуваною в англійській літературі. Можна назвати, наприклад, публікацію, присвячену дослідженню нових трендів та нових викликів щодо гідного робочого часу (*Jon C. Messenger, Jean-Yves Boulin, Michel Lallement and François Michon. Decent Working Time: New trends, new issues* (Geneva, ILO, 2006)); колективну працю того ж таки Дж. Мессенджера (*Jon C. Messenger*) у співавторстві з С. Лі (*Sangheon Lee*) та Д. МакКанн (*Deirdre McCann*), у якій здійснено порівняльне дослідження правового регулювання робочого часу по всьому світу (*Working Time Around the World Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective, 2007*). Темі змін у підходах до правового регулювання робочого часу присвячено працю Пола Блайтона (*Paul Blyton. Changes in Working Time (Routledge Revivals): An International Review. Routledge, 2014*).

Звісно, коло науковців, які досліджують проблеми правового регулювання робочого часу, не обмежується названими вченими, адже категорія робочого часу є комплексною.

Попри слушні та конструктивні напрацювання цих та інших учених щодо правового регулювання відносин з питань праці, зокрема робочого часу як складової удосконалення права на працю, інших трудових прав, у тому числі соціально-трудоових гарантій, враховуючи сучасні тенденції розвитку ринку праці, його міжнародну інтеграцію, ключові аспекти порушеної проблематики

залишаються доволі актуальними та своєчасними. Ба більше, подальший процес утвердження в Україні демократичних, соціальних та правових цінностей вимагає формування якісних, людиноцентричних, інклюзивних підходів до розбудови новітньої концепції кодифікації трудового законодавства взагалі та правового регулювання робочого часу зокрема.

Робочий час як категорія науки трудового права

Слід зауважити, що в юридичній літературі наведено різні доктринальні підходи до визначення поняття «робочий час». Професор Н. Б. Болотіна підкреслює, що «правове регулювання робочого часу має на меті, з одного боку, забезпечити виконання працівником міри праці, а з другого – забезпечити охорону праці й право працівника на відпочинок». Вона наголошує, що перші закони щодо врегулювання робочого часу (встановлювати тринадцятигодинний робочий день) було ухвалено в Англії (1349, 1496, 1582 рр.), а в Україні восьмигодинний робочий день запроваджено законом Центральної Ради від 25 січня 1918 р. [13, с. 393].

Професори М. І. Іншин, В. І. Щербина, С. В. Вишневецька, С. Я. Вавженчук та інші трактують робочий час як соціальну та правову категорію. Як правова категорія «робочий час – це визначений нормами трудового права час, протягом якого працівник має виконувати трудову функцію за трудовим договором, якщо інше не встановлено законом» [14, с. 259].

У Великій українській юридичній енциклопедії робочий час визначено як «період, протягом якого працівник зобов'язується виконувати роботу, обумовлену трудовим договором» [15, с. 578].

Варто зазначити, що автори книги, присвяченої ключовим аспектам німецького трудового права, робочий час розуміють як проміжок часу від початку до закінчення роботи [16, с. 84]. Натомість М. Сарджент (*M. Sargeant*) та Д. Льюїс (*D. Lewis*) вказують на те, що певний проміжок часу можна вважати робочим часом, якщо це час, упродовж якого працівник а) працює, б) перебуває в розпорядженні роботодавця, в) виконує свої обов'язки та повноваження [17, с. 225].

З урахуванням новітньої практики Європейського суду з прав людини та Суду справедливості ЄС доктринальне визначення поняття робочого часу варто переглянути. Як буде зазначено нижче, названі вище судові інституції у своїх підходах до змісту поняття робочого часу не обмежуються нормативно встановленими (нормативно-правовим

актом чи договором) межами, а наголошують, що до робочого часу в певних випадках зараховується час, упродовж якого працівник перебуває в дорозі до місця виконання роботи або ж в очікуванні розпоряджень роботодавця.

Встановлення меж робочого часу має важливе практичне значення, адже у разі погодинної оплати праці час, що зараховується до робочого, підлягає оплаті. Законодавством встановлено особливий порядок оплати за години, що перевищують встановлену норму робочого часу. Кваліфікація певного часового проміжку чи часу події як робочого часу впливає також на межі та порядок притягнення працівника до трудово-вої відповідальності.

Тож встановлення принципів сучасної концепції робочого часу покликане гармонізувати як правове регулювання робочого часу, так і правозастосування у сфері праці в частині робочого часу.

Нормативне закріплення визначення робочого часу

За змістом ст. 45 Конституції України, яка декларує право кожного, хто працює, на відпочинок, встановлено, що «це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час». За цих обставин «максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом» [2].

Теоретико-правовий аналіз зазначених конституційних норм дає змогу вказати таке: а) робочий час трактується через призму гарантій права на відпочинок; б) законодавець встановлює загальні засади гарантій щодо робочого часу; в) законодавець встановлює загальні засади поєднання робочого часу та часу відпочинку. Крім того, конституційні приписи щодо робочого часу є визначальними щодо формування трудової правосуб'єктності, насамперед, працівника [12, с. 148–155].

Також сутнісні аспекти робочого часу визначено в міжнародно-правових актах. Загальна декларація прав людини (ст. 23) встановлює, що «кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття» [18]. Європейська соціальна хартія (переглянута) передбачає, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці Сторони

зобов'язуються: «встановити розумну тривалість робочого дня та тижня і поступово скорочувати робочий тиждень настільки, наскільки це дозволяє підвищення продуктивності праці та інші відповідні фактори» [19].

Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть зараховуватися інші періоди часу. Згідно з положеннями Директиви 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» (п. 1 ст. 2), робочий час – це будь-який період, протягом якого працівник відповідно до національного законодавства та/або практики перебуває на робочому місці в розпорядженні роботодавця, здійснює трудову функцію, інші обов'язки [20].

Дефініцію робочого часу закріплено також у конвенціях МОП (зокрема: Конвенція про регулювання робочого часу в торгівлі та установах № 30, Конвенція про умови праці в готелях, ресторанах та аналогічних закладах № 172).

Схожі визначення закріплено в низці підзаконних нормативних актів, наприклад, у наказі Мінтранспорту від 02.04.2002 № 219 «Про затвердження Правил визначення робочого часу та часу відпочинку екіпажів повітряних суден цивільної авіації України»; у постанові Центрвиборчкому від 12.05.2005 № 82 «Про Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Секретаріату та патронатної служби Центральної виборчої комісії».

У проекті ТК (ст. 132) робочий час визначено як «час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки».

Поняття робочого часу в судовій практиці

Доречно підкреслити, що певні правові корективи в розуміння особливостей робочого часу вніс Європейський суд з прав людини (далі – ЄСПЛ). Зокрема, на підставі Рішення ЄСПЛ від 12.10.2016 у справі «Барбулеску проти Румунії» (заява № 61496/08) [21] встановлено право роботодавця на моніторинг приватного листування працівників у робочий час для встановлення фактів дисциплінарного проступку. У Рішенні ЄСПЛ від 28.11.2017 у справі «Антовіч та Мірковіч проти Чорногорії» (заява № 70838/13) [22] зазначено, що відеоспостереження за працівниками на робочому місці є значним втручанням у їхнє приватне життя та може бути виправданим тільки за наявності легітимної мети та підстав, що є неодмінними в демократичному суспільстві. Також можна навести й інші рішення ЄСПЛ, спрямовані

на певне упорядкування правового регулювання робочого часу [23].

З огляду на необхідність подальшої гармонізації національного законодавства України із законодавством ЄС у межах процесу євроінтеграції важливо в процесі формування принципів новітньої концепції робочого часу брати до уваги позицію Суду справедливості ЄС (далі – Євросуд). Наприклад, у рішенні Євросуду від 10.06.2015 у справі C-266/14 щодо тлумачення меж робочого часу зазначено, що п. 1 ст. 2 Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 р. щодо окремих аспектів організації робочого часу треба тлумачити так, що за обставин, викладених у предметі спору основного судового розгляду, за яких працівники не мають фіксованого або звичного робочого місця, витрачений такими працівниками щоденний час на дорогу від місця проживання до місць розташування першого та останнього клієнтів, визначених їхнім роботодавцем, входить до поняття робочого часу для цілей цієї статті Директиви [24].

Ще одне рішення Євросуду пов'язане з кваліфікацією часу перебування працівника у стані готовності до термінового виконання розпоряджень роботодавця. Зокрема, у справі «*Ville de Nivelles v Matzak*» Євросуд постановив, що ст. 2 Директиви 2003/88 треба розуміти так, що час очікування, впродовж якого працівник перебуває вдома з обов'язком відповідати на виклик роботодавця та бути готовим прибути до місця роботи впродовж 8 хвилин, є робочим часом, оскільки це об'єктивно обмежує можливості працівника присвятити цей час задоволенню своїх особистих та соціальних інтересів [25].

Слід зауважити, що з позицій сьогодення держави-члени ЄС вибудовують правову практику щодо робочого часу через призму інклюзивності та доступності для працівників, інновацій на ринку праці, урахування потреб та запитів роботодавців, механізмів імплементації новітніх технологій тощо.

Згідно з положеннями Угоди про асоціацію України з ЄС, після набрання чинності цією Угодою Рада асоціації визначить графік імплементації Україною Директиви № 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 04.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу, однак ця директива передбачає встановлення норм, що погіршують правове становище працівника, зокрема в аспекті більшої тривалості робочого часу (48 годин з урахуванням надурочних робіт), зменшення мінімальної тривалості щотижневого безперервного відпочинку

(24 години, тоді як КЗпП встановлює 42 години) та деяких інших положень. Очевидно, що узгодження національного законодавства із зазначеними положеннями суперечитиме принципу недопущення погіршення правового становища працівника. Проте на практиці обмеження тривалості робочого часу не дотримується, наприклад, у разі роботи за сумісництвом. Адже щодо робочого часу за кожним місцем роботи (основним та місцем (місцями) роботи за сумісництвом), а точніше – за кожним трудовим договором, норма щодо обмеження максимальної тривалості робочого часу буде дотримана, однак стосовно працівника тривалість робочого часу цілком може перевищувати 48-годинний робочий тиждень, встановлений Директивою № 2003/88/ЕС. Так само буде законною фактична тривалість робочого часу понад встановлені КЗпП граничні 40 годин робочого часу на тиждень для працівників, які працюють за ненормованим робочим часом, що створює умови для застосування праці протягом робочого часу, який неможливо чітко унормувати, без додаткової оплати переробітку як надурочних робіт (вважаємо, що додаткова відпустка тривалістю до 7 днів не може бути достатньою компенсацією за роботу з ненормованим робочим часом).

Визначення поняття робочого часу

Теоретико-правове дослідження цих та інших підходів дає змогу зробити декілька принципових застережень: а) інтелектуалізація, інноваційність ринку праці, зокрема професійної діяльності, зумовлює зміну оцінок та традиційних уявлень про робочий час; б) робочий час не можна розглядати через призму постійного зв'язку працівника з робочим місцем; в) робочий час в умовах сьогодення стає більш мобільним, гнучким; г) контроль роботодавця щодо поведінки працівника в трудових відносинах повинен мати розумні межі, враховуючи зміст трудової функції та інших обов'язків, які покладаються на нього відповідно до трудового договору; г) робочий час підлягає оплаті; д) робочий час має належним чином корелюватися з такими режимами працевлаштування, як «дистанційна праця», «праця на умовах аутсорсингу», «праця на умовах аутстафіngu», «праця вдома» тощо; е) правове регулювання робочого часу варто провадити через посилення локально-правового регулювання, можливості корегувань на підставі трудового договору.

Отже, робочий час – це період, протягом якого працівник зазвичай має бути на робочому місці, підлягає контролю роботодавця, іншим

встановленим правилам, має виконувати трудову функцію та інші обов'язки за трудовим договором.

Основними ознаками робочого часу є такі: він регламентується на підставі міжнародно-правових актів, актів внутрішнього національного законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативно-правових актів; працівник підлягає встановленим нормам та правилам щодо робочого часу; спрямований на поведінку працівника і роботодавця за трудовим договором (корелюється із системою прав, обов'язків, відповідальності працівника та роботодавця); підлягає оплаті; супроводжується системою міжнародних стандартів з питань праці; супроводжується системою соціально-трудова гарантій; час, призначений для виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором; працівник підлягає контролю з боку роботодавця (уповноваженого органу чи посадової особи); підлягає обліку, контролю та нагляду; підлягає юрисдикційному захисту.

Принципи правового регулювання робочого часу

Формування принципів новітньої концепції правового регулювання робочого часу має тісний системний зв'язок із нормами КЗпП України, який залишається найбільш сталим кодифікованим законом у цій сфері.

Принагідно слід нагадати, що у КЗпП України (ст. 2), який присвячено основним трудовим правам працівника, передбачено, що «працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня». Це означає, що КЗпП України орієнтує правотворчу та правозастосовчу практику на послідовний захист потреб та інтересів працівників, тобто соціальний вектор їхнього розвитку. Водночас *законодавче регулювання з питань робочого часу* потребує *поєднання з договірним та локальним регулюванням*.

Розвиваючи основні міжнародні стандарти з питань праці, КЗпП України у главі IV «Робочий час» визначає загальні норми, приписи та стандарти у сфері робочого часу (ст. 50–64).

По-перше, КЗпП України (ст. 50) закріплює, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Однак підприємства і організації під час укладення колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу. Це означає, що в Україні *імплементовані міжнародні стандарти у сфері робочого часу*.

Водночас законодавець надає роботодавцям та працівникам *право на гнучку регламентацію щотижневого робочого часу, що відповідає міжнародній та європейській практиці*. У цих випадках законодавець забезпечує увесь комплекс прав, гарантій для працівників.

По-друге, КЗпП України (ст. 51, 53–54) приділяє увагу випадкам скорочення робочого часу (наприклад, неповнолітні, учителі, лікарі тощо). Наприклад, скорочена тривалість робочого часу встановлюється 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 у період канікул) – 24 години на тиждень, а для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень. Крім того, КЗпП України (ст. 53) допускає, що напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників скорочується на одну годину як за п'ятиденного, так і за шестиденного робочого тижня, за винятком окремих категорій працівників (ст. 51 КЗпП України). Напередодні вихідних днів тривалість роботи за шестиденного робочого тижня не може перевищувати 5 годин. Відповідні правила стосуються випадків застосування праці в нічний час. Згідно з КЗпП України (ст. 54), у разі роботи в нічний час (з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку) встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину, за винятком працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (ст. 51 КЗпП України). Слід також підкреслити, що скорочена тривалість робочого часу може встановлюватись за рахунок власних коштів роботодавців для жінок, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю. Зазначене вище відповідає принципу поєднання *обов'язкової та договірної диференціації норми тривалості робочого часу* залежно від особливостей працівників, умов та характеру виконуваної роботи.

З позиції сьогодення скорочена тривалість робочого часу потребує системного та ціннісного переосмислення через призму *посилення соціального вектора регламентації робочого часу*. Йдеться про випадки поширення такої практики на працю осіб з інвалідністю, інших соціально вразливих категорій осіб, поєднання скороченого робочого часу та гнучких форм застосування праці тощо. Впровадження новітніх інформаційних, цифрових, інших інноваційних технологій у сферу робочого часу дасть змогу осучаснити та активізувати ринок праці. У цих випадках законодавець передбачає збереження комплексу прав, гарантій для працівників.

По-третє, згідно з КЗпП України (ст. 52), для працівників устанавлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями. За п'ятиденного робочого тижня тривалість щоденної роботи (зміни) визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками змінності, які затверджує роботодавець або уповноважений ним орган за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації з додержанням установленної тривалості робочого тижня (ст. 50 і 51 КЗпП України).

Отже, законодавець зберігає традиційну практику поєднання п'яти- та шестиденного робочого тижня. Очевидно, що в умовах сьогодення актуальним є питання щодо *гнучкого поєднання таких режимів робочого часу*. Видається коректним *збереження загальної практики застосування п'ятиденного робочого тижня, а також визначення системи гнучких соціально-трудова гарантій за шестиденного робочого тижня*. Також сьогодні серед експертів, професійних спілок обговорюється питання щодо запровадження 4-денного робочого тижня [26]. Очевидно, що це питання варте уваги в умовах розвитку інноваційного ринку праці.

По-четверте, КЗпП України (ст. 56) передбачає, що за угодою між працівником і роботодавцем або уповноваженим ним органом може встановлюватись як під час прийняття на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий тиждень. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, зокрема таку, що перебуває під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень.

Слід зазначити, що практика застосування неповної тривалості робочого часу є доволі важливою, оскільки дає змогу враховувати, насамперед, запити та потреби працівників, наявність певних життєвих обставин. *Сторони трудового договору мають рівне право ініціювати встановлення неповного робочого дня чи тижня як на етапі його укладення, так і виконання*. Однак часто на практиці відбувається зловживання відповідним правом з боку роботодавця, особливо стосовно осіб з інвалідністю та інших соціально вразливих категорій осіб. З позиції інтересів роботодавця запровадження неповного робочого дня чи тижня дає змогу мінімізувати видатки на оплату праці працівників. Адже оплата праці в

цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку.

По-п'яте, КЗпП України (ст. 57–59) окрему увагу приділяє змінному режиму робочого часу. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) передбачається правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності відповідно до законодавства. У разі змінних робіт працівники чергуються в змінах рівномірно в порядку, встановленому правилами внутрішнього трудового розпорядку, а перехід з однієї зміни в іншу зазвичай має відбуватися через кожний робочий тиждень у години, визначені графіками змінності. Слід також додати, що тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою від подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включно з часом перерви на обід), а призначення працівника на роботу протягом двох змін підряд заборонено.

По-шосте, у КЗпП України окреме місце відведено регламентації надурочних робіт (ст. 62–64) [27, с. 345–349]. Зокрема, за змістом Кодексу (ст. 62) надурочні роботи переважно не допускаються, тобто йдеться про роботи понад встановлену тривалість робочого дня. Водночас *роботодавець або уповноважений ним орган може застосовувати надурочні роботи лише у виняткових випадках, що визначаються законодавством* (наприклад, для проведення робіт, необхідних для оборони країни, а також відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їхніх наслідків; для проведення суспільно необхідних робіт з водопостачання, газопостачання, опалення, освітлення, каналізації, транспорту, зв'язку – для усунення випадкових або несподіваних обставин, які порушують правильне їх функціонування тощо). Варто також наголосити, що надурочні роботи можуть провадитися лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації та не мають перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік. З позиції сьогоднішня доцільно було б *запровадити більш гнучкі правила застосування надурочних робіт*.

Висновки

Теоретико-правовий аналіз цих та інших положень КЗпП України, інших актів трудового законодавства дає змогу констатувати таке: немає єдиних законодавчих засад, принципів та стандартів щодо регламентації робочого часу; немає належної законодавчої регламентації

ненормованого робочого часу; немає належних законодавчих механізмів запровадження окремих режимів робочого часу (наприклад, відрядження, гнучкі, дистанційні режими робочого часу, робота вдома тощо); немає належних механізмів обліку та контролю робочого часу тощо.

За змістом проекту ТК (ст. 29, 132–156) передбачено такі принципові новели: а) запровадження механізмів контролю роботодавця за працівниками; б) легальне визначення терміна «робочий час», окремих його видів; в) запровадження режимів робочого часу (наприклад, чергування працівників, гнучкий режим робочого часу тощо); г) удосконалення норм щодо надурочних робіт.

Нині важливого значення набувають тенденції щодо посилення гнучкості видів та режимів робочого часу, скорочення тривалості робочого тижня та робочого дня, враховуючи важливість збереження працездатності працівників, забезпечення належної продуктивності праці [28].

Отже, метою новітньої концепції правового регулювання робочого часу є збереження працездатності працівника, зокрема продуктивності праці, на основі гнучкого поєднання робочого часу, часу відпочинку та охорони праці, з урахуванням інтересів роботодавців, працівників і держави.

Принципи новітньої концепції правового регулювання робочого часу – це основоположні засади та положення, які визначають особливості сучасного правового регулювання відносин у сфері робочого часу.

Основними загальними принципами концепції правового регулювання робочого часу є такі: верховенства права; гуманізму; соціальної справедливості; пріоритетності збереження працездатності, здоров'я та життя працівників; пріоритетності міжнародних (європейських) стандартів у сфері робочого часу; пріоритетності законодавчого регулювання відносин у сфері робочого часу.

Основними спеціальними принципами концепції правового регулювання робочого часу є такі: інклюзивності, ефективності та доступності; пріоритетності потреб та інтересів працівників; стимулювання продуктивності праці; забезпечення ефективності праці осіб з інвалідністю, інших соціально вразливих категорій осіб; принцип соціального партнерства; універсальності, гнучкості видів та режимів робочого часу; імплементації міжнародних (європейських) стандартів у сфері робочого часу; поєднання законодавчого, договірної та локального правового регулювання робочого часу; поєднання робочого часу та часу відпочинку, охорони праці; принцип єдності та диференціації правового регулювання робочого часу.

Основоположною тенденцією удосконалення сучасної концепції правового регулювання робочого часу є здійснення новітньої кодифікації трудового законодавства на основі врахування інтересів суспільства, держави, міжнародних соціальних

стандартів, позиції експертів, досягнень провідних шкіл трудового права шляхом ухвалення сучасного соціально орієнтованого ТК, який має цілісно, комплексно та системно регламентувати відносини у сфері робочого часу.

Список використаної літератури

1. Про Стратегію сталого розвитку «Україна – 2020»: Указ Президента України № 5/2015 від 12.01.2015. *Урядовий кур'єр* від 15.01.2015, № 6.
2. Конституція України: Закон України № 254к/96-ВР від 28.06.1996. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2014. № 2(10). URL: <http://lj.ou.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf> (дата звернення: 15.02.2019).
4. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
5. Конвенція про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень: Конвенція МОП № 47 від 22.06.1935. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145 (дата звернення: 15.02.2019).
6. Конвенція про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті: Конвенція МОП № 153 від 27.06.1979. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_025 (дата звернення: 15.02.2019).
7. Конвенція про роботу на умовах неповного робочого часу: Конвенція МОП № 175 від 24.06.1994. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040 (дата звернення: 15.02.2019).
8. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VII від 10.12.1971 (у ред. від 01.01.2019). *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
9. Кундієв Ю. І., Чернюк В. І., Яворовський О. П., Бобко Н. А. Проблемні питання тривалості робочого дня, подовжених і нічних робочих змін: історико-соціальні та медико-гігієнічні аспекти. *Профілактична медицина*. 2013. Т. 19, № 1. С. 75–89.
10. Венедиктова В. М. Правове регулювання відхилень від нормальної тривалості робочого часу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 1999. 19 с.
11. Проект Трудового кодексу України: законопроект у ред. від 24.07.2017. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 15.02.2019).
12. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики. Київ: Вид. Карпенко В. М., 2012. 464 с.
13. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. 5-те вид., перероб. і допов. Київ: Знання, 2008. 860 с.
14. Трудове право України: підручник / за заг. ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ: Юрінком Інтер, Буква закону, 2018. 593 с.
15. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право / редкол.: С. М. Прилипко (голова), М. І. Іншин (заст. голови), О. М. Ярошенко та ін.; 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. 776 с.
16. Key Aspects of German Employment and Labour Law / Editors Jens Kirchner, Pascal R. Kremp, Michael Magotsch. Springer-Verlag Berlin Heidelberg, 2010. 327 p.
17. Sargeant M., Lewis D. Employment law. 5th ed. Harlow, England; New York: Pearson Longman, 2010. 406 p.
18. Загальна декларація прав людини: Декларація ООН від 10.12.1948. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015/ (дата звернення: 15.02.2019).
19. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 15.02.2019).
20. Директива 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу»: Директива від 04.11.2003. URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A13> (дата звернення: 15.02.2019).
21. Case of Bărbulescu v. Romania (App. No. 61496/08): 12.01.2016. URL: <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-159906> (дата звернення: 15.02.2019).
22. Case of Antović and Mirković v. Montenegro (App. No. 70838/13): 28.11.2017. URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng> (дата звернення: 15.02.2019).
23. ЄСПЛ визнав шлях до місця роботи частиною робочого часу. URL: <http://ukrainepravo.com/news/international/spl-viznavshlyakh-do-m-stsya-roboti-chastinoyu-robochogo-chasu> (дата звернення: 15.02.2019).
24. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. Judgment of the Court (Third Chamber) of 10 September 2015. *Official Journal of the European Union*. 03.11.2015. C 363/16. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/PDF/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2015.363.01.0016.01.ENG (Last accessed: 15.02.2019).
25. Ville de Nivelles v Rudy Matzak. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 21 February 2018. Case C-518/15. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2018:82. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0518> (Last accessed: 15.02.2019).
26. Голова профспілок Великобританії виступила за 4-денний робочий тиждень. URL: <https://talks.happymonday.com.ua/golova-profspilok-velykobrytanii-vystupyla-za-4-dennyj-robochij-tyzhden> (дата звернення: 15.02.2019).
27. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. 8-ме вид., допов. і перероб. Київ: А.С.К., 2007. 944 с.
28. Роботодавці закликають перейти на 4-денний робочий тиждень. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2019/01/26/644690/?fbclid=IwAR0OBzz5RMuzP9OgzQcoHRNtodKVytFjy7eB5XZfgjzDU61jEPdVzVl-oc> (дата звернення: 15.02.2019).

References

1. Pro Stratehiu stalooho rozvytku "Ukraine – 2020" [On the Strategy of Sustainable Development "Ukraine – 2020"]. (2015, January 12). Order of the President of Ukraine. *Uriadovi kurier – The Currier of the Government*, 6 [in Ukrainian].
2. Konstytutsiia Ukrainy [The Constitution of Ukraine]. (1996, June 28). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 30, 141 [in Ukrainian].
3. Kostyuk, V. L. (2014). The constitutional right to work in new conditions of present days: scientific and legal aspects. *Journal of NUOA. Law Series*, 2(10). Retrieved from <http://lj.ou.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf> [in Ukrainian].
4. Inshyn, M. I., & Kostyuk, V. L. (Eds.). (2017). *Trudove pravo Ukrainy [Labour Law of Ukraine]*. Kyiv: Yurinkom Inter [in Ukrainian].
5. Konventsiia pro skorochennia robochoho chasu do soroka hodyn na tyzhden [Forty-Hour Week Convention]. (1935). ILO C047. <https://zakon.rada.gov.ua>. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_145 [in Ukrainian].

6. Konventsiia pro tryvalist robochoho chasu ta periody vidpochynku na dorozhnomu transporti [Hours of Work and Rest Periods (Road Transport) Convention]. (1979). ILO C153. <https://zakon.rada.gov.ua>. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_025 [in Ukrainian].
7. Konventsiia pro robotu na umovakh nepovnoho robochoho chasu [Part-Time Work Convention]. (1994). ILO C175. <https://zakon.rada.gov.ua>. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040 [in Ukrainian].
8. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [The Labor Code of Ukraine]. (1971, December 10). *Vidomosti Verkhovnoi Rady Ukrainy – Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine*, 50 [in Ukrainian].
9. Kundiiev, Yu. I., Cherniuk, V. I., Yavorovskiy, O. P. & Bobko, N. A. (2013). Problemni pytannia tryvalosti robochoho dnia, podovzhenykh i nichnykh robochykh zmin: istoryko-sotsialni ta medyko-hihienichni aspekty [Problem issues of duration of the working day, prolonged and night shifts: historic, social, medical and hygienic aspects (review of literature and own data)]. *Zhurnal Natsionalnoi Akademii Medychnykh Nauk Ukrainy – The Journal of the National Academy of Medical Sciences of Ukraine*, 19(1), 75–89 [in Ukrainian].
10. Venedictova, V. M. (1999). Pravove rehuliuвання vidkhylen vid normalnoi tryvalosti robochoho chasu [Legal Regulation of Deviations in Normal Duration of Working Time]. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kyiv: Taras Shevchenko National University of Kyiv [in Ukrainian].
11. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy [Draft Labour Code of Ukraine]. (2017, July 24). Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [in Ukrainian].
12. Kostiuk, V. L. (2012). *Pravosubiektnist u trudovomu pravi: problemy teorii ta praktyky [Legal Personality in Labour Law: Problems of Theory and Practice]*. Kyiv: Karpenko V. M. [in Ukrainian].
13. Bolotina, N. B. (2008). *Trudove pravo Ukrainy [Labour Law of Ukraine]*. Kyiv: Znannia [in Ukrainian].
14. Inshyn, M. I., & Kostiuk, V. L. (Eds.). (2018). *Trudove pravo Ukrainy [Labour Law of Ukraine]*. Kyiv: Yurinkom Inter, Bukva Zakonu [in Ukrainian].
15. Prylypko, S. M., Inshyn, M. I., Yaroshenko, O. M., et al. (Eds.). (2018). *Velyka ukraïnska yurydychna entsyklopediia [The Great Ukrainian Legal Encyclopedia]*. Vol. 11. Labour Law. Kharkiv: Pravo [in Ukrainian].
16. Kirchner, J., Kremp, P. R., & Magotsch, M. (Eds.). (2010). *Key Aspects of German Employment and Labour Law*. Springer-Verlag Berlin Heidelberg. DOI: <https://doi.org/10.1007/978-3-662-55597-2>
17. Sargeant, M. & Lewis, D. (2010). *Employment law* (5th ed.). Harlow, England; New York: Pearson Longman.
18. Zahalna deklaratsiia prav liudyny [Universal Declaration of Human Rights]. (1948). UN declaration. <https://zakon.rada.gov.ua>. Retrieved from http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015/ [in Ukrainian].
19. Yevropeiska sotsialna khartiia (perehlianuta) [European Social Charter (revised)]. (1996). Council of Europe, Charter. <https://zakon.rada.gov.ua>. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 [in Ukrainian].
20. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. (2003). *Pub. L. No. 32003L0088, OJL 299*. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex:32003L0088>
21. Case Brbulescu v. Romania. (2017). App. No. 61496/08. ECHR [GC]. Judgement date 05.09.2017. <http://hudoc.echr.coe.int>. Retrieved from <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=001-177082>
22. Case of Antović and Mirković v. Montenegro. (2017). App. No. 70838/13. ECHR [Section II]. Judgement Date 28.11.2017. <http://hudoc.echr.coe.int>. Retrieved from <http://hudoc.echr.coe.int/eng?i=002-11757>
23. YeSPL vyznav shliakh do mistsia roboty chastynoiu robochoho chasu [ECHR decided the way to working place belonging to working time]. (2016, September 12). <http://ukrainepravo.com>. Retrieved from <http://ukrainepravo.com/news/international/spl-viznav-shlyakh-do-m-stsya-roboti-chastinoyu-robochogo-chasu>
24. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) vs Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. (2015, September 3). Judgment of the Court of Justice (Third Chamber) of 10 September 2015. Case C 266/14. ECLI:EU:C:2015:578. <http://curia.europa.eu>. Retrieved from <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=167291&doclang=EN>
25. Ville de Nivelles v Rudy Matzak. (2018, February 21). Judgment of the Court of Justice (Fifth Chamber) of 21 February 2018. Case C-518/15. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2018:82. <https://eur-lex.europa.eu>. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A62015CJ0518>
26. Holova profspilok Velykobrytanii vystupyla za 4-dennyi robochy tyzhen [The president of trade unions of the Great Britain advocates for 4-days working week]. (2018, September 10). <https://talks.happymonday.com.ua>. Retrieved from <https://talks.happymonday.com.ua/golova-profspilok-velykobrytanii-vystupyla-za-4-dennyj-robochyj-tyzhen>
27. Rotan, V. H., Zub, I. V. & Stychnyskyi, B. S. (2007). *Naukovo-praktychnyi komentar do zakonodavstva Ukrainy pro pratsiu [Scientific and practical commentary to the labour legislation of Ukraine]*. Kyiv: A.S.K. [in Ukrainian].
28. Robotodavtsiv zaklykaiut pereity na 4-dennyi robochy tyzhen [Employers are invited to employ 4-days working week]. (2019, January 26). <https://www.epravda.com.ua>. Retrieved from <https://www.epravda.com.ua/news/2019/01/26/644690/?fbclid=IwAR0OBzz5RMuzP9OgzQcoHRN-todK VytFjy7eB5XZfgjzDU61jEPdVZvL-oc> [in Ukrainian].

Viktor Kostiuk, Ivan Yatskevych

THE PRINCIPLES OF THE NEWEST CONCEPT OF THE LEGAL REGULATION OF WORKING TIME

This article discusses the key issues regarding the newest concept of the legal regulation of working time through the prism of trends in the development of society, the state, and the labor market. The chief attention should be paid to the issues of the priority of requests and interests of employees, the formation of effective mechanisms of social partnership, and the trends of the international labor market. Critically comprehended is the state of legal regulation of working time. It is stressed that, from the legal point of view, the current state of the legal regulation of working time appears somewhat vulnerable, taking into account the following factors: the non-compliance with the state of labor market development; inefficiency, ineffectiveness of legal regulation; the lack of proper motivation of labor productivity, taking into account the necessity of

guaranteeing the life, health, and efficiency of every worker; the lack of proper mechanisms for organizing the working time, including modern, innovative jobs; insufficiency of legal mechanisms for the use of information and other technologies of working time control; lack of quality mechanisms for the implementation of international social standards; absence of an optimal combination of the working time, rest time, and occupational safety; the lack of proper mechanisms for taking into account the needs and interests of persons with disabilities and other socially vulnerable categories of persons; the lack of effective oversight and control; the lack of jurisdictional protection, etc.

The paper discusses the importance of a proper assessment of the problems of the legal regulation of working time in the present, given the importance of the integration processes of labor market development, its international vector, the introduction of the newest information and other technologies, the implementation of international (European) standards, the formation of mechanisms for the optimal combination of legislative, sub-legislative and the local regulation in this area. In addition, the issue of particular importance is raised in the context of the recent codification of labor legislation as a component of developing an effective concept of the legal regulation of working time. The modern system of principles of the legal regulation of working time is outlined.

It is concluded that working time is a period during which an employee, as a rule, must be in the workplace, subject to the control of the employer and other established rules, must perform the labor function and other duties under the employment contract. The main features of the working time are as follow: regulated on the basis of international legal acts, acts of domestic national legislation, local normative legal acts; the worker is subject to established working time norms and rules; directed to the behavior of the employee and the employer under an employment contract (correlates with the system of rights, responsibilities, responsibilities of the employee and employer); payable; accompanied by a system of international standards on labor issues; accompanied by a system of social and labor guarantees; time, intended to perform labor function and other duties under an employment contract; the employee is subject to control by the employer (the authorized body or official); subject to accounting, control and supervision; subject to jurisdictional protection.

It is emphasized that the principles of the legal regulation of working time are the basic principles and provisions that determine the peculiarities of the legal regulation of relations in the sphere of working time.

The basic general principles of the legal regulation of working time are the following: the rule of law; humanism; social justice; priority of the maintenance of the working capacity, the health and life of workers; the priority of international (European) standards in the field of working time; the priority of the legislative regulation of relations in the field of working time.

The main special principles of the legal regulation of working time are the following: inclusiveness, efficiency, and accessibility; the priority of needs and interests of employees; stimulation of labor productivity; ensuring the efficiency of work of persons with disabilities and other socially vulnerable categories of persons; the principle of social partnership; versatility, flexibility of types and working hours; implementation of international (European) standards in the field of working time; a combination of legislative, contractual, and the local legal regulation of working time; combination of working time and rest time, occupational safety; the principle of unity and differentiation of the legal regulation of working time.

The fundamental trend of improving the legal regulation of working time is the implementation of the newest codification of the labor legislation through the adoption of a modern socially oriented TC that has a holistic, comprehensive, and systematic regulation of working time relations.

Keywords: the right to work; working hours; working day; work week; legal regulation; labor law; principles of legal regulation; codification.

Матеріал надійшов 03.03.2019