

УДК 34.249.23/24

DOI 10.33244/2617-4154.1(8).2022.52-60

**О. Ю. Минюк,***канд. юрид. наук, доцент**e-mail: mou12@ukr.net***ORCID ID 0000-0002-2348-9908;****І. В. Зінюк,***Державний податковий університет**e-mail: zinyukira@gmail.com***ORCID ID 0000-0001-6705-364X**

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ТА ІНСТИТУТУ ТРУДОВОГО ПРАВА

*Центральним інститутом трудового права України можливо цілковито назвати робочий час. Також такий інститут пов'язується з інтересами щонайменше двох суб'єктів, а саме роботодавця та працівника. Правові норми такого інституту пов'язані з іншими правовими інститутами, що стосуються права на забезпечення працівникам також права на відпочинок, на закріплення міри праці, в загальному стосуються інтересів усіх сторін трудового договору.*

*Крім того, варто зазначити, що прагнення України до членства у Європейському Союзі передбачає необхідності приведення свого чинного законодавства до законодавства Європейського Союзу. Зокрема, це стосується і змін щодо регулювання питань робочого часу працівників. А це зумовлює потребу у виданні нового трудового кодифікованого акта – Трудового кодексу України, що вже досить довгий час розглядається різноманітними органами державної влади, що вносять свої пропозиції.*

*Главою IV Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) врегульовуються питання робочого часу в Україні. Проте варто зауважити, що самого нормативного визначення поняття «робочий час» КЗпП України не містить.*

*Зважаючи на те, що Україна подала заявку на членство в Європейському Союзі, варто відмітити, що, відповідно до ст. 2 Директиви 2003/88 Європейського Союзу, «робочий час» означає «будь-який період, під час якого працівник працює, будучи у розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики».*

*Варто відмітити, що робочий час є інститутом трудового права, а тому містить сукупність правових норм, що визначають склад, тривалість, режим та порядок обліку трудового робочого часу.*

*Проаналізувавши загальні положення щодо робочого часу в Україні, можливо дійти висновків, що чинний КЗпП України не визначає ключового поняття Глави IV, а саме робочого часу. При цьому значна кількість доктринальних праць лише нагромаджує та*

вносить свої корективи іноді й недоцільні до поняття робочого часу. У зв'язку з цим проектом Трудового кодексу України запропоновано визначення поняття робочого часу, що надалі розглядається авторами в цій статті.

**Ключові слова:** робочий час, правове регулювання, роботодавець, працівник, гнучкий графік, дистанційна та надомна робота.

**Мета статті.** На основі досліджених матеріалів проаналізувати поняття робочого часу як інституту трудового права та розглянути у проекті Трудового кодексу України в умовах інтеграції України до Європейського Союзу.

**Постановка проблеми.** Обравши євроінтеграційний вектор розвитку, Україні необхідно привести законодавство у відповідність до європейських норм та стандартів. А це зі свого боку потребує зміни застарілих положень та законодавчих актів. Зокрема, це стосується і змін щодо регулювання питань робочого часу працівників. А це зумовлює потребу у виданні нового трудового кодифікованого акта – Трудового кодексу України, що вже досить довгий час розглядається різноманітними органами державної влади, що вносять свої пропозиції. Проте станом на червень 2022 року і досі є неприйнятним. Хоча профільний закон – Кодекс законів про працю України, ще має коріння Радянського Союзу, адже був прийнятий ще 1971 року.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Питання правового регулювання проблем трудових відносин та трудового законодавства висвітлювались у роботах українських та зарубіжних учених, таких як О. А. Мірошніченко, О. С. Заржицький, Л. Я. Гінцбург, М. В. Менджул, І. Р. Назарчук, В. І. Полюхович, А. В. Попової, В. В. Резнікової. Проте зважаючи на ті процеси, що нині відбуваються, цей інститут потребує свого подальшого дослідження та вдосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** Центральним інститутом трудового права України можливо цілковито назвати робочий час. Також такий інститут пов'язується з інтересами щонайменше двох суб'єктів, а саме роботодавця та працівника. Правові норми такого інституту пов'язані з іншими правовими інститутами, що стосуються права на забезпечення працівникам також права на відпочинок, на закріплення міри праці, в загальному стосуються інтересів усіх сторін трудового договору.

Необхідно відмітити, що основним законодавчим актом України – Конституцію України (ст. 45), визначено, що працівник є захищеним, адже йому гарантується визначена законом тривалість робочого дня. Зважаючи на це, надзвичайно важливим є нормативно-правове регулювання робочого часу, адже досить часто виникають ситуації, коли роботодавець хоче, щоб працівник залишався довше на своєму робочому місці, чи, навпаки, працівник хоче якомога швидше залишити таке місце.

Зважаючи, що профільний кодифікований нормативно-правовий акт не містить законодавчого визначення поняття «робочий час», а містить лише його різновиди, тривалість та інше, виникає об'єктивна потреба у дослідженні питань робочого часу.

Крім того, варто зазначити, що прагнення України до членства у Європейському Союзі передбачає необхідність приведення свого чинного законодавства до законодавства Європейського Союзу. Зокрема, це стосується і змін щодо регулювання питань робочого

часу працівників. А це зумовлює потребу у виданні нового трудового кодифікованого акта – Трудового кодексу України, що вже досить довгий час розглядається різноманітними органами державної влади, що вносять свої пропозиції. Проте станом на червень 2022 року і досі є неприйнятним. Хоча профільний закон – Кодекс законів про працю України, ще має коріння Радянського Союзу, адже був прийнятий ще 1971 року.

Главою IV Кодексу законів про працю України врегульовуються питання робочого часу в Україні. Проте варто зауважити, що самого нормативного визначення поняття «робочий час» КЗпП України не містить.

У зв'язку з цим набуває особливої актуальності аналіз доктринальних визначень, що пропонують науковці. Зокрема, О. С. Заржицький вказує, що це «час, протягом якого працівник зобов'язаний трудитись відповідно до трудового договору і законодавства про працю» [1, с. 54].

О. А. Мірошніченко, визначаючи поняття робочого часу, вказує на те, що це є «час, протягом якого працівник, відповідно до трудового законодавства, колективного і трудового договору, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки в юридичної чи фізичної особи» [2, с. 6].

На думку Л. Я. Гінцбург, робочий час – це час, що має бути визначений через виражену в одиницях часу міру праці, що має бути обов'язковою для виконання працівниками [3, с. 111].

М. І. Гордієнко зазначає, що під робочим часом варто розуміти «проміжок часу, тривалість та інші ознаки якого встановлено законодавством, колективним та трудовим договором, протягом якого працівник повинен виконувати свою трудову функцію з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку підприємства, установи, організації» [4, с. 6].

М. В. Менджул робочим часом визначає «період часу, тривалість якого встановлено законодавством, колективним та трудовим договором, протягом якого працівник повинен виконувати свою трудову функцію з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку, встановлених роботодавцем» [5, с. 40].

Також, зважаючи на те, що Україна подала заявку на членство в Європейському Союзі, варто відмітити, що, відповідно до ст. 2 Директиви 2003/88 Європейського Союзу, «робочий час» означає «будь-який період, під час якого працівник працює, будучи у розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики» [6].

Отже, аналізуючи наведені вище доктринальні визначення науковців та Директиву № 2002/88 Європейського Союзу, можливо виділити деякі спільні ознаки, що характеризують правову сутність поняття «робочий час». Так, це завжди певний проміжок часу; такий проміжок обов'язково має свою тривалість; завжди виникає щонайменше між двома особами (працівником та роботодавцем); особа, що перебуває в такому проміжку часу, зобов'язана виконувати свою трудову функцію та підпорядковуватися правилам внутрішнього трудового розпорядку підприємства, організації чи установи. При цьому необхідно відмітити, що такі ознаки є загальними і можуть бути розширені залежно від конкретного виду робочого часу.

Також варто відмітити, що робочий час є інститутом трудового права, а тому містить сукупність правових норм, що визначають склад, тривалість, режим та порядок обліку трудового робочого часу.

Щодо положень чинного КЗпП України, то у згаданій вище Главі IV містяться положення щодо різновидів робочого часу, на чому зупинимося більш детально.

Так, ст. 50 КЗпП України визначено, що «нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Підприємства й організації під час укладання колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті» [7].

Отже, законодавець встановив граничну межу щодо фактичного періоду виконання працівником своїх трудових обов'язків. Щодо нижньої межі періоду виконання таких обов'язків, то тут варто відмітити, що існує два види робочого часу, а саме: скорочений робочий час та неповний робочий час.

Щодо скороченого робочого часу, то ст. 51 КЗпП України визначається, що такий робочий час може встановлюватися для деяких категорій працівників, зокрема «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» (ч. 1); «для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці, – не більш ніж 36 годин на тиждень» (ч. 2). Також цією статтею передбачено, що законодавством України встановлюється скорочена тривалість дня для окремих категорій працівників, таких як, наприклад, вчителі чи лікарі [7].

Крім того, варто зауважити, що перелік робіт зі шкідливими умовами праці визначається відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня» від 21 лютого 2001 р. № 163. Зокрема, у цьому підзаконному нормативно-правовому акті міститься досить великий перелік категорій підприємств, працівники яких повинні мати скорочений робочий час (наприклад, працівники у сфері вугільної та гірничодобувної промисловості, працівники метрополітенів, тунелів, будівництва шахт (рудників), тобто зайняті на підземних роботах тощо) [8].

І ще зазначимо, що скорочена тривалість дня, крім вказаних вище категорій, може встановлюватися для працівників, які мають дітей віком до 14-ти років, дитину-інваліда, також може встановлюватися для одинокої матері чи батька, що виховують таку дитину без іншого з батьків, і така тривалість встановлюється за рахунок власних коштів установи чи підприємства.

Наступним різновидом робочого часу є неповний робочий час. Так, ст. 56 КЗпП України визначено, що «за угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом може встановлюватись як під час прийняття 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, зокрема таку, що перебуває під її опікуванням, або здійснює догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний встановлювати їй неповний робочий день або неповний робочий тиждень».

Оплата праці в цих випадках провадиться пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Робота на умовах неповного робочого часу не зумовлює будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників» [7].

Отже, неповний робочий час відрізняється від скороченого робочого часу тим, що може бути встановлений для будь-якого працівника за спільною згодою сторін, також праця у такому дні може бути оплачена відповідно до пропорційно відпрацьованого часу або залежати від кількості виробітку.

Щодо неповного робочого часу, то варто відмітити, що працівники, які працюють відповідно до цього часу, користуються тими самими правами та захистом з боку роботодавця, що й працівники нормального робочого часу.

Варто відмітити, що Міжнародною організацією праці було ухвалено Конвенцію про роботу на умовах неповного робочого часу № 175. Цією Конвенцією визначено також особу, що є працівником, зайнятим неповним робочим часом, і є «особою, яка працює за наймом, нормальна тривалість робочого часу якої менша від нормальної тривалості робочого часу працівників, зайнятих повний робочий час, та які перебувають у порівнянній ситуації». Крім того, визначено, що термін «працівник, зайнятий повний робочий час, який перебуває в порівнянній ситуації» означає трудяшого, зайнятого повний робочий час, який: має такий самий тип трудових відносин; має такі самі чи аналогічні вид роботи або професію; працює у тому самому структурному підрозділі чи якщо у ньому немає працівників, зайнятих повний робочий час, та тих, що перебувають у порівнянній ситуації, то на тому самому підприємстві, чи якщо на цьому підприємстві немає працівників, зайнятих повний робочий час, та тих, що перебувають у порівнянній ситуації, то в тій самій галузі економічної діяльності, що й відповідний працівник, зайнятий неповний робочий час [9].

Отже, можливо зробити висновок, що роботодавець зобов'язаний однаковою мірою забезпечувати належний захист працівників, що працюють за всіма різновидами робочого часу.

У межах аналізу робочого часу необхідно звернути увагу на те, що особа може також працювати із гнучким режимом робочого часу. Зокрема, ст. 60 КЗпП України встановлено, що «гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо) норми тривалості робочого часу. Гнучкий режим робочого часу передбачає: 1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини; 2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу; 3) час перерви для відпочинку і харчування» [7].

Особливою популярністю гнучкий графік робочого часу користується серед працівників сфери послуг: магазини, торговельні центри, салони краси, готельно-ресторанні комплекси тощо.

В умовах карантинних обмежень, що діяли у 2020–2021 рр., виникла об'єктивна потреба у внесенні змін до КЗпП України в частині визначення положень щодо можливостей працівника виконувати свої професійні обов'язки віддалено, уникаючи великого скупчення людей, що направлено на зменшення випадків розповсюдження коронавірусної інфекції, що охопила весь світ. Так, 2021 року КЗпП України було доповнено ст. 60-1 (надомна робота) та 60-2 (дистанційна робота).

Зокрема, надомною роботою, відповідно до ст. 60-1 КЗпП України, визнається «форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу». У цій самій статті досить детально регламентовано умови, в яких має працювати особа, випадки, коли має місце виконання саме такої роботи [7].

Варто відмітити, що є значна кількість професій, що на постійній основі працювали за таким робочим часом, не беручи до уваги карантинні обмеження, що спонукали до такого часу. Це стосується, наприклад, сфери ІТ, графічних дизайнерів, релетиторів, менеджерів з продажу тощо.

Зважаючи на те, що деякі посади не вимагали фізичного перебування на робочому місці в період карантинних обмежень, частина працівників могла працювати дистанційно. Так, згідно із ст. 60-2 КЗпП України «дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [7].

Щодо ключових відмінностей між надомною та дистанційною роботою, то варто виділити такі:

1) щодо режиму роботи (працівник надомної роботи працює та дотримується зазвичай правил внутрішнього трудового розпорядку та загального режиму роботи, а дистанційно – працівник самостійно розподіляє свій робочий час, тобто може працювати як рано-вранці, так і вночі);

2) щодо місця виконання роботи (за надомної роботи працівник зазвичай працює за місцем свого проживання, перебування, з обов'язковим повідомлення про це роботодавця, за дистанційної роботи – це будь-яке місце поза приміщенням роботодавця);

3) умови праці (під час надомної роботи роботодавець забезпечує нешкідливі та безпечні умови праці, а за дистанційної – працівник самостійно забезпечує безпечні та нешкідливі умови праці).

Необхідно також відмітити, що проєкт Трудового кодексу України, що перебуває у Верховній Раді України, суттєво не змінює положення, які стосуються робочого часу, що діють відповідно до КЗпП України. Проте варто відмітити, що проєкт Трудового кодексу

Україні містить вичерпне поняття робочого часу, під яким розуміється «час, протягом якого працівник, відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору, повинен виконувати трудові обов'язки. До робочого часу можуть включатися інші періоди часу». Крім того, визначається також і склад робочого часу [10].

**Висновки.** Проаналізувавши загальні положення щодо робочого часу в Україні, можливо дійти висновків, що чинний КЗпП України не визначає ключового поняття Глави IV, а саме робочого часу. При цьому значна кількість доктринальних праць лише нагромаджує та вносить свої корективи іноді й недоцільні до поняття робочого часу.

Ключовими ознаками, що характеризують робочий час, можливо визнати: завжди певний проміжок часу; проміжок обов'язково має свою тривалість; завжди виникає, що найменше між двома особами (працівником та роботодавцем); особа, що перебуває в такому проміжку часу, зобов'язана виконувати свою трудову функцію та підпорядковуватися правилам внутрішнього трудового розпорядку підприємства, організації чи установи тощо.

Основними різновидами робочого часу є нормальний (що не має перевищувати 40-годинний робочий тиждень), скорочений (для деяких категорій осіб і варіюється від 24 до 36 годин на тиждень залежно від виду роботи та особи-працівника) і неповний (встановлюється за згодою працівника та роботодавця, при цьому нижньої межі законодавством не встановлено).

Було з'ясовано, що в сучасних умовах усе більшої актуальності набуває надомна та дистанційна роботи, що не потребують фізичного перебування у приміщенні роботодавця.

Крім того, застарілий законодавчий акт, що чинний в Україні з 1971 року, тобто з часів Радянського Союзу, тому в умовах інтеграції до Європейського Союзу потребує оновлення у вигляді ухвалення нового кодифікованого акта – Трудового кодексу України.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Заржицький О. С. Поняття робочого часу за законодавством України. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2011. Вип. 1. С. 54–60. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apvu\\_2011\\_1\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apvu_2011_1_11) (дата звернення: 10.06.2022).
2. Мірошниченко О. А. Правове регулювання трудових відносин у галузі сільського господарства: автор. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2017. 16 с.
3. Гинцбург Л. Я. Регулирование рабочего времени в СССР. Наука, 1966. 302 с.
4. Гордієнко М. І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України: автор. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05; Національний ун-т внутрішніх справ. Харків, 2004. 19 с.
5. Менджул М. В. Окремі проблеми правового регулювання встановлення нормальної та скороченої тривалості робочого часу. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/17335/1/ОКРЕМІ%20ПРОБЛЕМИМИ%20ПРАВОВОГО%20РЕГУЛЮВАННЯ.pdf> (дата звернення: 10.06.2022).

6. Про деякі аспекти організації робочого часу: ДИРЕКТИВА № 2003/88/ЄС ЄВРОПЕЙСЬКОГО ПАРЛАМЕНТУ І РАДИ від 4 листопада 2003 року. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_749612.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749612.pdf) ( дата звернення: 10.06.2022).

7. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.06.2022).

8. Про затвердження Переліку виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого тижня: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 лютого 2001 р. № 163. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/163-2001-п#Text> (дата звернення: 10.06.2022).

9. Про роботу на умовах неповного робочого часу: Конвенція Міжнародної організації праці від 26.04.1994 № 175. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_040#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040#Text) (дата звернення: 10.06.2022).

10. Трудовий кодекс України: проєкт Закону від 08.11.2019 № 2410. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331) (дата звернення: 11.06.2022).

## REFERENCES

1. Zarzhytskyi O. S. Poniattia robochoho chasu za zakonodavstvom Ukrainy. *Aktualni problemy vitchyznianoї yurysprudentsii*. 2011. Vyp. 1. S. 54–60. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apvu\\_2011\\_1\\_11](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apvu_2011_1_11)

2. Miroshnychenko O. A. Pravove rehuliuвання trudovykh vidnosyn u haluzi silskoho hospodarstva: avtor. dys. kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Kyiv, 2017. 16 s.

3. Hyntsburh L. Ia. Rehulyrovanye rabocheho vremeny v SSSR. Nauka, 1966. 302 s.

4. Hordiienko M. I. Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання robochoho chasu ta chasu vidpochynku pratsivnykiv OVS Ukrainy: avtor. dys. kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Natsionalnyi un-t vnutrishnikh sprav. Kharkiv, 2004. 19 s.

5. Mendzhul M. V. Okremi problemy pravovoho rehuliuвання vstanovlennia normalnoi ta skorochenoї tryvalosti robochoho chasu. s. 42. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/17335/1/ОКРЕМІ%20ПРОБЛЕМИМИ%20ПРАВОВОГО%20РЕГУ/ЛЮВАННЯ.pdf>

6. Pro deiaki aspekty orhanizatsii robochoho chasu: DYREKTYVA № 2003/88/IeS YeVROPEYSKOHO PARLAMENTU I RADY vid 4 lystopada 2003 roku. URL: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed\\_dialogue/lab\\_admin/documents/genericdocument/wcms\\_749612.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/ed_dialogue/lab_admin/documents/genericdocument/wcms_749612.pdf)

7. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

8. Pro zatverdzhennia Pereliku vyrobnytstv, tsekhiv, profesii i posad iz shkidlyvymy umovamy pratsi, robota v yakykh daie pravo na skorochenu tryvalist robochoho tyzhnia: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21 liutoho 2001 r. № 163. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/163-2001-п#Text>



9. Pro robotu na umovakh nepovnoho robochoho chasu: Konventsiaa Mizhnarodnoi orhanizatsii pratsi vid 26.04.1994 № 175. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_040#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_040#Text)

10. Trudovyi kodeks Ukrainy: proekt Zakonu vid 08.11.2019 № 2410. URL: [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331)

### **O. Myniuk, I. Ziniuk. Actual problems of labor law of Ukraine and the institute of labor law**

*Central institute of Labor Law of Ukraine can be called – working hours. Also, such an institute is associated with the interests of at least two entities, namely the employer and the employee. The legal norms of this institute are bound with other legal institutions related to provision of employees with the right to rest, to solidify the labor measure, generally related to the interests of all parties of the employment contract.*

*In addition, it is worth mentioning that Ukraine's aspiration for membership in the European Union implies the need to bring its current legislation in line with the legislation of the European Union. In particular, this also applies to changes in the regulation of employees' working hours. And this necessitates the publication of a new labor codified act – the Labor Code of Ukraine, which has been considered for quite a long time by various state authorities that make their proposals.*

*Chapter IV of the Labor Code of Ukraine (hereinafter referred to as the Labor Code) regulates the matters of working time in Ukraine. However, it should be mentioned that the normative definition of the concept of "working time" is not contained in the Labor Code.*

*Given that Ukraine has applied for membership in the European Union, it should be noted that in accordance with Art. 2 directive 2003/88 of the European Union, "working hours" means "any period during which an employee works at the disposal of an employer and performs his or her activities or duties in accordance with national law and/or practice".*

*It should also be noted that working time is an institution of labor law, and therefore contains a set of legal norms that determine the composition, duration, regime and procedure for accounting the working hours.*

*The difference between part-time work and reduced working hours is that the former can be set for any employee by general agreement of the parties, and the work performed is paid in accordance with the proportional time worked, or depends on the amount of output.*

*Having analysed the general provisions on working time in Ukraine, it is possible to conclude that the current Labor Code does not define the key concept of Chapter IV, namely the working time. At the same time, a large number of doctrinal works only accumulate and add sometimes impractical adjustments to the concept of working time. In this regard, the draft of the Labor Code of Ukraine proposes a definition of the concept of working hours, which is further considered by the authors herein.*

**Keywords:** *working hours, manual regulation of the employer, employee, flexible schedule, remote and home-office work.*

*Стаття надійшла до редколегії 16 червня 2022 року*

---

*Минюк О. Ю., Зінюк І. В. Актуальні проблеми трудового законодавства України та інституту трудового права*