

УДК 349.22

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В УКРАЇНІ І ЗА КОРДОНОМ

Пилипенко А.А., Михалко Ю.Р., Жаров О.А.

Університет митної справи та фінансів

На основі новітніх досягнень трудового права проведено комплексне дослідження та порівняння правового регулювання робочого часу в Україні і за кордоном. Проаналізовані переваги та недоліки регулювання в Україні та за кордоном.

**Ключові слова:** регулювання, робочий час, трудовий кодекс, працівник, законодавство.

**Актуальність проблеми.** Одним із центральних інститутів трудового права України є робочий час. Інститут робочого часу торкається інтересів як працівника, так і роботодавця. Правові норми цього інституту покликані забезпечувати працівникам права на відпочинок та на закріплення міри праці, що стосується інтересів обох сторін трудового договору.

Прагнення України до Європейського Союзу викликає низку проблем, які стосуються як всього українського права в цілому, так і трудового права зокрема. Зміна законодавства у відповідності до європейських стандартів стосується і тієї частини, що регулює робочий час працівників. Це зумовлює необхідність появи змін у Кодексі законів про працю чи у новому Трудовому кодексі України у відповідності до законодавства країн Європи.

**Аналіз останніх наукових досліджень.** Тематиці надання загальної характеристики джерел правового регулювання робочого часу в Україні приділено увагу у наукових працях наступних вчених: А.Ю. Бабаскін, Ю.В. Баранюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, І.О. Снігірьова, О.М. Ярошенко та інші. Питання правового регулювання робочого часу у країнах Європи було предметом досліджень К. Бичкової, С.В. Мочерного, Н.М. Хурторян, П.Д. Пилипенко, В.Я. Бурака, З.Я. Козака та інших науковців.

Проте, не дивлячись на ґрунтовні дослідження науковців, багато питань даної проблематики залишаються не вирішеними.

**Постановка завдання. Мета дослідження** полягає в порівнянні правового регулювання робочого часу в Україні та країнах Європи.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Одним із центральних інститутів трудового права України є робочий час. Інститут робочого часу торкається інтересів як працівника, так і роботодавця. Правові норми цього інституту покликані забезпечувати працівникам права на відпочинок та на закріплення міри праці, що стосується інтересів обох сторін трудового договору. Різноманітні види трудової діяльності, які виникають під час реалізації громадянами конституційного права на працю, вказують на необхідність подальшого розвитку правового закріплення окремих видів режиму робочого часу [3].

Необхідно одразу ж зауважити, що у чинному Кодексі законів про працю України немає визначення поняття «робочий час», як і поняття «робочий день» [1]. У національному законодавстві також не спостерігається єдності у розумінні цього поняття. Так, у п. 1.5. Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних тран-

спортних засобів, затвердженого 07.06.2010 р. № 340 робочий час визначається як час, протягом якого водій зобов'язаний виконувати роботу, визначену трудовим договором і правилами внутрішнього трудового розпорядку [7]. У листі Мінсоцполітики України «Про режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку» від 22.06.2007 р. № 199/13/116–07 під робочим часом розуміється час, протягом якого працівник повинен виконувати обов'язки за трудовим договором [5].

На відміну від вітчизняного трудового законодавства в трудових кодексах інших держав поняття режиму робочого часу закріплено. Наприклад, ст. 123 Трудового кодексу Республіки Білорусь та ст. 101 Трудового кодексу Киргизької Республіки визначають режим робочого часу як чинний у наймача порядок розподілу для працівників норм щоденної та щотижневої тривалості робочого часу й часу відпочинку протягом доби, тижня, місяця та інших календарних періодів. Режим робочого часу визначає час початку й закінчення робочого дня (зміни), час обідньої та інших перерв, послідовність чергування працівників на змінах, робочі й вихідні дні. Законодавство цих двох країн до поняття режиму робочого часу включає час обідньої перерви та вихідні дні. На нашу думку, це не є правильним, оскільки такі питання мають регулюватися окремим розділом про час відпочинку [4].

У ст. 95 Трудового кодексу Азербайджанської Республіки закріплено таке поняття режиму робочого часу: щоденна тривалість робочого часу, його початок і закінчення, час і тривалість перерв у роботі, кількість добових змін, графіки змінності та їх складання, підсумований облік робочого часу, правила заміни відпрацьованих робочих днів вихідними днями (надання відгулів), а також кількість робочих днів на тиждень, які визначаються правилами внутрішнього розпорядку підприємства або трудовим чи колективним договором. Трудовий кодекс Республіки Туркменістан у ст. 66 наводить аналогічне визначення, проте додає також, що режим робочого часу являє собою роботу з ненормованим робочим днем для окремих категорій працівників. Вважаємо, що не варто було б у визначення поняття режиму робочого часу включати елементи й види режиму робочого часу, оскільки воно стає громіздким, його зміст під час узагальнення втрачається. Варто в окремій статті чи підпункті закріпити всі ці елементи, унаслідок чого визначення було б чіткішим і лаконічнішим.

Поняття «режим робочого часу» згадується в трудовому законодавстві не всіх країн Європейського Союзу. Так, наприклад, польське тру-

дове законодавство закріплює поняття робочого часу. Відповідно до ч. 1 ст. 128 Трудового кодексу Польщі робочий час – це час, протягом якого працівник залишається в розпорядженні роботодавця на робочому місці або в іншому місці, вказаному для виконання роботи [4]. Таке визначення є досить особливим, оскільки в ньому немає традиційної прив'язки до трудової функції працівника й належного регулювання цієї функції.

У ст. 147 Трудового кодексу Литовської Республіки режим робочого часу визначається як розподіл (чергування) часу праці й відпочинку кожного працівника протягом доби, тижня або облікового періоду, а також початок і кінець щоденної роботи (зміни), що визначається згідно з правилами трудового розпорядку підприємства, установи, організації. Початок і кінець робочого часу в державних установах, підприємствах та організаціях визначає уряд [4].

Правове регулювання робочого часу в Україні здійснюється в основному централізовано, нормами імперативного характеру.

Законодавче обмеження тривалості робочого часу – найважливіша гарантія права на відпочинок, необхідна умова всебічного розвитку людини. Зокрема, правове регулювання робочого часу в Україні засноване на ст. 45 Конституції України, Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП), актах Міжнародної організації праці (далі – МОП).

Відповідно до ч. 1 ст. 9 Конституції України чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України [2]. Так, згідно зі ст. 8<sup>1</sup> КЗпП, якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, в яких бере участь Україна, встановлені інші правила, ніж ті, що містить законодавство України про працю, то застосовуються правила міжнародного договору або міжнародної угоди [1]. Серед конвенцій МОП, що ратифіковані Україною, правовому регулюванню робочого часу присвячені: Конвенція № 14 «Про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах» 1921 року, Конвенція № 45 «Про застосування праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» 1935 року, Конвенція № 47 «Про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень» 1935 року, Конвенція № 79 «Про обмеження нічної праці дітей і підлітків на не-промислових роботах» 1946 року, Конвенція № 90 «Про нічну працю підлітків в промисловості» 1948 року, Конвенція № 106 «Про щотижневий відпочинок у торгівлі і установах» 1957 року [10].

На рівні кодифікованого акту правове регулювання робочого часу закріплено в положеннях КЗпП. Так, відповідно до частини першої ст. 50 КЗпП нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Ця норма не може бути збільшена ні колективними, ні трудовими договорами, в тому числі контрактами. При цьому йдеться про норму тривалості робочого часу в межах одного трудового договору [1].

Відповідно до частини другої ст. 50 КЗпП підприємства й організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбаче-

но в частині першій цієї статті. При цьому оплата праці має провадитися за повною тарифною ставкою (денною), за повним окладом.

Випадки встановлення скороченої тривалості робочого часу передбачено ст. 51 КЗпП, згідно з якою 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 в період канікул) – 24 години на тиждень; для працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень.

Скорочена тривалість робочого часу для цієї категорії працівників визначається відповідно до постанови № 163, на підставі результатів атестації робочих місць, порядок проведення якої затверджено постановою № 442 [6].

Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів тощо).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів на підприємствах і в організаціях для жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину-інваліда.

Згідно зі ст. 13 КЗпП, ст. 7 Закону № 3356 у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку. Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги [1].

Тобто скорочену тривалість робочого часу, крім випадків, коли вона передбачена законодавством, для вищевказаної категорії жінок підприємства і організації можуть визначити самостійно в колективному договорі. Це їх право, а не обов'язок. А згідно зі ст. 9<sup>1</sup> КЗпП підприємства, установи, організації мають право встановлювати додаткові порівняно із законодавством трудові та соціально-побутові пільги (в тому числі скорочену тривалість робочого часу) для будь-якого кола працівників.

При скороченій тривалості робочого часу час, протягом якого працівник має виконувати трудові обов'язки, скорочується, але працівник має право на оплату праці у розмірі повної тарифної ставки, повного окладу.

Норму робочого часу (нормальна чи скорочена) встановлено законом у розрахунку на тиждень. Тому в усіх випадках, коли у чинному законодавстві встановлюється скорочений робочий час у розрахунку на день (скорочений робочий день), тижнева тривалість робочого часу визначається шляхом перемноження скороченого робочого дня на шість (кількість робочих днів на тиждень), хоч би на підприємстві було встановлено для працівників п'ятиденний робочий тиждень.

Крім нормальної та скороченої тривалості робочого часу трудовим законодавством передбачено також неповний робочий час.

Робота з неповним робочим часом регламентується ст. 56 КЗпП, якою передбачено, що за угодою між працівником і роботодавцем може встановлюватися як при прийнятті на роботу, так і згодом неповний робочий день або неповний робочий

тиждень. На прохання вагітної жінки, жінки, яка має дитину віком до 14 років або дитину-інваліда, 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.

У випадках, передбачених законодавством, на роботодавця покладається обов'язок встановити на прохання інвалідів неповний робочий день або неповний робочий тиждень (ст. 172 КЗпП) [1].

Нормальна і скорочена тривалість робочого часу встановлюється нормативними актами, а робота на умовах неповного робочого часу – за погодженням сторін трудового договору, тобто працівника і роботодавця.

Робота працівника з ненормованим робочим днем після закінчення робочого дня не є надурочною роботою. При цьому години, відпрацьовані понад нормальну тривалість робочого часу, не відображаються у табелі обліку і не оплачуються. Водночас для залучення працівників з ненормованим робочим днем для роботи понад норму робочого часу потрібні підстави (виробнича необхідність, інші виняткові обставини). Слід також враховувати, що за наявності підстав і з дотриманням встановленого порядку (ст. 62 КЗпП) працівники з ненормованим робочим днем також можуть залучатися до виконання надурочних робіт.

Розглянемо норми законодавства про робочий час в окремих країнах Європи.

Тривалість робочого тижня у Франції встановлюється у розмірі 35 годин (за загальним правилом, тиждень починається в 0 годин в понеділок і закінчується о 24 годині в неділю). У деяких галузях, де в робочий час працівник не зайнятий постійно, і допускається час пасивності з боку працівника (медицина, соціальні сфери), може бути встановлена інша тривалість робочого тижня. Однак у цьому випадку вона формально прирівнюється до загальної тривалості.

Законодавства країн Європейського союзу надає можливість широкого використання підсумованого обліку робочого часу. Так, Закон Німеччини від 6 червня 1994 «Про робочий час» встановлює, що робочий час робітника не повинен бути більшим, ніж 8 годин на день. Проте якщо протягом 6 місяців або 24 тижнів в середньому дотримується 8-годинна норма щоденного робочого часу, він може бути збільшений до 10 годин. Подібні положення передбачаються у польському та болгарському законодавстві. Слід звернути увагу на відмінність, яка полягає саме в тривалості періоду протягом якого застосовується облік робочого часу. Польський Трудовий кодекс передбачає тривалість не більше 4 місяців, Болгарське законодавство – 60 днів [4].

Колективними договорами та угодами в Польщі та Німеччині дозволяється збільшувати обліковий період.

Роботодавці мають можливість змінювати умови праці в кращу для працівника сторону. Зміни в гірший бік є рідкісним винятком, обумовлені необхідністю довести економічну доцільність і отриманням дозволу компетентних органів.

Окремо слід зупинитися на питанні про надурочні роботи. Відповідно до ст. 143 Трудового кодексу Болгарії надурочною вважається робота,

виконана працівником за пропозицією, розпорядженням і без заперечень з боку наймача або відповідного керівника понад встановлену для нього тривалість робочого часу. Згідно угорського Трудового кодексу понаднормовою визнається не тільки робота, виконана понад нормального робочого часу працівника, а й робота у вихідні та святкові дні.

Тривалість надурочної роботи у Франції (більше 35 годин на тиждень або 1607 годин на рік) не може перевищувати річну норму, встановлену колективним договором або галузевою угодою. У разі її перевищення, працівникові надаються додаткові дні відпочинку. Виняток у питанні тижневої норми складають сезонні роботи. Колективним договором може встановлюватися інша тижнева норма робочого часу.

За надурочну роботу співробітнику покладається збільшення заробітної плати. Так за перші 8 годин роботи, що перевищують тижневу норму, працівник має право на доплату в розмірі 25% за кожну годину роботи. За кожну годину роботи понад ці вісім годин – доплату в розмірі 50%. Галузева угода або колективний договір може встановити менший розмір доплати, але не менше 10% за кожну годину. Також замість грошової доплати може бути закріплено право працівника на додатковий час відпочинку. У цьому випадку, понаднормові годинки не впливають на розрахунок річної норми робочого часу.

Якщо час роботи за день досягає шести годин, то працівник має право на перерву, тривалістю не менше 20 хвилин. Щоденний робочий час не може перевищувати 10 годин, а щотижневий – 48 годин. У виняткових випадках деякі організації можуть перевищувати цей ліміт в певному періоді, але в будь-якому випадку щотижневий робочий час не може бути більше 60 годин.

Трудовий кодекс Франції передбачає можливість укладення з окремими категоріями працівників угоди із зазначенням кількості годин або днів, які цей працівник повинен буде відпрацювати протягом року. Така можливість повинна бути передбачена колективним договором або галузевою угодою. Це угода укладається в письмовому вигляді за згоди працівника. Угода укладається з працівниками, які мають певну самостійність в організації свого робочого часу та природа функцій яких дозволяє їм відступати від загального трудового розпорядку, а також з працівниками, термін робочого часу яких не може бути визначений заздалегідь, і при цьому вони мають свободу в організації свого робочого часу для виконання покладених на них обов'язків.

На вимогу конкретних працівників, роботодавець має право відступати від загального розпорядку дня і встановлювати індивідуальний розпорядок за умови, що представницький орган колективу працівників не заперечує, а інспектор праці повідомлений про це. У такому випадку робочі години можуть переноситися за бажанням працівника з одного тижня на інший. Роботодавець зобов'язаний розміщувати в доступному місці годинник початку і закінчення роботи і час відпочинку. Для працівників з індивідуальним розпорядком дня також має бути встановлено робочий розклад.

У законодавстві багатьох зарубіжних країн закладений принцип: понаднормові роботи



допускаються тільки у виняткових випадках. Наприклад, у Польщі при необхідності проведення рятувальних робіт для охорони життя і здоров'я населення або для охорони майна, або ліквідації аварії, а також у випадках крайньої необхідності для роботодавця. Максимальна тривалість понаднормових робіт в календарному році обмежена законодавством: у Болгарії та Польщі – 150 годин, в Угорщині – 144 годин. У деяких країнах допускається збільшення цієї норми в актах колективно- договірному регулювання. Наприклад, в Угорщині ця норма може бути збільшена до 200 годин, у Польщі в колективному договорі, правила внутрішнього трудового розпорядку або у трудовому договорі, якщо роботодавець не зв'язаний колективним договором або не зобов'язаний вводити правила внутрішнього трудового розпорядку, можна встановити іншу кількість годин понаднормових робіт в календарному році. При цьому робочий час з урахуванням понаднормових робіт не повинний перевищувати 48 годин на тиждень в обліковому періоді. Таким чином, допускається відступ від принципу в *favorem* (поліпшення становища працівника в колективному договорі, угоді або трудовому договорі порівняно з законодавством) на користь принципу в *reius* (тобто погіршення становища працівника порівняно з законодавством, що фіксується в колективній угоді або індивідуальному трудовому договорі). Понаднормові роботи компенсуються зазвичай оплатою праці у підвищеному розмірі. Для окремих категорій працівників встановлено заборони на такі роботи.

Крім стандартних режимів робочого часу трудове законодавство зарубіжних країн передбачає нестандартні режими робочого часу: роздроблений робочий день, режим гнучкого робочого часу та ін. Серед відносно нових нестандартних режимів робочого часу можна відзначити режим «стислий тиждень», коли тижнева або двотижнева норма робочого часу відпрацьовується не за 5 чи 10 робочих днів відповідно, а за 34 або 89 робочих днів. Наприклад, у Нідерландах використовується стисла триденний робочий тиждень з робочим днем 10,75 годин.

Цікавим положенням можна назвати норму Трудового кодексу Франції, згідно якої будь-який працівник може, беручи до уваги реальну ситуацію на підприємстві, вимагати зміни свого графіка роботи з метою регулярних занять спортом.

У проекті Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. (до другого читання (24.07.2017)) п. 1 ст. 132 § 1 «Тривалість робочого часу» Глави 2 «Робочий час» визначає: «Робочий час – час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку і умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки. Відповідно до трудового законодавства до робочого часу можуть включатися інші періоди часу» [8].

У проекту трудового кодексу зберегли норму про 40-годинний робочий тиждень із 5 днями роботи. Але є один нюанс. Роботодавець зможе встановлювати 6-денний робочий тиждень або 10-годинний робочий день, – правда, якщо в сумі це не буде перевищувати 40 годин на тиждень. Також з'явилася норма про так звану гнучку трудову функцію, що дозволяє збільшувати

обов'язки працівника. Це означає, що роботодавець може додати обов'язків, якщо обсяг роботи є замалим і не забезпечує повної зайнятості. Є ще один важливий момент: працівників можуть залучати до роботи у вихідні дні без їхньої згоди. Крім того, допускається робота і під час державних та релігійних свят, якщо це передбачено в Трудовому договорі.

У вересні 2017 року проект нового Трудового кодексу (доопрацьований) із запропонованими до нього правками був розглянутий Комітетом Верховної Ради з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення. І найближчим часом цей документ може бути винесений в зал для голосування в другому читанні і ухвалення в цілому.

Нинішній стан трудового законодавства у сфері правового регулювання робочого часу потребує реформування, оскільки з'являється все більше інноваційних форм зайнятості, які ще не передбачені українським законодавством. Регулювання робочого часу, на мою думку, повинно залежати не тільки від віку та специфіки діяльності працівника, але й від спрямованості діяльності на використання інформаційних технологій та обробки даних. Я вважаю, що правове регулювання робочого часу в Україні має конкретні проблеми, які потребують залучення інноваційних підходів.

**Висновки з цього дослідження.** Підсумовуючи все вище викладене, дійшли наступних висновків:

- правове регулювання тривалості робочого часу у централізованому порядку здійснюється, як правило, на рівні розрізаних нормативно-правових актів, більшість з яких є підзаконними, в тому числі прийнятими ще часів радянської влади. В свою чергу, в нашій державі вже тривалий час існують та розвиваються ринкові відносини, що вимагають належного закріплення та врегулювання у всіх аспектах суспільного життя, в тому числі і в частині робочого часу. Тобто, в сучасних умовах в Україні в нормативно-правовому регулюванні робочого часу має місце значна диспропорція в співвідношенні між законами і підзаконними актами на користь останніх;

- праця деяких категорій працівників має свої особливості, що зумовлені специфікою організації праці в різних галузях економіки, тяжкістю та шкідливістю умов праці та іншими факторами. Особливості регулювання робочого часу таких категорій працівників в Україні встановлюються спеціальними нормативно-правовими актами (кодекси, закони, накази, постанови тощо). Таким чином, в правовому регулюванні робочого часу існує значна диференціація правових норм, що розповсюджуються тільки на ту або іншу категорію працівників;

- незважаючи на відведення галузку трудового права значної ролі в регулюванні робочого часу колективно-договірному та індивідуальному регулюванню, їх практичне застосування нівелюється відсутністю належного правового закріплення зазначеного локального регулювання трудових відносин;

- запропонований народними депутатами проект Трудового кодексу України потребує суттєвого доопрацювання, оскільки у цій редакції він грубо порушує права робітників, а його норми можуть негативно відбитися на здоров'ї останніх.

**Список літератури:**

1. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. – Редакція від 30.04.2017. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Конституція України. Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Редакція від 30.09.2016. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
3. Кравців З.Я. Режим робочого часу: поняття та елементи / З.Я. Кравців // Порівняльно-аналітичне право. – 2015. – № 2. – 148 с.
4. Левченко Н.І. Правове регулювання робочого часу: європейський досвід / Н.І. Левченко // Журнал східноєвропейського права. – 2015. – № 14. – 141 с.
5. Лист Мінсоцполітики України «Про режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку» від 22.06.2007 р. № 199/13/116-07. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://planeta-inform.com.ua/rezhimy-raboty-i-raboochee-vremya>
6. Метіль А.С. Теоретико-правові основи робочого часу / А.С. Метіль // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2016. – Вип. 2. – 92 с.
7. Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів. Наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 07.06.2010 № 340. – Редакція від 04.10.2016. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0811-10>
8. Проект Трудового кодексу України 1658 від 27.12.2014. Електронний ресурс. Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)
9. Світайло П.Ю. Аспекти регулювання робочого часу у проекті трудового кодексу України / П.Ю. Світайло // Правова держава. – 2010. – № 12. – 119 с.
10. Світайло П.Ю. Загальна характеристика джерел правового регулювання робочого часу в Україні / П.Ю. Світайло // Форум права. – 2013. – № 3. – 541 с.

**Пилипенко А.А., Михалко Ю.Р., Жаров О.А.**

Університет таможенного дела и финансов

## **ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ В УКРАИНЕ И ЗА РУБЕЖОМ**

### **Аннотация**

На основе новейших достижений трудового права проведено комплексное исследование и сравнение правового регулирования рабочего времени в Украине и за рубежом. Проанализированы преимущества и недостатки регулирования в Украине и за рубежом.

**Ключевые слова:** регулирование, рабочее время, трудовой кодекс, работник, законодательство.

**Pilipenko A.A., Mykhalko Y.R., Zharov O.A.**

University of Customs and Finance

## **LEGAL REGULATION OF WORKING TIME IN UKRAINE AND ABROAD**

### **Summary**

On the basis of the latest achievements of labor law, a comprehensive study and comparison of the legal regulation of working time in Ukraine and abroad has been carried out. The advantages and disadvantages of regulation in Ukraine and abroad are analyzed.

**Keywords:** regulation, working time, labor code, employee, legislation.