

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЗАХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ
Кафедра міжнародного права та міграційної політики

Міждисциплінарна курсова робота

на тему:

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В
ЄС**

Студента (ки) 3 курсу МП групи
Галузь знань 29 Міжнародні відносини
Спеціальність 293 Міжнародне право
Грищенко Дмитрія Олександровича

Керівник _____

(посада, вчене звання, науковий ступінь, прізвище та ініціали)

Національна шкала _____

Кількість балів: _____ Оцінка: ECTS _____

Члени комісії:

_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)
_____	_____
(підпис)	(прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1	
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В ЄС	
1.1. Поняття робочого часу і часу відпочинку в ЄС.....	5
1.2. Міжнародні стандарти правового регулювання робочого часу і часу відпочинку.....	7
РОЗДІЛ 2	
АНАЛІЗ ПРАВОВИХ АКТІВ ЄС, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ	
2.1. Правові акти ЄС, що стосуються робочого часу і часу відпочинку.....	11
2.2. Практика застосування правових актів ЄС про робочий час і час відпочинку в країнах-членах ЄС.....	15
РОЗДІЛ 3	
ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В ЄС	
3.1. Проблеми правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС..	19
3.2. Перспективи вдосконалення правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС.....	22
ВИСНОВКИ.....	25
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	27

ВСТУП

Актуальність дослідження. Актуальність дослідження теми правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС має значну вагу з кількох причин. По-перше, зростає усвідомлення важливості гідної праці та благополуччя працівників у сучасному світі, а довгий робочий час і недостатній відпочинок можуть негативно впливати на їхнє здоров'я та продуктивність. По-друге, розвиток нових форм зайнятості створює нові виклики для правового регулювання робочого часу, оскільки існуючі норми не завжди адаптовані до цих змін.

По-третє, вплив нових технологій може призвести до змін у організації робочого часу, що вимагає ретельного розгляду їхніх наслідків для прав працівників. Крім того, є прагнення до гармонізації законодавства країн-членів ЄС у цій сфері, що вимагає подальшого дослідження. Не останнє місце в цьому має забезпечення конкурентоспроможності ЄС на світовому ринку.

Таким чином, дослідження цієї теми має велике значення як теоретично, так і практично. Результати такого дослідження можуть бути використані для розробки нових норм та стандартів, що сприятимуть більш справедливому, збалансованому та ефективному регулюванню робочого часу та часу відпочинку в ЄС.

Науково-практичне значення теми правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС полягає в покращенні умов праці та здоров'я працівників через розробку ефективних норм і стандартів. Це сприяє підвищенню продуктивності та забезпечує більш справедливе та збалансоване регулювання робочого часу та часу відпочинку.

Об'єктом дослідження є правове регулювання робочого часу і часу відпочинку в Європейському Союзі.

Предметом дослідження є аналіз норм та принципів правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС, а також їх вплив на трудові відносини та добробут працівників.

Мета дослідження. Дослідити та проаналізувати правове регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС, виявити його проблеми та перспективи вдосконалення.

Методологія дослідження включає застосування таких методів:

- Аналіз правових актів ЄС та країн-членів ЄС.
- Порівняльно-правовий метод.
- Системний аналіз.
- Історичний метод.
- Статистичний метод.

Завдання дослідження включають аналіз таких аспектів;

- Історичні аспекти правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС.
- Міжнародні стандарти правового регулювання робочого часу і часу відпочинку.
- Норми та принципи правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС.
- Практика застосування правових актів ЄС про робочий час і час відпочинку в країнах-членах ЄС.
- Проблеми правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС.
- Перспективи вдосконалення правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС.

Наукова база дослідження. Під час написання курсової роботи було використано праці таких провідних вчених та дослідників, як: О. Бегаль, А. Білоха, О. Гапон, М. Гордієнко, А. Докаленко, О. Коновалова та інші.

Структура курсової роботи. Курсова робота складається зі вступу, 3 розділів та 6 підрозділів, висновків та списку джерел, який містить 25 найменувань. Загальний обсяг роботи складає 30 сторінок.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В ЄС

1.1. Поняття робочого часу і часу відпочинку в ЄС

Директива 2003/88/ЄС "Про деякі аспекти організації робочого часу" відіграє ключову роль у регулюванні питань робочого часу та часу відпочинку в Європейському Союзі. Цей документ встановлює важливі визначення, які визначають основні концепти, що регулюються ним [10].

По-перше, він чітко визначає "робочий час" як будь-який період, протягом якого працівник перебуває у розпорядженні роботодавця та виконує свої обов'язки. Це означає, що будь-який час, коли працівник знаходиться на роботі або на обов'язках, вважається робочим часом [1, с. 22].

По-друге, директива визначає "час відпочинку" як будь-який період, який не є робочим часом. Це важливо для забезпечення відпочинку та відновлення працівників після періодів роботи.

Зазначені визначення становлять основу для розуміння і застосування положень Директиви у практичній діяльності. Вони допомагають у встановленні стандартів і правил, які забезпечують належні умови праці та відпочинку для працівників в країнах Європейського Союзу. Таке чітке визначення сприяє уникненню неоднозначностей і конфліктів між сторонами праці, а також сприяє захисту прав і інтересів працівників [2, с. 76].

Директива 2003/88/ЄС "Про деякі аспекти організації робочого часу" встановлює важливі мінімальні вимоги щодо тривалості робочого часу, які є країновими в Європейському Союзі. Ці норми становлять основу для захисту прав і інтересів працівників, забезпечуючи їм належні умови праці та відпочинку.

По-перше, максимальна тривалість робочого тижня обмежена до 48 годин, включаючи надурочні години. Це сприяє запобіганню перевтомі та

забезпеченню збалансованого підходу до роботи та особистого життя працівників.

По-друге, працівники мають право на щоденний відпочинок тривалістю не менше 11 годин протягом кожних 24 годин. Це дозволяє працівникам відновлювати свої сили та зберігати здоров'я відповідно до норм медичної безпеки та гігієни [3, с. 123].

По-третє, щотижневий відпочинок не повинен бути меншим за 24 години протягом кожного 7-денного періоду, який може бути розділений на частини. Це забезпечує працівникам достатній відпочинок та «регенерацію» між робочими тижнями.

І нарешті, кожен працівник має право на щорічну оплачувану відпустку не менше ніж 4 тижні на рік. Це дозволяє працівникам відпочити, відновити сили та зайнятися особистими справами, сприяючи загальному фізичному та психологічному здоров'ю [3, с. 157].

Загалом, ці мінімальні вимоги встановлені з метою захисту працівників та забезпечення їхнього благополуччя, сприяючи створенню справедливих та ефективних умов праці в Європейському Союзі.

Директива передбачає ряд винятків з правил про тривалість робочого часу. Наприклад, до роботи, що не підпадає під ці правила, може належати:

- Робота керівних працівників.
- Робота на транспорті.
- Робота в аварійних ситуаціях.
- Робота змінних команд [13].

Директива також встановлює мінімальні вимоги щодо часу відпочинку. Наприклад, працівники мають право на:

- 11 годин щоденного відпочинку протягом кожних 24 годин.
- 24 години щотижневого відпочинку протягом кожного 7-денного періоду.
- 4 тижні оплачуваної відпустки на рік.

Держави-члени Європейського Союзу також мають велику відповідальність за забезпечення дотримання правил щодо робочого часу та часу відпочинку для своїх громадян. Це не лише сприяє захисту прав працівників, але і забезпечує здоров'я та благополуччя всього суспільства. Для досягнення цієї мети необхідно вживати різноманітні заходи та політики.

По-перше, введення системи інспектування роботодавців є важливим кроком для контролю за дотриманням правил щодо робочого часу. Інспектори можуть перевіряти умови праці, робочі графіки та відповідність їх законодавству. Це допомагає запобігти зловживанням з боку роботодавців та забезпечити, щоб працівники працювали відповідно до встановлених норм [16, с. 36].

По-друге, надання працівникам права на інформацію про їхні права щодо робочого часу та часу відпочинку є важливою складовою ефективної системи. Це означає, що працівники повинні мати доступ до інформації про свої права і обов'язки, включаючи правила робочого часу, перерви та відпустки.

По-третє, запровадження санкцій за порушення правил є необхідним заходом для забезпечення ефективності системи. Це може включати штрафи для роботодавців, які порушують правила щодо робочого часу, а також відшкодування для працівників, які стали жертвами порушень.

Загалом, держави-члени ЄС мають активно працювати над впровадженням цих заходів та політик, щоб забезпечити дотримання правил щодо робочого часу та часу відпочинку. Це є ключовим для забезпечення справедливих умов праці та здоров'я працівників у всьому Європейському Союзі.

1.2. Принципи правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС

Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС ґрунтується на низці принципів, які мають на меті забезпечити захист прав працівників,

сприяти їхньому здоров'ю та добробуту, а також підвищити продуктивність праці.

Основні принципи правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в Європейському Союзі є краєвидними визначниками справедливості, гуманності та забезпечення здоров'я та добробуту працівників. Ці принципи не лише відображають основні цінності сучасного суспільства, але й є фундаментальними для створення ефективної та справедливої системи трудових відносин.

Перший принцип - принцип **верховенства права** - покладає основу для правового регулювання робочого часу та часу відпочинку. Він передбачає, що всі норми повинні базуватися на законі та відповідати міжнародним стандартам. Це забезпечує стабільність і надійність законодавства, що регулює працю, та відвертає можливість довільного втручання або зловживання [17].

Принцип **гуманізму** підкреслює важливість врахування потреб і інтересів працівників при регулюванні робочого часу та часу відпочинку. Він акцентує на забезпеченні права на здоров'я та добробут працівників, що включає в себе не лише фізичне, але і психологічне благополуччя.

Принцип **соціальної справедливості** стверджує рівність прав всіх працівників незалежно від їхньої особистої ідентичності. Це важливо для створення умов праці, які є справедливими та рівними для всіх [18, с. 63].

Принцип **пріоритетності збереження працездатності, здоров'я та життя** працівників підкреслює важливість запобігання перевтомі, травмам та іншим ризикам для здоров'я, пов'язаним з надмірним робочим часом або невідповідними умовами праці.

Принцип **пріоритетності міжнародних (європейських) стандартів** та законодавчого регулювання відносин у сфері робочого часу підкреслює важливість врахування міжнародних норм та стандартів при прийнятті національного законодавства [20].

Тим більше, принцип **гнучкості** видів та режимів робочого часу відображає потребу в адаптаційних та інноваційних підходах до організації

робочого часу, щоб врахувати специфіку різних галузей економіки та потреби працівників.

Принцип **соціального партнерства** є ключовим для забезпечення широкого прийняття та легітимності правового регулювання робочого часу та часу відпочинку. Цей принцип передбачає включення думок та пропозицій профспілок та інших представницьких органів працівників у процес прийняття рішень щодо нормативного регулювання. Співпраця між роботодавцями та працівниками сприяє знаходженню балансу між потребами обох сторін та забезпечує реалізацію справедливих та ефективних правил.

Принцип **універсальності та гнучкості** видів та режимів робочого часу покликаний враховувати різноманітність умов праці у різних секторах економіки. Законодавство повинне встановлювати загальні стандарти, що забезпечують базовий рівень захисту для всіх працівників, але водночас має бути гнучким для адаптації до специфіки роботи та потреб працівників у конкретних галузях [22, с. 243].

Принцип **імплементатії міжнародних стандартів** у сфері робочого часу наголошує на важливості виконання державами-членами ЄС міжнародних зобов'язань у цій сфері. Це забезпечує стандартизацію та зближення нормативних актів між країнами, сприяє створенню єдиної платформи для захисту прав працівників у всьому Європейському Союзі.

Принцип **поєднання законодавчого, договірного та локального правового регулювання** робочого часу визнає важливість різноманітних рівнів регулювання у формуванні сучасної системи трудових відносин. Він враховує можливість взаємодії законодавства, колективних та трудових договорів та локальних нормативних актів роботодавців у визначенні робочих умов та режимів праці [24, с. 63].

Принцип **поєднання робочого часу та часу відпочинку** з охороною праці відображає необхідність забезпечення безпечних та здорових умов праці для працівників. Він покликаний гарантувати, що регулювання робочого часу та часу відпочинку сприяє не лише ефективності виробництва, але й дбає про

здоров'я та безпеку працівників, що є важливими складовими стабільного та процвітаючого суспільства.

Усі ці принципи є важливими для створення справедливої та ефективної системи правового регулювання робочого часу та часу відпочинку в ЄС. Вони допомагають забезпечити баланс між потребами бізнесу та захистом прав працівників, створюючи умови для стійкого економічного розвитку та підвищення якості життя населення.

Важливо зазначити, що принципи правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС можуть мати певні нюанси в залежності від конкретної ситуації. Наприклад, деякі принципи можуть застосовуватися з більшою чи меншою мірою залежно від:

- **Галузі промисловості** - вимоги до робочого часу і часу відпочинку можуть відрізнятися залежно від галузі промисловості. Наприклад, для працівників з фізично важкою працею можуть встановлюватися коротші робочі дні або тижні, ніж для працівників офісних професій.
- **Розміру та типу підприємства** - малі підприємства можуть мати більшу гнучкість в організації робочого часу, ніж великі підприємства.
- **Положення працівника** - керівні працівники можуть мати менш регламентований робочий час, ніж звичайні працівники.
- **Колективних договорів** - колективні договори можуть передбачати більш сприятливі для працівників умови щодо робочого часу і часу відпочинку, ніж законодавство [25, с. 123].

Принципи правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС відіграють важливу роль у забезпеченні захисту прав працівників, сприяючи їхньому здоров'ю, добробуту та підвищенню продуктивності праці. Ці принципи створюють основу для справедливих та гуманних умов праці в усіх державах-членах Євросоюзу.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ПРАВОВИХ АКТІВ ЄС, ЩО РЕГУЛЮЮТЬ РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ

2.1. Правові акти ЄС, що стосуються робочого часу і часу відпочинку

Основними правовими актами ЄС, що регулюють питання робочого часу і часу відпочинку, є:

1. Директива 2003/88/ЄС "Про деякі аспекти організації робочого часу" (далі - Директива)
2. Директива 2006/31/ЄС "Про координацію держав-членів щодо застосування принципів умов праці, визначених у Договорах" (далі - Директива 2006/31/ЄС)
3. Регламент (ЄС) № 161/2012 "Про встановлення норм і вимог щодо часових норм, що стосуються професійних водіїв автомобільного транспорту, та про зміни певних актів ЄС" (далі - Регламент 161/2012)

Директива 2003/88/ЄС є основним документом, що регулює питання робочого часу і часу відпочинку в ЄС. Вона встановлює мінімальні вимоги щодо:

- Максимальної тривалості робочого тижня (48 годин)
- Щоденного відпочинку (11 годин)
- Щотижневого відпочинку (24 години)
- Щорічної відпустки (4 тижні) [19].

Директива також передбачає ряд винятків з правил про тривалість робочого часу, наприклад, для роботи керівних працівників, роботи на транспорті, роботи в аварійних ситуаціях та роботи змінних команд.

Директива 2006/31/ЄС доповнює Директиву 2003/88/ЄС, встановлюючи загальні принципи умов праці, включаючи принципи, що стосуються робочого часу і часу відпочинку. Директива 2006/31/ЄС також передбачає процедури для забезпечення застосування цих принципів державами-членами ЄС.

Регламент 161/2012 застосовується лише до професійних водіїв автомобільного транспорту. Він встановлює норми та вимоги щодо часових норм, що стосуються цих водіїв, включаючи норми щодо:

- Максимальної тривалості робочого часу
- Щоденного та щотижневого відпочинку
- Часу керування транспортним засобом

Важливо зазначити, що правові акти ЄС щодо робочого часу і часу відпочинку не є юридично обов'язковими для країн-членів ЄС. Їх ратифікація та імплементація залежать від волі кожної держави [13].

На основі цього створимо порівняльну таблицю.

Таблиця 1.

Порівняльна таблиця правових актів ЄС, що стосуються робочого часу і часу відпочинку

Показник	Директива 2003/88/ЄС	Конвенція № 1	Конвенція № 107	Директива 2001/83/ЄС
Максимальна тривалість робочого тижня	48 годин (з можливістю винятків)	48 годин	48 годин	48 годин
Щоденний відпочинок	11 годин	11 годин	12 годин	11 годин
Щотижневий відпочинок	24 години (з можливістю розділення)	24 години	24 години	24 години
Щорічна відпустка	4 тижні	Немає	3 тижні	Немає
Надурочна робота	Дозволена (з обмеженнями))	Дозволена (з обмеженнями))	Дозволена (з обмеженнями))	Дозволена (з обмеженнями))

Нічна робота	Дозволена (з обмеженнями)	Дозволена (з обмеженнями)	Дозволена (з обмеженнями)	Дозволена (з обмеженнями)
Перерви	Передбачені	Немає	Немає	Передбачені
Робота в неділю	Обмежена	Немає	Немає	Обмежена
Відпочинок у святкові дні	Передбачений	Немає	Немає	Передбачений
Відпустка для батьків	Немає	Немає	Немає	Немає
Відпустка у зв'язку з хворобою	Немає	Немає	Немає	Немає

Таблиця 2

Директива	Поняття	Мінімальні вимоги	Винятки
Директива 2003/88/ЄС "Про деякі аспекти організації робочого часу"	Робочий час	Не більше 48 годин на тиждень	Робота керівних працівників, робота на транспорті, робота в аварійних ситуаціях, робота змінних команд.
	Щоденний відпочинок	Не менше 11 годин протягом кожних 24 годин.	-

	Щотижневий відпочинок	Не менше 24 годин протягом кожного 7-денного періоду.	-
	Щорічна відпустка	Не менше 4 тижнів оплачуваної відпустки на рік.	-
Директива 2006/38/ЄС "Про зміни до Директиви 89/391/ЄЕС про впровадження заходів щодо покращення безпеки та здоров'я працівників на робочому місці"	Максимальна тривалість робочого дня	Не більше 10 годин протягом 24 годин.	Робота керівних працівників, робота на транспорті, робота в аварійних ситуаціях, робота змінних команд.
Директива 2000/78/ЄС "Про захист працівників під час роботи з мобільними екранами та іншими пристроями з візуальними дисплеями"	Робота з мобільними екранами	Регулярні перерви та зміна положення тіла.	-
Директива 2001/83/ЄС "Про організацію робочого часу"	Організація робочого часу	Спеціальні вимоги для певних	-

		категорій працівників, таких як водії та моряки.	
--	--	---	--

Правові акти ЄС про робочий час і час відпочинку відіграють важливу роль у забезпеченні захисту прав працівників, сприяючи їхньому здоров'ю, добробуту та підвищенню продуктивності праці. Ці директиви встановлюють мінімальні стандарти для робочого часу, часу відпочинку, перерв, відпусток, нічної роботи та інших аспектів організації робочого часу.

Важливо зазначити, що директиви ЄС не є самозастосовними. Держави-члени ЄС повинні прийняти національне законодавство, яке відповідає вимогам цих директив.

2.2. Практика застосування правових актів ЄС про робочий час і час відпочинку в країнах-членах ЄС

Практика застосування правових актів Європейського Союзу про робочий час і час відпочинку в країнах-членах ЄС розкриває низку особливостей, що відображають різні підходи та контексти кожної країни. Незважаючи на загальну гармонізацію, відхилення від стандартів директив ЄС все ще спостерігаються.

Багато країн-членів ЄС успішно прийняли національне законодавство, яке відповідає вимогам директив ЄС. Це свідчить про високий рівень адаптивності та зобов'язаності дотримання європейських норм. Однак, навіть у таких країнах можуть існувати відхилення від директив, особливо у контексті конкретних галузей чи сегментів ринку праці [11].

Наприклад, деякі країни можуть мати тривалість робочого тижня трохи довшу, ніж 48 годин, встановлені Директивою 2003/88/ЄС. Це може бути

пов'язано з особливостями національних економічних умов, традиціями або політичними обставинами [9].

Практика застосування правових актів Європейського Союзу про робочий час і час відпочинку в країнах-членах ЄС відображає різноманітність підходів та контекстів кожної країни. Наведемо кілька прикладів реалізації цих правил в різних країнах:

1. У Німеччині максимальна тривалість робочого тижня зазвичай становить 48 годин, але може бути збільшена до 60 годин за умови дотримання певних умов і укладення колективних угод з роботодавцем. Також важливою частиною німецького законодавства є забезпечення адекватного часу відпочинку для працівників [5, с. 70].

2. У Франції встановлена максимальна тривалість робочого тижня на рівні 35 годин. Це одна з найнижчих максимальних норм серед країн-членів ЄС. Ця політика спрямована на підтримку балансу між роботою та особистим життям, а також зменшення безробіття шляхом збільшення обсягу зайнятості.

3. В Іспанії максимальна тривалість робочого тижня становить 40 годин. Ця норма є стандартом, який регулює робочий час для більшості працівників. Проте існують винятки для деяких галузей промисловості та послуг, де максимальна тривалість може бути змінена відповідно до колективних угод [4, с. 164].

4. У Великій Британії максимальна тривалість робочого тижня також становить 48 годин, проте працівники мають право відмовитись від роботи понад цей обсяг за умови письмової згоди. Також важливою є норма про щотижневий відпочинок не менше ніж 24 годин протягом кожного 7-денного періоду.

5. У Польщі також діє максимальна тривалість робочого тижня у розмірі 48 годин. Ця норма застосовується до більшості працівників і може бути змінена лише за умови укладення колективного договору або угоди між працівником та роботодавцем [2].

Ці приклади показують, що хоча держави-члени ЄС мають спільні нормативні акти про робочий час і час відпочинку, вони мають різні підходи до їхнього застосування в залежності від національних умов і традицій.

Крім того, в деяких країнах можуть бути менш суворі вимоги щодо щоденного та щотижневого відпочинку. Це може виникати з різниці у культурних та інституційних підходах до балансу між роботою та особистим життям.

Акцентуємо увагу на тому, що:

- Профспілки та інші представницькі органи працівників відіграють важливу роль у захисті прав працівників на робочий час і час відпочинку.
- Профспілки можуть вести переговори з роботодавцями про колективні договори, які можуть встановлювати більш сприятливі умови для працівників, ніж законодавство.
- Профспілки також можуть звертатися до судів для захисту прав працівників [7;9].

Існують також певні складнощі з імплементацією директив ЄС в деяких секторах економіки, таких як сільське господарство та малий бізнес. Це може бути пов'язано з особливостями робочих умов та відмінностями у вимогах до організації роботи в цих секторах.

Важливо зазначити, що:

- Європейська комісія постійно моніторить застосування директив ЄС про робочий час і час відпочинку.
- У разі порушення директив ЄС Європейська комісія може вжити заходів проти держав-членів, наприклад, розпочати процедуру інфринжменту.
- Суд Європейського Союзу також відіграє важливу роль у тлумаченні та застосуванні директив ЄС про робочий час і час відпочинку [11].

У цілому, незважаючи на відмінності, практика застосування правових актів ЄС про робочий час і час відпочинку свідчить про стрімке зближення стандартів та поступове створення спільного простору для захисту прав працівників у всьому Європейському Союзі.

Практика застосування правових актів ЄС про робочий час і час відпочинку в країнах-членах ЄС має свої особливості. Існує ряд проблем з імплементацією цих директив, але також є й позитивні тенденції.

Важливо, щоб держави-члени ЄС продовжували вживати заходів щодо забезпечення дотримання роботодавцями мінімальних вимог щодо робочого часу і часу відпочинку. Також важливо, щоб Європейська комісія оновила директиви ЄС про робочий час і час відпочинку, щоб врахувати зміни на ринку праці.

РОЗДІЛ 3

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ І ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В ЄС

3.1. Проблеми правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС

Незважаючи на важливість правових актів Європейського Союзу щодо робочого часу і часу відпочинку у захисті прав працівників, існують численні проблеми, які ускладнюють їх ефективну імплементацію та дотримання.

Недотримання мінімальних вимог робочого часу та часу відпочинку є серйозною проблемою, яка поширена в багатьох країнах-членах ЄС. Роботодавці часто порушують ці вимоги, змушуючи працівників працювати понад максимально допустимий робочий час і не надаючи їм належного відпочинку [12].

Деякі працівники, хоча й добровільно погоджуються на надурочну роботу, не отримують за це належної компенсації, що порушує їхні права та підірвує принципи соціальної справедливості.

Неналежне надання відпустки також є проблемою, з якою стикаються багато працівників. Відмова відпустки або обмеження в її використанні може негативно позначитися на фізичному та психічному здоров'ї працівників [13].

Дотримання норм щодо нічної роботи також є важливою проблемою. Нічна робота може призвести до серйозних проблем зі здоров'ям, тому важливо, щоб роботодавці дотримувалися встановлених обмежень.

Зростаюча гнучкість на ринку праці ускладнює контроль за дотриманням роботодавцями мінімальних вимог щодо робочого часу і часу відпочинку. Це може призвести до того, що працівники стають більш вразливими перед порушенням своїх прав.

Нарешті, використання цифрових технологій також створює нові виклики для регулювання робочого часу. Працівники, які постійно доступні онлайн,

можуть стикатися зі збільшеним ризиком перевтоми та порушенням балансу між роботою та особистим життям.

Усі ці проблеми свідчать про необхідність посилення контролю за дотриманням прав працівників та вдосконалення правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в країнах-членах ЄС. Тільки через вирішення цих проблем можна забезпечити справедливі та безпечні умови праці для всіх працівників ЄС [14].

Недотримання мінімальних вимог щодо робочого часу і часу відпочинку в країнах-членах Європейського Союзу має серйозні наслідки як для працівників, так і для суспільства в цілому.

По-перше, перевтома працівників є однією з основних наслідків цих проблем. Працівники, які працюють надто довго без належного відпочинку, ризикують зазнати перевтоми, що може призвести до зниження продуктивності та погіршення якості виконаної роботи. Більше того, перевтома може вплинути на фізичне та психічне здоров'я працівників, збільшуючи ризик травм та захворювань.

Порушення прав працівників також є серйозною проблемою, яка виникає внаслідок недотримання роботодавцями мінімальних вимог щодо робочого часу і часу відпочинку. Це порушення може включати примусову надурочну роботу без відповідної компенсації, відмову відпустки або обмеження використання відпустки, а також несплату належних грошових винагород за працю понад максимальний робочий час [18, с. 66].

Наслідком такого порушення прав працівників є також несправедлива конкуренція на ринку праці. Роботодавці, які не дотримуються мінімальних вимог щодо робочого часу і часу відпочинку, можуть мати конкурентну перевагу перед тими, які їх дотримуються. Це може призвести до недобросовісної конкуренції, а також до створення негативного клімату на ринку праці, де права та добробут працівників не забезпечуються належним чином.

Отже, наслідки недотримання мінімальних вимог щодо робочого часу і часу відпочинку виходять далеко за межі простого порушення законодавства і можуть мати серйозні наслідки для самих працівників і економіки в цілому. Для забезпечення справедливих та безпечних умов праці важливо активно працювати над вирішенням цих проблем і забезпеченням дотримання прав працівників.

Вирішення проблем, пов'язаних із правовим регулюванням робочого часу і часу відпочинку в Європейському Союзі, вимагає комплексного підходу та спільних зусиль держав-членів, Європейської комісії, роботодавців та працівників [20].

По-перше, посилення контролю за дотриманням законодавства відіграє ключову роль. Держави-члени ЄС повинні активно наглядати за роботодавцями та накладати санкції в разі порушення мінімальних вимог щодо робочого часу і часу відпочинку.

Підвищення обізнаності працівників про їхні права також важливо. Чим більш свідомі працівники про свої права, тим ефективніше вони можуть захищати свої інтереси і уникати порушень з боку роботодавців.

Оновлення директив ЄС про робочий час і час відпочинку є необхідним кроком для врахування змін на ринку праці та вдосконалення правового регулювання з цієї сфери.

Створення гнучких систем робочого часу, які враховують інтереси і потреби як роботодавців, так і працівників, може сприяти забезпеченню більш ефективного використання робочого часу і збільшити задоволеність працівників.

Використання новітніх технологій, таких як електронні системи обліку робочого часу, може спростити процес відстеження робочого часу і відпочинку, що сприятиме дотриманню вимог законодавства [20].

Важливо зауважити, що ефективне вирішення цих проблем потребує спільних зусиль та співпраці всіх зацікавлених сторін. Тільки в умовах такого партнерства можна створити систему, яка захищає права працівників, сприяє

їхньому здоров'ю та добробуту, а також підвищує загальну продуктивність праці.

Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС має важливе значення для захисту прав працівників, сприяючи їхньому здоров'ю, добробуту та підвищенню продуктивності праці.

Важливо, щоб держави-члени ЄС продовжували вживати заходів щодо вирішення проблем з імплементацією правових актів ЄС про робочий час і час відпочинку.

3.2. Перспективи вдосконалення правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС

У сучасному світі правове регулювання робочого часу і часу відпочинку постійно розвивається, а в майбутньому можна очікувати ряду змін, спрямованих на вдосконалення цього процесу.

По-перше, удосконалення законодавства в цій сфері є невід'ємною частиною майбутнього. Законодавство про робочий час і час відпочинку повинно бути простим і зрозумілим для всіх сторін - як працівників, так і роботодавців. Крім того, воно повинно бути адаптовано до нових форм зайнятості, таких як гнучкий графік роботи, віддалена робота та фріланс.

Збільшення гнучкості у питаннях організації робочого часу є ще однією важливою тенденцією майбутнього. Роботодавцям і працівникам повинна бути надана більша гнучкість, щоб вони могли краще відповідати на зміни у вимогах ринку праці. Це може включати в себе більш широке використання гнучких графіків роботи, скорочення робочого тижня або збільшення тривалості відпусток [22, с. 343].

Вдосконалення системи контролю за дотриманням роботодавцями вимог щодо робочого часу і часу відпочинку також буде важливим завданням у майбутньому. Для цього можуть бути використані нові технології, такі як

електронні платформи та мобільні додатки, які дозволять більш ефективно контролювати ці процеси.

Підвищення рівня обізнаності працівників про їхні права щодо робочого часу і часу відпочинку також є важливим аспектом майбутнього. Це може бути досягнуто за допомогою інформаційних кампаній, освітніх програм та інших заходів, що спрямовані на поширення свідомості про працівничі права.

Залучення соціальних партнерів до процесу розробки та імплементації політики щодо робочого часу і часу відпочинку також може сприяти вирішенню проблем у цій сфері. Профспілки та інші представницькі органи працівників мають бути більше залучені до діалогу з правительством та роботодавцями [25, с. 126].

Нарешті, використання новітніх технологій, таких як штучний інтелект та роботизація, також вплине на характер роботи та потребу у регулюванні робочого часу і часу відпочинку. Ці нові технології можуть вимагати нових підходів до регулювання, що відповідають сучасним реаліям.

Європейська комісія може розробити нові ініціативи, спрямовані на вдосконалення правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС.

Наприклад:

1. Розробка директив ЄС, які стосуються нових форм зайнятості.
2. Створення рекомендацій з питань організації робочого часу.
3. Підтримка досліджень в цій сфері.
4. Організація інформаційних кампаній та освітніх програм [24].

Розглянемо їх детальніше. У сучасному світі дотримання норм робочого часу і часу відпочинку є ключовою складовою для забезпечення здоров'я, безпеки та добробуту працівників. Для вирішення цих питань і покращення ситуації в цій сфері необхідно вживати різноманітні заходи.

По-перше, розробка директив ЄС, які стосуються нових форм зайнятості, є важливим кроком у напрямку адаптації законодавства до сучасних викликів. Законодавство повинно враховувати зміни у характері праці, такі як гнучкий

графік роботи, віддалена робота та фріланс, і забезпечувати відповідні правові гарантії для працівників у цих сферах.

Другим важливим аспектом є створення рекомендацій з питань організації робочого часу. Такі рекомендації можуть надати роботодавцям і працівникам конкретні поради щодо ефективного управління часом, збалансованого режиму роботи та відпочинку, а також сприяти підвищенню продуктивності та добробуту.

Підтримка досліджень в цій сфері є також важливою. Дослідження можуть допомогти краще зрозуміти вплив робочого часу і часу відпочинку на здоров'я та ефективність працівників, а також виявити оптимальні підходи до організації робочого процесу.

Організація інформаційних кампаній та освітніх програм також може відігравати важливу роль у покращенні дотримання норм робочого часу. Чим більше працівники будуть осведомлені про свої права та обов'язки щодо робочого часу і часу відпочинку, тим більше вони зможуть захистити свої інтереси та вимагати відповідного відношення з боку роботодавців.

Узагальнюючи, для вирішення проблем у сфері робочого часу і часу відпочинку потрібен комплексний підхід, що включатиме в себе розробку відповідного законодавства, створення рекомендацій, підтримку досліджень та організацію освітніх заходів. Тільки такий підхід може забезпечити здоров'я, безпеку та добробут праці

Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС буде продовжувати розвиватися в майбутньому. Важливо, щоб всі зацікавлені сторони співпрацювали для того, щоб створити справедливую та гнучку систему, яка буде захищати права працівників, сприяти їхньому здоров'ю, добробуту та підвищенню продуктивності праці.

ВИСНОВОК

Правове регулювання робочого часу і часу відпочинку в Європейському Союзі ґрунтується на низці принципів, спрямованих на захист прав працівників, сприяння їх здоров'ю та добробуту, а також підвищення продуктивності праці. Ці принципи становлять основу для справедливих та гуманних умов праці в усіх державах-членах ЄС.

Директива 2003/88/ЄС "Про деякі аспекти організації робочого часу" відіграє ключову роль у цій сфері, встановлюючи мінімальні вимоги щодо тривалості робочого тижня, щоденного та щотижневого відпочинку, а також щорічної відпустки.

Основними правовими актами ЄС, що регулюють питання робочого часу і часу відпочинку, є:

1. Директива 2003/88/ЄС "Про деякі аспекти організації робочого часу";
2. Директива 2006/31/ЄС "Про координацію держав-членів щодо застосування принципів умов праці, визначених у Договорах";
3. Регламент (ЄС) № 161/2012 "Про встановлення норм і вимог щодо часових норм, що стосуються професійних водіїв автомобільного транспорту, та про зміни певних актів ЄС".

Держави-члени ЄС несуть відповідальність за імплементацію цих норм у національне законодавство та вжиття заходів щодо забезпечення їх дотримання роботодавцями.

Практика застосування правових актів ЄС про робочий час і час відпочинку в країнах-членах ЄС має свої особливості. Існує ряд проблем з імплементацією цих директив, але також є й позитивні тенденції.

Основні проблеми правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС:

- Недотримання мінімальних вимог, алже роботодавці часто змушують працівників працювати понаднормово або не надають їм належного відпочинку.
- Складність імплементації в деяких секторах, бо сільське господарство, малий бізнес.
- Відсутність єдиного підходу до визначення робочого часу, алже деякі категорії працівників (наприклад, керівні працівники) можуть мати більш гнучкий режим роботи.
- Складність контролю за дотриманням норм - не всі держави-члени ЄС мають ефективні механізми для цього.

Перспективи вдосконалення правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС:

- Вдосконалення законодавства - оновлення директив ЄС, щоб врахувати зміни на ринку праці.
- Посилення контролю за дотриманням норм - більш жорсткі санкції для роботодавців, які порушують правила.
- Сприяння соціальному діалогу - співпраця між урядами, профспілками та роботодавцями для розробки ефективних рішень.
- Підвищення обізнаності - інформаційні кампанії для працівників про їхні права.
- Використання нових технологій - електронні платформи для моніторингу робочого часу та відпочинку.

Вдосконалення правового регулювання робочого часу і часу відпочинку в ЄС має важливе значення для захисту прав працівників, сприяння їх здоров'ю та добробуту, а також підвищення продуктивності праці.

Важливо, щоб держави-члени ЄС продовжували вживати заходів щодо забезпечення дотримання роботодавцями мінімальних вимог щодо робочого часу і часу відпочинку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бегаль О. М. Соціально-філософський зміст понять "діяльність", "робота", "праця", "соціальна робота", "соціальний працівник". *Гуманітарні студії*. 2014. Вип. 22. С. 20–28.
2. Білоха А. Договір про дистанційну роботу: поняття та види. *Пропілеї права та безпеки*. 2024. № 4. С. 75–78.
URL: <https://doi.org/10.32620/pls.2024.4.11> (дата звернення: 09.05.2024).
3. Гапон О. Є. Адаптація трудового законодавства України про час відпочинку до законодавства Європейського Союзу : дис. ... канд. юрид. наук. Дніпропетровськ, 2015. 226 с.
4. Гапон О. Зарубіжний досвід правового регулювання часу відпочинку працівників. *Публічне право*. 2014. № 4 (16). С. 163–169.
5. Гордієнко М. І. Поняття часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ. *Право і безпека*. 2004. Т. 3, № 1. С. 69–72.
6. Директива Європейського Парламенту і Ради (ЄС) 1999/95/ЄС від 13 грудня 1999 року про забезпечення виконання положень щодо робочого часу моряків на борту суден, що входять у порти Співтовариства : Директива Європ. Союзу від 13.12.1999 р. № 1999/95/ЄС.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_007-99#Text (дата звернення: 09.05.2024).
7. Директива Ради 1999/63/ЄС від 21 червня 1999 року стосовно Угоди про організацію робочого часу моряків, укладеної між Асоціацією судновласників Європейського Співтовариства (ECSA) і Федерацією транспортних профспілок у Європейському Союзі (FST). Європейська угода про організацію робочого часу моряків : Директива Європ. Союзу від 21.06.1999 р. № 1999/63/ЄС.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_004-99#Text (дата звернення: 09.05.2024).

8. Директива № 2000/43/ЄС Ради ЄС, що імплементує принцип рівного поводження з людьми, незалежно від їх расового або етнічного походження : Директива Європ. Союзу від 29.06.2000 р. № 2000/43/ЄС. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a65#Text(дата звернення: 09.05.2024).
9. Директива № 2002/92/ЄС Європейського Парламенту і Ради ЄС про страхове посередництво : Директива Європ. співтовариства від 09.12.2002 р. № 2002/92/ЄС : станом на 1 жовт. 2018 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_a80#Text(дата звернення: 09.05.2024).
10. Директива № 2005/29/ЄС Європейського парламенту і Ради ЄС про недобросовісну комерційну практику по відношенню до споживачів на внутрішньому ринку (Директива про недобросовісну комерційну практику) : Директива Європ. співтовариства від 11.05.2005 р. № 2005/29/ЄС : станом на 7 січ. 2020 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b43#Text(дата звернення: 09.05.2024).
11. Директива № 98/34/ЄС Європейського парламенту і Ради ЄС про процедуру надання інформації в галузі технічних стандартів і регламентів, а також правил надання послуг в інформаційному суспільстві : Директива Європ. співтовариства від 22.06.1998 р. № 98/34/ЄС : станом на 7 жовт. 2015 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_b11#Text(дата звернення: 09.05.2024).
12. Докаленко А. Особливості організації оздоровлення та відпочинку дітей: закордонний досвід. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. 2019. № 5 (89). С. 35–46.
13. Конвенція про робочий час моряків і склад суднового екіпажу N 180 (укр/рос) : Конвенція Міжнар. орг. пр. від 22.10.1996 р. № 180.

- URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_049#Text(дата звернення: 09.05.2024).
14. Коновалова О. Робочий час у законодавстві про працю України. *Праця і зарплата*. № 9. С. 4.
15. Копійка В. В. Позиція країн та основних інститутів ЄС з проблеми вступу країн ЕАВТ до ЄС. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Міжнародні відносини*. 2001. Вип. 18. С. 60–64.
16. Лавріненко О. В. Робочий час, його склад та види у контексті аналізу положень проекту нового трудового кодексу України. *Економіка. Фінанси. Право*. 2010. № 1. С. 35–39.
17. Лега В. О., Гріщенко А. Б. Робочий час та час відпочинку у німеччині : thesis. 2017. URL: <http://er.nau.edu.ua/handle/NAU/27953>(дата звернення: 09.05.2024).
18. Мальцев Д. Організація активного сімейного відпочинку засобами фізичної рекреації. *Теорія і методика фізичного виховання і спорту*. 2022. № 1. С. 62–67. URL: <https://doi.org/10.32652/tmfvs.2022.1.62-67>(дата звернення: 09.05.2024).
19. Положення про порядок та умови застосування праці жінок, які мають дітей і працюють неповний робочий час : Положення Органів влади СРСР від 29.04.1980 р. № 111/8-51. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0111400-80#Text>(дата звернення: 09.05.2024).
20. Про внесення змін до Положення про робочий час і час відпочинку водіїв трамвая та тролейбуса : Наказ М-ва інфраструктури України від 09.12.2020 р. № 814. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1287-20#Text>(дата звернення: 09.05.2024).
21. Про оздоровлення та відпочинок дітей : Закон України від 04.09.2008 р. № 375-VI : станом на 31 берез. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/375-17#Text>(дата звернення: 09.05.2024).

- 22.Рабінович П. Конференція високого рівня про майбутнє Європейського суду з прав людини (Ізмірська декларація). *Право України*. 2011. № 7. С. 342–344.
- 23.Список ратифікацій Конвенції N 180 Міжнародної організації праці "Про робочий час моряків і склад суднового екіпажу" : Статус Міжнар. орг. пр. від 31.12.2002 р.
URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_451#Text(дата звернення: 09.05.2024).
- 24.Чернятевич Я. В. Цифровий робочий простір як складова сучасного ринку праці. *Підприємництво і торгівля*. 2021. № 32. С. 60–65.
URL: <https://doi.org/10.36477/2522-1256-2021-32-08>(дата звернення: 09.05.2024).
- 25.Ядранський Д. М. Робочий час: соціологічні виміри. *Вісник Харківського національного університету ім. В.Н.Каразіна. Соціологічні дослідження сучасного суспільства: методологія, теорія, методи*. 2009. № 881. С. 122–127.