

UDC (УДК) 349.2
JEL Classification: K 31

Долинська Марія Степанівна,

доктор юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри господарсько-правових дисциплін
Львівського державного університету внутрішніх
e-mail: m.s.dolynska@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-0352-5470

Мокрицька Наталія Петрівна,

кандидат юридичних наук,
доцент кафедри господарсько-правових дисциплін
Львівського державного університету внутрішніх справ
e-mail: nat3mok4@ukr.net
ORCID ID: 0000-0003-0318-5285

ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ ПОДІЛУ РОБОЧОГО ДНЯ НА ЧАСТИНИ

Анотація. У більшості країн однією з найважливіших проблем робочого часу працівника є раціональний розподіл норми робочого часу та відпочинку.

В Україні правове регулювання робочого часу здійснюється передусім нормами Кодексу законів про працю України. Режим роботи законодавцем визначено як встановлення робочого часу та часу відпочинку, графіків змінності, введення підсумованого обліку робочого часу, часу початку та закінчення робочого дня, тривалості перерви для відпочинку та харчування, поділу робочого дня на частини.

У випадку, якщо поділ робочого дня на частини передбачено законодавством України, то воно застосовується тільки у тому випадку, коли є відповідне погодження. Ні працівник, ні роботодавець в односторонньому порядку не вправі змінювати норму тривалості робочого часу та порядок її розподілу, оскільки це суперечить засадам договірної практики трудових відносин на основі трудового договору. З'ясовано, що є лише поодинокі законодавчі акти застосування поділу робочого дня на частини, що характеризує обмеженість сфери правового регулювання.

На основі дослідження актів соціального партнерства, законодавства України, досвіду зарубіжних країн та матеріалів судової практики визначено підставу та порядок встановлення роздробленого робочого часу працівника.

Роботодавцям на рівні окремого локального акту (або як додаток до колективного договору) доцільно визначати перелік працівників, яким може бути встановлено, за їх згодою, поділ робочого часу на частини у відповідності до орієнтованого переліку відповідних посад працівників, який рекомендовано закріпити як додаток до Галузевої угоди.

Існує об'єктивна необхідність систематизації та упорядкування змісту нормативно-правових актів, які регламентують поділ робочого дня на частини. Розроблений новий кодифікаційний акт трудового законодавства встановлює новий підхід до правове регулювання відносин щодо розподілу робочого часу на частини, в основі якого є взаємна домовленість між працівником та роботодавцем.

Ключові поняття: трудовий договір, колективний договір, поділ робочого дня на частини, режим роботи.

Dolynska Mariya,

Doctor of Law, Associate Professor,
Head of the Department of Economic and Legal Disciplines
Lviv State University of Internal Affairs
e-mail: m.s.dolynska@gmail.com
ORCID ID: 0000-0003-0352-5470

Mokrytska Nataliya,
Candidate of Law, Associate Professor
of the Department of Economic and Legal Disciplines
Lviv State University of Internal Affairs
e-mail: nat3mok4@ukr.net
ORCID ID: 0000-0003-0318-5285

LEGAL PROBLEMS OF WORKING DAY DIVISION INTO PARTS

Abstract. In most countries, one of the most important problems of the worker's time is the rational distribution of working hours and rest periods.

In Ukraine, the legal regulation of working time is carried out with the norms of the Labor Code of Ukraine. The legislator defines working time schedules as the establishment of working time and rest periods, shift of labor, the introduction of accountability of working time, the period between the start and end of the working day, the duration of the break for rest and food, the division of the working day into parts.

If the division of the working day into parts is provided by the legislation of Ukraine, then it applies only when there is an appropriate agreement. Neither the employee nor the employer can unilaterally change the duration and scheduling of working hours and the procedure for their distribution, as this contradicts the principles of contractual practice of labor relationships based on the employment contract. It is revealed that there are only rare legislative acts of the working day division into parts, and it characterizes the limited scope of legal regulation.

The grounds and procedure for establishing a divided working time of the employee have been determined on the basis of the study of the acts of social partnership, the legislation of Ukraine, the experience of foreign countries and the materials of the judicial practice.

For employers, at the level of a separate local act (or as an annex to a collective agreement), it is expedient to determine the list of employees that agree to the working time division into parts in accordance with the target list of relevant posts of employees, which is recommended to be affixed as an annex to the Branch Agreement.

There is an objective need to systematize and arrange the content of normative and legal acts regulating the division of working day into parts. The new codification act of the labor legislation establishes a new approach to the legal regulation of relationships concerning the division of working time into parts based on a mutual agreement between the employee and the employer.

Key concepts: employment contract, collective agreement, working day division into parts, working time schedules.

DOI 10.32518/2617-4162-2019-4-8-17

Вступ

Як один з основних інститутів трудового права, робочий час нині перебуває у полі дослідження і вітчизняних, і зарубіжних науковців. Однак доктрина трудового права більше зосереджена на питаннях різновидів робочого часу, порядку та умовах їх застосування. Натомість перерозподіл робочого часу у межах відповідної норми характеризує правову категорію «режим робочого часу», яка не має законодавчого визначення і регулюється здебільшого нормами локального законодавства.

Зокрема, в межах дисертаційного дослідження питання єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах, В. Я. Бурак визначає відносини щодо запровадження режиму робочого часу як

один із критеріїв для диференціації правового регулювання на локальному рівні (Бурак, 1999) [1]. У своїй дисертаційній праці, яка присвячена тематиці правового регулювання робочого часу на підприємствах державного і приватних секторів економіки, К. В. Шурупова приходить до висновку, що режим робочого часу – це порядок розподілу тривалості робочого часу по різних відрізках часу календарного для належного протікання трудового процесу й забезпечення вільного часу працюючим (Шурупова, 2010) [2].

Зарубіжні науковці здебільшого досліджують перерозподіл робочого часу, зокрема поділ робочого дня на частини скрізь призму концепції «гнучкості робочого часу». Зокрема, S. Lee, D. McCann та Jon C. Messenger акцентують на одній з найважливіших проблем

робочого часу працівника, а саме на нераціональному розподілі норми робочого часу та часу відпочинку у більшості країнах та пропонують шляхи вирішення означеної проблеми (Lee, McCann, C. Messenger, 2007) [3]. S. Deakin досліджує роль трудового права у договірній сегментації ринку праці (Deakin, 2013).

Ж. Мєсіна використовує систему соціального діалогу як ефективний механізм забезпечення гнучкості робочого часу у Польщі (Мєсіна, 2017) [5]. Тенденції щодо організації робочого часу у майбутньому були підсумовані у комплексному дослідженні Міжнародної Організації Праці у 2018 року [6].

Метою статті є дослідження актів соціального партнерства, законодавства України, досвіду зарубіжних країн та матеріалів судової практики щодо визначення підстав та порядку встановлення поділу робочого дня працівника на частини.

1. Поділ робочого дня на частини як режим роботи

За відсутності законодавчого визначення правової категорії «режим роботи» судова практика намагається усунути цю прогалину.

Зокрема, суди приходять до висновку, що під поняттям «режим роботи» законодавець визначає встановлення робочого часу та часу відпочинку, графіків змінності, введення підсумованого обліку робочого часу, часу початку та закінчення робочого дня, тривалості перерви для відпочинку та харчування, поділу робочого дня на частини [7]. Режим робочого часу – це розподілення часу роботи в межах доби чи іншого календарного періоду [8]. Режим робочого часу – це регламентований законом або угодою сторін трудового договору на підставі закону розподіл робочого часу протягом відповідного календарного періоду (дня, тижня, місяця, року). Режим робочого часу охоплює початок і закінчення робочого дня, перерви в роботі, змінність протягом дня, тип робочого тижня, облік робочого часу тощо. [9].

В Україні правове регулювання робочого часу здійснюється передусім нормами Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII (далі – КЗпП). Відповідно до ст. 60 КЗпП на роботах з особливими умовами і характером праці в порядку і випадках, передбачених законодавством, робочий день може бути поділений на частини з тією умовою, щоб загальна тривалість роботи не перевищувала встановленої тривалості робочого дня [10].

Аналіз цього законодавчого положення дає підстави виокремити такі основоположні правила, на основі яких здійснюється правове регулювання поділу робочого часу на частини:

1) зберігається тривалість робочого дня працівника, тобто працівник не працює понад норму;

2) відсиловний характер статті, тому що відсутність відповідного законодавчого акту унеможливує застосування ст. 60 КЗпП.

Оскільки норма ст. 60 КЗпП скеровує до відповідного спеціального акту законодавства, то не має підстав для довільного тлумачення поняття «роботи з особливими умовами та характером праці», які по суті і є тими випадками, коли може бути поділений робочий день працівника на частини. Тому систематизація такого правового регулювання здійснюється на основі визначення робіт з особливими умовами і характером праці, де може бути застосовано розроблену роботу, а не категорій працівників, які виконують такі види робіт.

3) диспозитивний характер нормативного положення ст. 60 КЗпП.

Це означає, що навіть якщо поділ робочого дня на частини передбачено законодавством України, то застосовується тільки у тому випадку, коли є відповідне погодження. Ні працівник, ні роботодавець в односторонньому порядку не вправі змінювати норму тривалості робочого часу та порядок її розподілу, оскільки це суперечить засадам договірної практики трудових відносин на основі трудового договору. Водночас порядок та випадки застосування поділу робочого дня на частини регулюється тільки поодинокими законодавчими актами.

2. Поділ робочого дня на частини як гарантія безпеки руху

2.1. Поділ робочого дня на частини для водіїв колісних транспортних засобів. Передусім йдеться про роботу водіїв колісних транспортних засобів.

Відповідно до п.2.9 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів, затверджене наказом Мінтрансв'язку України від 07.06.2010 № 340 для водіїв автобусів, які здійснюють регулярні пасажирські перевезення, за їх згодою може встановлюватися робочий день із розподілом зміни на дві частини за умови, що тривалість цих частин не перевищує 4 години з урахуванням часу, необхідного для повернення на місце стоянки.

Водночас тривалість перерви між частинами зміни має бути не менше 2-ох годин без урахування часу для відпочинку і харчування. Час перерви між двома частинами зміни в робочий час не враховується [11].

Зі змісту наведеного положення можна зробити такі висновки:

1) до роботи з особливими умовами і характером праці належить тільки праця водіїв

автобусів, які здійснюють регулярні пасажирські перевезення.

Хоч Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів встановлює особливості режиму праці також для водіїв легкових автомобілів, для такої категорії працівників передбачено тільки право на ненормований робочий день, тобто понад нормальну тривалість робочого часу.

2) потрібне волевиявлення конкретного працівника.

Тобто поділ робочого дня на частини здійснюється не щодо усіх працівників, які працюють у роботодавця, а лише тих, які надали згоду на такий розподіл норми робочого часу.

Згода вочевидь може бути виражена поданням відповідної заяви працівника з проханням поділити робочий час на частини, коли ініціатива виходить від працівника.

Інший бік згоди може полягати у тому, що роботодавець має отримати згоду працівника на поділ його робочого дня на частини. Не попередження, як у випадку змін істотних умов праці у зв'язку зі змінами в організації виробництва та праці у порядку та на умовах, визначених ст. 33 КЗпП.

3) положення сформульоване так, що згода працівника не є безумовною підставою для поділу робочого часу на частини.

4) поділ обмежений двома частинами, кожна з яких не може перевищувати 4 години. Водночас, як свідчить судова практика, одним із важливих засобів контролю за виконанням працівником розподіленої норми робочого часу є дані системи супутникового зв'язку JPS [12].

2.2. Поділ робочого дня на частини для водіїв міського електричного транспорту. Інший законодавчий акт стосується працівників міського електричного транспорту.

Згідно з п. 2.6. Положення про робочий час і час відпочинку водіїв трамвая та тролейбуса, затверджене наказом Міністерства інфраструктури України від 15.09.2014 № 444 на підприємстві за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) для водіїв може бути введений робочий день (зміна) з поділом на дві частини з тією умовою, щоб загальна тривалість робочого часу не перевищувала встановленої тривалості робочого дня.

Тривалість перерви між частинами робочого дня (зміни) має бути не менше 2-ох годин без урахування часу для відпочинку і харчування [13].

Зі змісту наведеного положення можна зробити такі висновки:

1) до роботи з особливими умовами і характером праці належить праця водіїв трамвая та тролейбуса;

2) згоди працівника не потрібно, адже поділ робочого дня частини може бути введений для усіх водіїв, а не окремих працівників;

3) натомість законодавство вимагає погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

Погодження означає, що роботодавець має звернутися з запитом до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілковим представником), яка має розглянути звернення роботодавця і прийняти відповідне рішення шляхом процедури голосування;

4) встановити такий поділ робочого дня на частини можна тільки на підприємствах;

5) поділ обмежений двома частинами, однак максимальна їх тривалість цим законодавчим актом не встановлена;

6) встановлено мінімальну тривалість перерви між такими частинами – 2 години без урахування часу для відпочинку і харчування.

Отже, тривалість перерви між частинами має бути не менше 2-ох годин, що характеризує такий поділ.

Водночас, аналогічне положення не виписане щодо водіїв автобусів, які здійснюють регулярні пасажирські перевезення.

У п. 4 та п. 5 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів, яке затверджене наказом Мінтрансзв'язку України від 07.06.2010 № 340, встановлено, що після керування протягом 4-ох годин водій має зробити перерву для відпочинку та харчування тривалістю не менше 45 хвилин, якщо не настає період щоденного відпочинку.

Перерва для відпочинку та харчування не включається в робочий час водія. Тривалість перерви для відпочинку та харчування встановлюється перевізником за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації, а час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Водії використовують час перерви на свій розсуд [11].

На цьому перелік подібних законодавчих актів, які визначають норми застосування поділу робочого часу на частини вважаємо вичерпаним. Наприклад, Положенням про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України, яке затверджене наказом Міністерства інфраструктури України від 29.02.2012 № 135 [14] не передбачено можливості встановлення поділу робочого часу на частини.

2.3. Поділ робочого дня на частини для окремих працівників залізничного транспорту.

Проте до уваги варто взяти також наказ Укрзалізниці від 10.03.1994. № 40-Ц «Особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників залізничного транспорту, робота яких безпосередньо пов'язана із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів», який встановлює правила запровадження поділу робочого часу на частини для окремих працівників залізничного транспорту [15].

Тут у п. 1.9 передбачено, що для окремих професій робітників і посад спеціалістів і службовців допускається поділ робочого дня на частини. Такий режим робочого часу може застосовуватися для працівників, робота яких по своєму складу не може проводитися безперервно, але припускає визначення завчасно кількості і тривалості перерв. Водночас може бути встановлена одна перерва тривалістю більш як дві години, або дві перерви, включаючи перерви для відпочинку і харчування, тривалістю не менше однієї години кожна [15].

Наведене положення дає підстави для висновку, що робочий день працівника не може бути поділений на частини на тих роботах з особливими умовами і характером праці, де існує безперервно діючий виробничий процес.

Отже для працівників залізничного транспорту може бути розділений на частини тільки тих, робота яких безпосередньо пов'язана із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів. Щоправда порядок та підстави поділу робочого часу на частини визначені наказом Укрзалізниці.

Постає питання про приналежність актів Укрзалізниці до законодавства України? Зазначимо, що відповідно до ст. 15 Закону України «Про залізничний транспорт» від 04.07.1996 № 273/96-ВР особливості умов праці, соціально-побутового і житлового забезпечення, режиму робочого часу та часу відпочинку окремих категорій працівників залізничного транспорту загального користування, робота яких безпосередньо пов'язана з рухом поїздів, встановлюються АТ «Укрзалізниця» згідно з чинним законодавством України за погодженням із галузевими профспілками.

Працівники залізничного транспорту загального користування, які здійснюють обслуговування пасажирів, працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору [16].

Перелік категорій працівників залізничного транспорту, які працевлаштовуються за контрактною формою трудового договору затверджене Постановою Кабінетом Міністрів

України від 15 липня 1997 р. № 764 [17]. Окрім цього можна взяти до уваги також перелік працівників, порушення трудових обов'язків яких можуть загрожувати безпеці руху поїздів, життю і здоров'ю громадян, який передбачений Постановою Кабінетом Міністрів України «Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту» від 26.01.1993 № 55 [18].

Відтак, єдиним суб'єктом нормотворчості в частині встановлення питань робочого часу є АТ «Укрзалізниця», але не одноосібно, а колективно у погодженні з галузевими профспілками.

Проте постає питання про місце наказів Укрзалізниці в системі нормативно-правових актів України. Зазначимо, що у п. 1. Постанови Кабінету Міністрів України від 31.10.2018 № 938 «Деякі питання акціонерного товариства «Українська залізниця» передбачено, що Укрзалізниця є юридичною особою (відокремлений підрозділ акціонерного товариства залізничного транспорту загального користування) [19]. Відповідно до пп. 26–27 цього акту, єдиним засновником та акціонером є Кабінет Міністрів України, що свідчить про приналежність Укрзалізниці до держави [19].

Водночас аналізуючи у співставленні положення пп. 24 п. 7, п. 14, 24 Постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання акціонерного товариства «Українська залізниця» можна зробити висновок, що накази Укрзалізниці є внутрішнім документом (частиною нормативної документації), який є обов'язковим для виконання всіма працівниками і підрозділами товариства.

З огляду на вищевикладене, накази Укрзалізниці в частині правової регламентації питань робочого часу працівників залізничного транспорту загального користування, робота яких безпосередньо пов'язана з рухом поїздів має загальнообов'язковий характер і по суті є складовою системи нормативно-правових актів.

Повертаючись у дослідженні до ст. 15 Закону України «Про залізничний транспорт» [16], зазначимо, що до визначення правового регулювання робочого часу таких працівників залізниці долучаються також галузеві, а не первинні профспілки.

У Галузевій угоді між Міністерством інфраструктури України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2017–2021 роки [20] немає жодного положення, яке б стосувалося поділу робочого часу працівників на частини.

Проте у п. 3.4.11. цього акту соціального партнерства галузевого рівня передбачено, що підприємства, установи, організації залізнич-

ного транспорту та метрополітени зобов'язані установлювати в колективних договорах перерви посад (професій) і робіт, де через умови виробництва перерву для відпочинку і харчування встановити не можна (працівник не може відлучатися з робочого місця та використовувати час перерви на свій розсуд) [20].

Відтак завдяки колективному договору визначаються категорії працівників, яким не можна поділити робочий час на частини.

З огляду на вищевикладене, поділ робочого дня на частини означає можливість встановлення перерви в роботі більше 2-ох годин. Законодавством України передбачено тільки для водіїв окремих видів транспорту.

На нашу думку поділ робочого дня на частини є гарантією безпеки руху, оскільки відповідно до п. 2.9 «а» Правил дорожнього руху України, які затверджені Постанови Кабінету Міністрів України від 10.10.2001 № 1306 [21] водієві забороняється керувати транспортним засобом у стані стомлення. Водночас розділений на частини робочий час не завжди є вигідним для працівника, оскільки він розширює тривалість робочого часу, стає перепорою до збереження балансу між сім'єю й роботою тощо.

Також на рівні соціального діалогу передбачено можливість поділу робочого дня на частини для працівників сільського господарства. Проте залишається дискусійним питання, чи можна прирівнювати галузеву угоду як акт соціального партнерства до законодавства України.

Відтак для працівників галузі сільського господарства передбачено, що під час поділу робочого дня на частини, тарифна ставка (оклад) збільшується не менше як на 20 відсотків (п. 5.17 Галузевої угоди між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2016 роки) [22].

3. Перспективи правового регулювання поділу робочого дня на частини.

3.1. Зарубіжний досвід. Законодавство окремих країн теж містить норми щодо поділу робочого часу на частини.

Наприклад, відповідно до ст. 100 Трудового кодексу Республіки Молдови на тих роботах, де це необхідно внаслідок особливого характеру праці, робочий час може бути поділений на частини у встановленому законом порядку за умови, що загальна тривалість

робочого часу не перевищує нормальну тривалість щоденної роботи. Водночас ст. 294 цього акту передбачає нормативне встановлення особливостей режиму праці працівників, які забезпечують рух транспорту [23].

Без законодавчого встановленого порядку здійснюється правове регулювання поділу робочого дня на частини у Республіці Білорусії. Зокрема, у ст. 127 Трудового кодексу Республіки Білорусь питання встановлення такого режиму роботи віднесено до компетенції роботодавця за погодженням з профспілкою [24].

Це роботи з особливим характером праці, а також під час виконання робіт, інтенсивність яких є неоднаковою протягом робочого дня (зміни). Водночас тривалість перерви становить не менше 2-ох годин, включаючи перерву для відпочинку та харчування, яка не включається у робочий час і не порушується встановлена тривалість щоденної роботи.

Натомість у Республіці Казахстан передбачено також індивідуально-договірне регулювання поділу робочого дня (зміни) на частини. Так, право на поділ робочого часу на частини надається також кожному працівнику, якщо це пов'язано з його соціально-побутовими та іншими особистими потребами [25].

У колективному і трудовому договорі визначають такі умови як види робіт, кількість перерв та їх тривалість, види та розміри компенсаційних виплат працівникам за роботу з різною інтенсивністю роботи протягом робочого дня (зміни).

На додаток, важливу вказівку на згоду працівника щодо поділу робочого дня на частини на роботах із особливим характером праці містить ст. 75 Трудового кодексу Республіки Таджикистан [26]. Натомість ст. 70 Трудового кодексу Республіки Туркменістан надає право вирішувати питання щодо поділу робочого дня на частини роботодавцю разом із трудовим колективом [27].

3.2. Результати кодифікаційної роботи над проектом Трудового кодексу України

Заслужовує на увагу також результати кодифікаційної роботи, які відображені у проекті Трудового кодексу України. Так у ст. 146 проекту Трудового кодексу України передбачено, що на роботах з особливими умовами і характером праці, а також у разі виконання робіт, обсяг яких змінюється протягом робочого дня (зміни), робочий день може бути поділений на частини, за умови що загальна тривалість робочого часу протягом дня не перевищує встановлену тривалість щоденної роботи. Поділ робочого дня на частини запроваджується роботодавцем за погодженням із працівником відпо-

відно до трудового договору. Оплата праці при запровадженні поділу робочого дня на частини здійснюється в підвищеному розмірі.

У ст. 234 цього акту передбачено, що робота у разі застосування поділу робочого дня на частини (ст. 146 цього Кодексу) оплачується в розмірі не менш як 20 відсотків тарифної ставки (окладу).

Аналіз цього положення дає підстав для висновку, що у кодифікаційному акті запроваджено новий підхід до регулювання питання поділу робочого часу на частини зі встановленою гарантією підвищеного розміру оплати. Зокрема, право запроваджувати розподілений робочий час роботодавець набуває тільки у разі отримання згоди на це працівника.

Отже, поділ робочого дня на частини не є предметом індивідуально-договірного регулювання. Тому сторони трудового договору не можуть самостійно встановлювати такий режим робочого часу працівника. Проект Трудового кодексу зробив значні кроки на шляху до адаптації національного законодавства до міжнародного урегулювання відносин найманої праці зі встановленням поділу робочого дня на частини. За допомогою трудового договору у майбутньому поділяти робочий час на частини зможуть також працівники, які потребують з різних причин тривалішої перерви для відпочинку та харчування, а ніж та, яка встановлена у Правилах внутрішнього трудового розпорядку. Наприклад, потреба у відновленні працездатності вагітних жінок, осіб з інвалідністю та неповнолітніх працівників.

Висновки

Відтак існує об'єктивна необхідність систематизації та упорядкування змісту нормативно-правових актів, які регламентують поділ робочого дня на частини. Поділ робочого дня на частини передбачено тільки для працівників транспорту (водії автобусів, які здійснюють

регулярні пасажирські перевезення та водії трамвая, тролейбуса). Водночас законодавство не встановлює єдиного підходу щодо правового регулювання означених відносин. Для водіїв автобусів, які здійснюють регулярні пасажирські перевезення, поділ робочого дня на частини може відбуватися індивідуально за згодою працівника. Натомість встановлення неповного робочого часу для водіїв трамваїв та тролейбусів передбачене для усіх працівників підприємства, якщо на це є згода виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Тільки на рівні колективно-договірного регулювання передбачено розподіл робочого часу на частини для працівників сільського господарства.

Розроблений новий кодифікаційний акт трудового законодавства встановлює новий підхід до правового регулювання відносин щодо розподілу робочого часу на частини, в основі якого є взаємна домовленість між працівником та роботодавцем. Водночас розмір оплати праці такого працівника має становити не менш як 20 відсотків тарифної ставки (окладу). У такий спосіб розподіл робочого дня на частини дасть змогу запроваджувати і для окремих категорій працівників (наприклад, вагітних жінок, осіб, які мають дітей або які здійснюють догляд тощо).

Роботодавцям на рівні окремого локального акту (або як додаток до колективного договору) доцільно визначати перелік працівників, яким може бути встановлено, за їх згодою, поділ робочого часу на частини у відповідності до орієнтованого переліку відповідних посад працівників, який рекомендовано закріпити як додаток до Галузевої угоди. Відтак питання запровадження поділу робочого дня на частини виводиться з під сфери централізованого регулювання та переноситься в площину соціального діалогу.

Список використаних джерел

1. Буряк В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, ун-т ім. Т. Шевченка. К., 1999. 18 с.
2. Шурупова К. В. Правове регулювання робочого часу на підприємствах державного і приватного секторів економіки України: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ: б.в., 2010. 19 с.
3. Lee S., McCann D. Messenger Jon C. Working Time Around the World Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective. International Labour Organization. 2007. 220 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104895.pdf
4. Deakin S. Addressing labour market segmentation: The role of labour law. International Labour Organization. 2013, 20 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_223702.pdf

5. Męcina J. Social Dialogue in Face of Changes on the Labour Market in Poland. From Crisis to Breakthrough. Budapest–Warsaw 2017, 420 p. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_619585.pdf
6. Working time and the future of work. International Labour Organization, 2018. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf
7. Судова справа № 22ц-1705/2011 від 08.12.2011 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/20672940>
8. Судова справа № 227/2863/18 від 12.12.2018 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/78577617>
9. Судова справа № 265/2163/17 від 04. 09. 2018 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/76332502>
10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення 18.09.2018. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 22.02.2019)
11. Про затвердження Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів: наказ Мінтрансзв'язку України від 07.06.2010 р. № 340. Дата оновлення 16.08.2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0811-10> (дата звернення: 22.02.2019)
12. Судова справа № 750/7464/16-ц від 15.11.2016 р. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/62857067>
13. Про затвердження Положення про робочий час і час відпочинку водіїв трамвая та тролейбуса: наказ Міністерства інфраструктури України від 15.09.2014 р. № 444. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1181-14> (дата звернення: 22.02.2019)
14. Про затвердження Положення про робочий час та час відпочинку плаваючого складу морського і річкового транспорту України: наказ Міністерства інфраструктури України від 29.02.2012 р. № 135. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0445-12> (дата звернення: 22.02.2019)
15. Особливості регулювання робочого часу і часу відпочинку окремих категорій працівників залізничного транспорту, робота яких безпосередньо пов'язана із забезпеченням безпеки руху поїздів і обслуговуванням пасажирів: наказ Укрзалізниці від 10.03.1994 р. № 40-Ц. URL: <http://zalp.org.ua/content/view/977/12/lang.ukrainian/> (дата звернення: 22.02.2019)
16. Про залізничний транспорт: Закон України від 04.07.1996 р. № 273/96-ВР. Дата оновлення 02.10.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 22.02.2019)
17. Про затвердження Переліку категорій працівників залізничного транспорту, які працюють за контрактною формою трудового договору: Постанова Кабінету Міністрів України від 15.07.1997 р. № 764. Дата оновлення 26.04.2003. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/764-97-%D0%BF> (дата звернення: 22.02.2019)
18. Про Положення про дисципліну працівників залізничного транспорту: Постанова Кабінету Міністрів України від 26.01.1993 р. № 55р. Дата оновлення 19.09.2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-93-%D0%BF> (дата звернення: 22.02.2019)
19. Деякі питання акціонерного товариства «Українська залізниця»: Постанова Кабінету Міністрів України від 31.10.2018 р. № 938 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/938-2018-%D0%BF> (дата звернення: 22.02.2019)
20. Галузева угода між Міністерством інфраструктури України і Радою профспілки залізничників і транспортних будівельників України на 2017-2021 роки. URL: <http://zalp.org.ua/content/view/33/77/lang.ukrainian/>
21. Про Правила дорожнього руху України: Постанова Кабінету Міністрів України від 10.12.2001 р. № 1306. Дата оновлення 11.07.2018. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1306-2001-%D0%BF> (дата звернення: 22.02.2019)
22. Галузева угода між Міністерством аграрної політики та продовольства України, Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців «Федерація роботодавців агропромислового комплексу та продовольства України» і Професійною спілкою працівників агропромислового комплексу України в сільському господарстві на 2014–2016 роки. URL: <http://minagro.gov.ua/node/11267> (дата звернення: 22.02.2019)
23. Трудовий кодекс Республіки Молдова від 28.03.2003 р. № 154-XV Дата оновлення 15.11.2018. URL: <http://lex.justice.md/ru/326757/> (дата звернення: 22.02.2019)
24. Трудовий кодекс Республіки Білорусь від 08.06.1999 р. № 296-3. URL: <http://etalonline.by/?type=text®num=НК9900296> (дата звернення: 22.02.2019)
25. Трудовий кодекс Республіки Казахстан від 23.11.2015 р. № 414-V. URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832 (дата звернення: 22.02.2019)
26. Трудовий кодекс Республіки Таджикистан від 23.07.2016 р. № 1329. URL: http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31960488 (дата звернення: 22.02.2019)
27. Трудовий кодекс Республіки Туркменістан від 18.04.2009 р. № 30-IV. URL: http://online.zakon.kz/document/?doc_id=31348675&mode=p&page=8 (дата звернення: 22.02.2019)
28. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221

References

1. Burak, V. Ya. (1999). Yednist i dyferentsiatsiia pravovoho rehulivannia trudovykh vidnosyn robochoho chasu, chasu vidpochynku i zarobitnoi platy na pidpriemstvakh [Unity and differentiation of legal regulation of labor relationships of working time, rest time and wages at enterprises]: Extended abstract of candidate's thesis. Kyiv: Taras Shevchenko Kyiv University, 18 p. [in Ukr.].
2. Shurupova, K. V. (2010). Pravove rehulivannia robochoho chasu na pidpriemstvakh derzhavnoho i pryvathnoho sektoriv ekonomiky Ukrainy [Legal regulation of working time at enterprises of the state and private sectors of the economy of Ukraine]: Extended abstract of candidate's thesis. Luhansk: b. v., 19 p. [in Ukr.].
3. Lee, S., McCann, D., & Messenger, Jon C. (2007). Working Time around the World Trends in working hours, laws and policies in a global comparative perspective. International Labour Organization. 220 p. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_104895.pdf
4. Deakin, S. (2013). Addressing labour market segmentation: The role of labour law. International Labour Organization., 20 p. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_223702.pdf
5. Męcina, J. (2017). Social Dialogue in Face of Changes on the Labour Market in Poland. From Crisis to Breakthrough. Budapest–Warsaw, 420 p. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---rogeneva/---sro-budapest/documents/publication/wcms_619585.pdf
6. Working time and the future of work. International Labour Organization, 2018. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf
7. Legal case No. 22ts-1705/2011 of December 08, 2011. Retrieved from <http://reyestr.court.gov.ua/Review/20672940> [in Ukr.].
8. Legal case No. 227/2863/18 of December 12, 2018. Retrieved from <http://reyestr.court.gov.ua/Review/78577617> [in Ukr.].
9. Legal case No. 265/2163/17 of September 04, 2018. Retrieved from <http://reyestr.court.gov.ua/Review/76332502> [in Ukr.].
10. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. Data onovlennia 18.09.2018 [The Labor Code of Ukraine No. 322-VIII of December 10, 1971. Date of update: September 18, 2018]. Retrieved from <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukr.].
11. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro robochyi chas i chas vidpochynku vodiiv kolisnykh transportnykh zasobiv: nakaz Mintransviazku Ukrainy vid 07.06.2010 № 340. Data onovlennia 16.08.2016 [On approval of the Regulation on working hours and rest periods for drivers of wheeled vehicles: the Order of the Ministry of Transport and Communications of Ukraine No. 340 of June 07, 2010. Date of update: August 16, 2016]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0811-10> [in Ukr.].
12. Legal case No. 750/7464/16-ts of November 15, 2016. Retrieved from <http://reyestr.court.gov.ua/Review/62857067> [in Ukr.].
13. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro robochyi chas i chas vidpochynku vodiiv tramvaia ta troleibusa: nakaz Ministerstva infrastruktury Ukrainy vid 15.09.2014 r. № 444 [On approval of the Regulation on working hours and rest periods for tram and trolley bus drivers: the order of the Ministry of Infrastructure of Ukraine No. 444 of September 15, 2014]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1181-14> [in Ukr.].
14. Pro zatverdzhennia Polozhennia pro robochyi chas ta chas vidpochynku plavaiuchoho skladu morskoho i richkovoho transportu Ukrainy: nakaz Ministerstva infrastruktury Ukrainy vid 29.02.2012 r. № 135 [On approval of the Regulation on working time and rest periods of the floating structure of sea and river transport of Ukraine: the order of the Ministry of Infrastructure of Ukraine No. 135 of February 29, 2012]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0445-12> [in Ukr.].
15. Osoblyvosti rehulivannia robochoho chasu i chasu vidpochynku okremykh katehorii pratsivnykiv zaliznychnoho transportu, robota yakykh bezposeredno poviazana iz zabezpechenniam bezpeky rukhu poizdiv i obsluhovuvanniam pasazhyriv: nakaz Ukrzaliznytsi vid 10.03.1994 r. № 40-Ts [Features of the regulation of working hours and rest periods of certain categories of railway workers, whose work is directly related to ensuring the safety of trains and passengers: the order of Ukrainian Railways (Ukrzaliznytsia) of March 10, 1994, No. 40-Ts]. Retrieved from <http://zalp.org.ua/content/view/977/12/lang.ukrainian/> [in Ukr.].
16. Pro zaliznychnyi transport: Zakon Ukrainy vid 04.07.1996 r. № 273/96-VR Data onovlennia 02.10.2018 [On railway transport: Law of Ukraine No. 273/96-VR of July 04, 1996. Date of update: October 02, 2018]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273/96-%D0%B2%D1%80> [in Ukr.].
17. Pro zatverdzhennia Pereliku katehorii pratsivnykiv zaliznychnoho transportu, yaki pratsevlashtovuiutsia za kontraktnoiu formoiu trudovoho dohovoru: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 15.07. 1997 r. № 764. Data onovlennia 26.04.2003 [On Approval of the List of Categories of Railway Transport Employees

- Employed under the Contract Form of an Employment Contract: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 764 of July 15, 1997. Date of update: April 26, 2003]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/764-97-%D0%BF> [in Ukr.].
18. Pro Polozhennia pro dystsyplinu pratsivnykiv zaliznychnoho transportu: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 26.01.1993 r. № 55 r. Data onovlennia 19.09.2012 [On the Regulation on discipline of railway transport workers: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 55 of January 26, 1993. Date of update: September 19, 2012]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/55-93-%D0%BF> [in Ukr.].
 19. Deiakі pytannia aktsionernoho tovarystva «Ukrainska zaliznytsia»: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 31.10. 2018 r. № 938 [Some issues of the joint stock company «Ukrainian Railways»: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No. 938 of October 31, 2018]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/938-2018-%D0%BF> [in Ukr.].
 20. Haluzeva uhoda mizh Ministerstvom infrastruktury Ukrainy i Radoiu profspilky zaliznychnykh i transportnykh budivelnikiv Ukrainy na 2017–2021 roky [Branch agreement between the Ministry of Infrastructure of Ukraine and the Council of Trade Union of Railwaymen and Transport Builders of Ukraine for 2017-2021]. Retrieved from <http://zalp.org.ua/content/view/33/77/lang.ukrainian> [in Ukr.].
 21. Pro Pravyly dorozhnoho rukhu Ukrainy: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 10.12.2001 r. № 1306. Data onovlennia 11.07.2018 [On the Road Traffic Rules of Ukraine: Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine No 1306 of December 10, 2001. Date of update: July 11, 2018]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1306-2001-%D0%BF> [in Ukr.].
 22. Haluzeva uhoda mizh Ministerstvom ahromoi polityky ta prodovolstva Ukrainy, Vseukrainskym obiednanniam orhanizatsii robotodavtsiv «Federatsiia robotodavtsiv ahropromyslovoho kompleksu ta prodovolstva Ukrainy» i Profesiinoiu spilkoiu pratsivnykiv ahropromyslovoho kompleksu Ukrainy v silskomu hospodarstvi na 2014–2016 roky [Branch agreement of the Ministry of Agrarian Policy and Food of Ukraine, the All-Ukrainian Association of Employers' Organizations' Federation of Employers of Agro-Industrial Complex and Food of Ukraine» and the Professional Union of Agribusinesses of Ukraine in Agriculture for 2014–2016]. Retrieved from <http://minagro.gov.ua/node/11267> [in Ukr.].
 23. Trudovyi kodeks Respubliky Moldova vid 28.03.2003 r. № 154-XV. Data onovlennia 15.11.2018 [Labor Code of the Republic of Moldova No. 154-XV of March 28, 2003. Date of update: November 15, 2018]. Retrieved from <http://lex.justice.md/ru/326757/> [in Ukr.].
 24. Trudovyi kodeks Respubliky Bilorus vid 08.06.1999 r. № 296-Z [Labor Code of the Republic of Belarus No. 296-Z of June 08, 1999]. Retrieved from <http://etalonline.by/?type=text®num=HK9900296> [in Ukr.].
 25. Trudovyi kodeks Respubliky Kazakhstan vid 23.11.2015 r. № 414-V [Labor Code of the Republic of Kazakhstan No. 414-V of November 23, 2015]. Retrieved from http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=38910832 [in Ukr.].
 26. Trudovyi kodeks Respubliky Tadzhikystan vid 23.07.2016 r. № 1329 [Labor Code of the Republic of Tajikistan No. 1329 of July 23, 2016]. Retrieved from http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=31960488 [in Ukr.].
 27. Trudovyi kodeks Respubliky Turkmenistan vid 18.04.2009 r. № 30-IV [Labor Code of the Republic of Turkmenistan No. 30-IV of April 18, 2009]. Retrieved from http://online.zakon.kz/document/?doc_id=31348675&mode=p&page=8 [in Ukr.].
 28. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy vid 27.12.2014 r. № 1658 [Draft of the Labor Code of Ukraine No. 1658 of December 27, 2014]. Retrieved from http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 [in Ukr.].

*Стаття: надійшла до редакції 22.11.2019
прийнята до друку 23.12.2019*

*The article: is received 22.11.2019
is accepted 23.12.2019*