

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2026.02.1.66>

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОТИ ПОНАД ВСТАНОВЛЕНУ НОРМУ ТРИВАЛОСТІ РОБОЧОГО ЧАСУ: ДОСВІД ДЕРЖАВ-ЧЛЕНІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

Гнесний Д.С.,

*аспірант кафедри трудового права,**Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

ORCID: 0009-0006-0525-0318

### **Гнесний Д.С. Правове регулювання роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу: досвід держав-членів Європейського Союзу.**

У статті автором проаналізовано зарубіжний досвід правового регулювання роботи понад установлену норму тривалості робочого часу, а також визначено перспективні напрями імплементації успішних зарубіжних практик у трудове законодавство України в умовах євроінтеграційних процесів. Дослідження базується на концептуальних положеннях науки трудового права, що стосуються модернізації інституту робочого часу відповідно до векторів європейської інтеграції й оновлення національного законодавства. У межах цього дослідження особливу увагу було приділено досвіду найближчих європейських сусідів України. Оскільки їх шлях правової трансформації є найбільш релевантним та показовим для України. Зазначено, що застосування зарубіжного досвіду адаптації трудового законодавства до стандартів ЄС дозволить Україні не лише ідентифікувати потенційні переваги реформування інституту робочого часу, а й здійснити превентивний аналіз ризиків. Дослідження практичних складнощів та нормативних прогалів, із якими зіткнулися європейські країни на шляху євроінтеграції, є стратегічно важливим для вироблення ефективного механізму імплементації європейських норм в Україні, мінімізуючи при цьому можливі негативні наслідки для національного ринку праці, що дозволить об'єктивно оцінити ступінь готовності національної правової системи до функціонування в межах європейських стандартів та виявити прогалини, що потребують адаптації. Підсумовуючи результати проведеного дослідження правового регулювання роботи понад установлену норму тривалості робочого часу в окремих зарубіжних країнах, автором зроблено висновок, що вітчизняна модель регулювання надурочних робіт потребує концептуального переосмислення в напрямку демократизації та гнучкості. За результатами аналізу досвіду окремих зарубіжних країн запропоновано перспективні напрями модернізації Кодексу законів про працю України. Автор даного дослідження переконаний, що імплементація європейських стандартів дозволить Україні створити компромісну модель, де роботодавець отримає необхідну операційну гнучкість, а працівник – реальні механізми захисту від експлуатації та право на відновлення трудового потенціалу.

**Ключові слова:** працівник, роботодавець, робочий час, тривалість робочого часу, надурочні роботи, європейські стандарти, зарубіжне законодавство.

### **Hnesnyi D.S. Legal regulation of work beyond the established norm of working hours: experience of the European Union member states.**

In the article, the author analyzes foreign experience in legal regulation of work beyond the established norm of working hours, and also identifies promising directions for implementing successful foreign practices into the labor legislation of Ukraine in the context of European integration processes. The study is based on the conceptual provisions of the science of labor law, which relate to the modernization of the institution of working hours in accordance with the vectors of European integration and the updating of national legislation. Within the framework of this study, special attention was paid to the experience of Ukraine's closest European neighbors. Since their path of legal transformation is the most relevant and indicative for Ukraine. It is noted that the application of foreign experience in adapting labor legislation to EU standards will allow Ukraine not only to identify the potential benefits of reforming the institution of working hours, but also to carry out a preventive analysis of risks. The study of practical difficulties and regulatory gaps that European countries have encountered on the path of European integration is strategically important for developing an effective mechanism for implementing European standards in Ukraine, while minimizing possible negative consequences for the national labor market, which will allow us to objectively assess the degree of readiness of the national legal system to function within the framework of European standards and identify gaps that require adaptation. Summarizing

the results of the study of legal regulation of work beyond the established norm of working hours in certain foreign countries, the author concludes that the domestic model of overtime regulation requires conceptual rethinking in the direction of democratization and flexibility. Based on the results of the analysis of the experience of certain foreign countries, promising directions for modernization of the Labor Code of Ukraine are proposed. The author of this study is convinced that the implementation of European standards will allow Ukraine to create a compromise model where the employer will receive the necessary operational flexibility, and the employee will receive real mechanisms for protection against exploitation and the right to restore labor potential.

**Key words:** employee, employer, working hours, duration of working hours, overtime work, European standards, foreign legislation.

**Постановка проблеми.** Актуальність обраної тематики зумовлена не лише потребою модернізації національного законодавства про робочий час, а й стратегічним вектором інтеграції України до європейського правового простору. Відповідно до аналітичного звіту Європейської комісії, що доповнює Висновок щодо заявки України (17.06.2022), Україні необхідно гармонізувати трудове законодавство з нормами ЄС. Зокрема, удосконалити систему охорону праці та техніку безпеки, врегулювати неофіційне працевлаштування та заборгованість із заробітної плати. Крім того, існує потреба в удосконаленні соціального діалогу, а також законодавство України потребує узгодження із законодавством ЄС про недискримінацію у сфері зайнятості [1].

В умовах системної євроінтеграції України фундаментом ефективного правового регулювання трудових відносин виступає гарантування конституційного права громадян на вільне розпорядження своїми здібностями до праці, що, у свою чергу, зумовлює необхідність формування оновленого правового механізму, здатного забезпечити реалізацію цього права. Ключовим елементом такої системи виступає інститут робочого часу, який є не лише мірою праці, а й простором реалізації трудового потенціалу особистості. З огляду на це, актуальності набуває дослідження імплементації позитивного зарубіжного досвіду в національне законодавство. Інноваційний підхід до модернізації регулювання робочого часу дозволить не лише оптимізувати існуючі правові інструменти, а й сприятиме гуманізації державної політики та зміцненню статусу працівника як центрального суб'єкта трудового права в демократичному суспільстві.

**Стан опрацювання.** Актуальні питання правового регулювання робочого часу працівників в умовах євроінтеграції України висвітлювали у своїх наукових працях у тій чи іншій мірі такі вчені, як В.М. Андріїв, Н.Б. Болотіна, С.Я. Вавженчук, С.В. Венедіктов, В.С. Венедіктов, С.В. Вишновецька, Г.С. Гончарова, Ю.М. Гришина, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, Н.О. Мельничук, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, Ю.О. Саєнко, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко та ін. Попри наявність ґрунтовних наукових праць у цій сфері, динамічне наближення України до членства в ЄС актуалізує необхідність проведення якісного компаративного аналізу правового регулювання робочого часу.

**Мета статті** полягає в здійсненні правового аналізу зарубіжного досвіду регулювання роботи понад установлену норму тривалості робочого часу, а також у визначенні перспективних напрямів імплементації успішних зарубіжних практик у трудове законодавство України в умовах євроінтеграційних процесів.

**Виклад основного матеріалу.** У межах цього дослідження особливу увагу приділимо досвіду найближчих європейських сусідів України. На наше переконання, їх шлях правової трансформації є найбільш релевантним та показовим для України. Зіставлення сучасного стану регулювання робочого часу дозволить не лише запозичити успішні практики адаптації трудового законодавства до вимог ЄС, а й уникнути типових помилок на етапі гармонізації національних норм із європейськими директивами. Застосування зарубіжного досвіду адаптації трудового законодавства до стандартів ЄС дозволить Україні не лише ідентифікувати потенційні переваги реформування інституту робочого часу, а й здійснити превентивний аналіз ризиків. Дослідження практичних складнощів та нормативних прогалів, із якими зіткнулися європейські країни на шляху євроінтеграції, є стратегічно важливим для вироблення ефективного механізму імплементації європейських норм в Україні, мінімізуючи при цьому можливі негативні наслідки для національного ринку праці, дозволить об'єктивно оцінити ступінь готовності національної правової системи до функціонування в межах європейських стандартів та виявити прогалини, що потребують адаптації.

Ключовим міжнародно-правовим актом, що регулює питання організації робочого часу і часу відпочинку в Європейському Союзі є Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу від 04.11.2003, якою зокрема передбачено мінімальні стандарти в сфері організації робочого часу. Директива закріплює максимальну тривалість робочого часу, мінімальну тривалість щоденного, щотижневого відпочинку, необхідність надання перерв протягом робочого дня, тривалість мі-

німальної щорічної оплачуваної відпустки, а також регламентує деякі питання організації нічної та позмінної праці [2]. Також серед основних правових актів Європейського Союзу, які закріплюють стандарти робочого часу, слід указати й Хартію основоположних прав ЄС, яка в ст. 31 закріплює право кожного працівника на здорові, безпечні та гідні умови праці, що повинні встановлювати максимальну кількість робочих годин, мінімальну норму щоденного та щотижневого відпочинку, а також щорічну оплачувану відпустку [3].

Згідно ст. 6 Директиви 2003/88/ЄС середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, включаючи надурочні години, не повинна перевищувати 48 годин при обліковому періоді не більше 4 місяців. Щоправда, держави-члени можуть не застосовувати ці граничні терміни, якщо працівник добровільно погодився на такі умови праці. Відступ від стандарту тривалості робочого часу за погодженням із працівниками відомий як «opt-out» (концепція відмови) [4]. У разі відсутності згоди роботодавець не може вимагати від працівників виконувати роботу більше 48 годин на тиждень. Правило «opt-out» дозволяє коригувати тривалість робочого часу з огляду на інтереси працівника та вид необхідної роботи. Наприклад, не всі робочі місця, де робочий тиждень довший за 48 годин, є небезпечними для працівника. Зрештою, самі працівники можуть мати різні пріоритети та прагнути відмовитися від 48-мигодинного робочого тижня в обмін на вигоду, запропоновану роботодавцем. У цій ситуації гарантія полягає у можливості скористатися цим правом або відмовитися від нього [5, с. 104]. Загалом аналіз зарубіжної практики свідчить, що середня тривалість робочого часу в країнах Заходу є об'єктом багаторівневого регулювання – від загальнодержавних законів до галузевих і локальних колективних договорів. При цьому в низці держав саме колективно-договірне регулювання відіграє першочергову роль у встановленні стандартів праці.

Окремо зупинимося на питанні про роботи понад установлену норму тривалості робочого часу, зокрема про надурочні роботи. Фундаментальним принципом у більшості розвинених правових систем є добровільність надурочних робіт. Залучення працівника до роботи понад установлену норму, як правило, потребує його згоди, за винятком чітко визначених законодавством екстремальних чи суспільно важливих випадків. Такий підхід корелює з міжнародними актами про права людини, де будь-яка примусова праця є неприпустимою, та підкреслює суб'єктність працівника у трудових правовідносинах. Так, згідно зі ст. 143 Трудового кодексу Болгарії [6], визначальною ознакою понаднормової роботи є ініціатива роботодавця – вона здійснюється за його розпорядженням або пропозицією за умови відсутності заперечень з боку працівника. Своєю чергою, Трудовий кодекс Угорщини [7] застосовує ширший підхід, класифікуючи як понаднормову не лише роботу понад установлену щоденну норму, а й виконання трудових обов'язків у вихідні та святкові дні.

Попри термінологічні відмінності, у законодавстві більшості зарубіжних країн закладено фундаментальний принцип: понаднормові роботи є екстраординарним заходом, що допускається лише у виняткових випадках. Це корелює з міжнародними стандартами, які розглядають надурочні роботи не як постійний інструмент інтенсифікації виробництва, а як вимушений виняток із загального правила про обмеження робочого часу. Так, у Польщі [8] надурочні роботи розглядаються як винятковий інструмент, допустимий переважно у випадках рятувальних робіт, ліквідації аварій або за умов виникнення непередбачуваних критичних потреб роботодавця.

Характерною рисою цих правових систем є встановлення річних лімітів: у Болгарії та Польщі – 150 годин, в Угорщині – 144 години. Проте суттєвою відмінністю від вітчизняної практики є допуск законодавцем певної гнучкості через механізми соціального діалогу. Зокрема, в Угорщині та Польщі базові ліміти можуть бути збільшені (до 200 год і більше) шляхом закріплення відповідних положень у колективних договорах або локальних актах. У цьому контексті ми спостерігаємо трансформацію класичного принципу *in favorem*: законодавець дозволяє певне відхилення у бік погіршення положення працівника (*in peius*) щодо обсягу надурочного часу в обмін на гнучкість бізнес-процесів, за умов дотримання граничної межі в 48 годин на тиждень. Така модель компенсації надурочних робіт через підвищену оплату праці в поєднанні з жорсткими суб'єктивними заборонами для певних категорій працівників створює динамічний баланс між економічною ефективністю та соціальним захистом.

Отже, порівнюючи з вітчизняним законодавством (ст. 65 КЗпП України [9]) бачимо суттєві відмінності в методології нормування надурочних робіт. Якщо, приміром польське законодавство, імплементуючи Директиву 2003/88/ЄС від 04.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу, встановлює, що сумарна щотижнева тривалість робочого часу (включно з понаднормовими) не повинна перевищувати в середньому 48 годин протягом розрахункового періоду, то український законодавець обмежує надурочні роботи лімітом у 120 годин на рік та 4 години протягом двох днів поспіль, що є менш гнучким інструментом у контексті сучасних потреб ринку праці.

Тобто польське регулювання характеризується більшою адаптивністю: відмовою від жорсткої фіксації 8-годинного робочого дня на користь гнучких графіків та встановленням граничної межі

навантаження (48 годин), яка є ключовою гарантією проти професійного вигорання та перевтоми працівника. Такий підхід виглядає більш лояльним до працівника в аспекті збереження його психофізіологічного стану, забезпечуючи при цьому бізнесу необхідну операційну свободу.

Досліджуючи зарубіжний досвід, варто звернути увагу також на специфіку регулювання надурочної праці у Франції, де замість грошової компенсації широко практикується надання додаткового часу для відпочинку. З погляду працівника, такий підхід є менш привабливим, оскільки пряма фінансова винагорода створює певний «буфер безпеки» на випадок потенційних простоїв. Більше того, французька система дозволяє роботодавцю маневрувати: встановлювати 44-годинний робочий тиждень протягом певного періоду, компенсуючи його подальшим зменшенням навантаження для збереження середньорічного балансу (39 годин). Така гнучкість, на думку науковців [10], фактично закріплює пріоритет інтересів роботодавця у визначенні структури робочого часу. Ми поділяємо думку, що компенсація надурочних виключно у формі відпустки не завжди є актуальною. Оптимальним механізмом вбачається надання працівникові права вибору між грошовою виплатою та додатковим часом для відпочинку.

Окремої уваги заслуговує жорстка норма французького права, яка дозволяє звільнення працівника за відмову від надурочної роботи [10]. Вважаємо, що такий підхід є надмірним. Законодавчо мають бути чітко визначені лише специфічні сфери (наприклад, критична інфраструктура, медицина, оборона), де відмова від надурочної праці є неприпустимою. Поширення ж цієї норми на всі трудові відносини створює ризики порушення фундаментальних прав людини та нівелює принцип добровільності праці.

Як бачимо, Польща, Угорщина, Болгарія дотримуються Директиви 2003/88/ЄС (яка встановлює максимум 48 годин роботи на тиждень разом із надурочними та мінімум 11 годин відпочинку на добу). Водночас французька система дозволяє роботодавцю маневрувати: встановлювати 44-годинний робочий тиждень протягом певного періоду, компенсуючи його подальшим зменшенням навантаження для збереження середньорічного балансу (39 годин).

З урахуванням проведеного аналізу можемо зробити певні висновки:

- європейський досвід (Польща, Угорщина) демонструє перехід від жорсткого державного нормування до децентралізації. Це дозволяє підприємствам адаптуватися до ринку, не порушуючи загальний ліміт у 48 робочих годин на тиждень (згідно з Директивою 2003/88/ЄС);
- найбільш прогресивним підходом є надання працівникові права вибору між подвійною оплатою та додатковим часом відпочинку, що сприяє гуманізації праці та збереженню здоров'я;
- допускається певне погіршення умов (збільшення годин) у колективних договорах порівняно із законом, що є компромісом між соціальними гарантіями та економічною доцільністю (*принцип «in Peius»*);
- система RTT (*Réduction du temps de travail*) (Франція) – надання додаткових днів відпочинку замість грошей.

**Висновки.** Підсумовуючи результати проведеного дослідження правового регулювання роботи понад встановлену норму тривалості робочого часу в окремих зарубіжних країнах, можемо зробити висновок, що вітчизняна модель регулювання надурочних робіт потребує концептуального переосмислення в напрямку демократизації та гнучкості. За результатами аналізу досвіду зарубіжних країн пропонуються такі перспективні напрями модернізації КЗпП України:

*по-перше*, відхід від жорсткого обмеження «4 години протягом двох днів», що є технічно складним для обліку та обмежує маневреність підприємств. Водночас пропонуємо впровадити європейський стандарт «середньої тривалості робочого тижня» (не більше 48 годин) із розрахунковим періодом (від 4 місяців до 1 року). Це дозволить балансувати пікові навантаження без порушення прав працівників;

*по-друге*, гнучкість через колективно-договірне регулювання (принцип *in rebus*). Зокрема, досвід Польщі та Угорщини доводить ефективність передачі повноважень щодо встановлення річних лімітів (понад базові 120-150 годин) на рівень колективних договорів. Це дозволить галузям із сезонним або специфічним циклом (агросектор, ІТ, логістика) легально збільшувати обсяг надурочних робіт за умови погодження з профспілками та підвищеної оплати;

*по-третє*, диференціація форм компенсації. Зокрема, спираючись на досвід Франції та Польщі, необхідно закріпити законодавче право працівника на вибір між грошовою компенсацією (у подвійному розмірі) та наданням додаткового часу для відпочинку (пропорційно або у коефіцієнті 1:1,5). Такий підхід забезпечить реалізацію концепції *Work-Life Balance* та гуманізацію праці;

*по-четверте*, обмеження «права на звільнення». Так, для запобігання зловживанням (як у французькій моделі) в українському законодавстві має бути чітко прописано, що відмова від надурочної роботи не може бути підставою для звільнення, за винятком критичних галузей (оборона, енергетика, медицина, в умовах надзвичайних ситуацій).

Переконані імплементація цих стандартів дозволить Україні створити компромісну модель, де роботодавець отримує необхідну операційну гнучкість, а працівник – реальні механізми захисту від експлуатації та право на відновлення трудового потенціалу.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Стандарти ЄС при регулюванні робочого часу та часу відпочинку. URL: <https://jurfem.com.ua/standarty-yees-robochyy-chas-vidpochynok>.
2. Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 04.11.2003 про деякі аспекти організації робочого часу. *Офіційний вісник Європейського Союзу* L 299/9. 2003. URL: [file:///C:/Users/User/Downloads/wcms\\_749612.pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/wcms_749612.pdf).
3. Хартія основних прав Європейського Союзу від 07.12.2000 URL: <https://ips.ligazakon.net/document/MU00303>.
4. Муравйов В.І., Смирнова К.В., Влялько І.В. Європейське право: право Європейського Союзу: у 4-х кн. ІнЮре, 2015. Книга друга: Матеріальне право Європейського Союзу. 456 с. URL: [https://jurkniga.ua/yevropeyske-pravo-pravo-yevropeyskogo-soyuzu-u-trokh-knigakh-kniga-druga-materialne-pravo-yevropeyskogo-soyuzu/?srsId=AfmBOoqyUy25Mff935s9V\\_nWiu\\_pMM37v1jbGRk26YwB7GZjPNzLN8fc#description](https://jurkniga.ua/yevropeyske-pravo-pravo-yevropeyskogo-soyuzu-u-trokh-knigakh-kniga-druga-materialne-pravo-yevropeyskogo-soyuzu/?srsId=AfmBOoqyUy25Mff935s9V_nWiu_pMM37v1jbGRk26YwB7GZjPNzLN8fc#description).
5. Рим О.М. 5 Правове регулювання робочого часу в Європейському Союзі. *Право і суспільство*. 2020. № 3. С. 102–109 <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.3.1>.
6. Bulgaria: Labour Code 1986. *Promulgated State Gazette*, No. 26 and No. 27, 1986, as subsequently amended up to 18.05.2012 (SG No. 38). URL: [https://www.ecoi.net/en/file/local/1344947/1226\\_1278314436\\_4c2dae732.pdf](https://www.ecoi.net/en/file/local/1344947/1226_1278314436_4c2dae732.pdf).
7. Трудовий Кодекс Угорщини від 2012. URL: <https://net.jogtar.hu/jogszabaly?docid=a1200001.tv>.
8. Кодекс праці Польщі від 26.06.1974. URL: <https://poland-consult.com/uk/robota/kodeks-pracy.html>.
9. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
10. Трудове право: підручник / [М.І. Іншин, В.І. Щербина, Д.І. Сіроха та ін.]; за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини. Харків: НікаНова, 2012. 560 с.

Дата першого надходження рукопису до видання: 25.02.2026  
Дата прийняття до друку рукопису після рецензування: 20.03.2026  
Дата публікації: 3.04.2026