

**РИМ О. М.,**кандидат юридичних наук,  
докторант кафедри соціального права  
(Львівський національний університет  
імені Івана Франка)

УДК 349.2; 341.1

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2020.3.15>**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ**

Стаття присвячена аналізу окремих аспектів організації робочого часу на рівні Європейського Союзу. Проаналізовано мінімальні стандарти робочого часу, а саме максимальну тривалість робочого часу та мінімальні норми часу відпочинку. З'ясовується сфера дії Директиви 2003/88/ЄС. Така, за невеликими винятками, поширюється на всі сфери діяльності (державний і приватний сектор) і на всіх працівників. У контексті її застосування необхідно послугоуватися поняттям «працівник», що є уніфікованим на рівні ЄС. Ззначається, що одним із основних принципів організації робочого часу у ЄС є загальний принцип адаптації роботи до працівника. Згідно з ним робочий час повинен бути організований навколо потреб працівників, а не лише роботодавців. З'ясовуються особливості регулювання часу очікування працівника на виконання роботи чи виклику від роботодавця. У цьому контексті доводиться, що кваліфікація певного періоду як робочого часу не може залежати від інтенсивності роботи, а ґрунтується винятково на зобов'язанні працівника перебувати у розпорядженні роботодавця. За допомогою практики Суду ЄС з'ясовуються спірні питання обліку робочого часу. Наголошується, що роботодавці зобов'язані створити систему фіксації загального робочого часу. Така система повинна бути об'єктивною, надійною та доступною, а також здатною визначати тривалість періоду, який щодня відпрацьовує кожен працівник. Підкреслюється, що час поїздки на роботу та з роботи додому належить до робочого часу за умови, що робота має роз'їзний характер, а робоче місце працівника чітко не визначене. Підсумовується, що сучасний стан ринку праці та потреби працівників вимагають перегляду положень Директиви 2003/88/ЄС. Одним із важливих напрямів її реформування вважається сприяння досягненню балансу між професійним та особистим життям працівника. На рівні ЄС прагнуть збалансувати робочий час і приватне життя завдяки відходу від дихотомії робочого часу та часу відпочинку до більш складних моделей використання часу. Останні повинні створювати можливості комбінувати робочий час, навчання, професійне удосконалення, соціальну відповідальність і дозвілля.

**Ключові слова:** трудовий договір, час очікування, нічна робота, ненормований робочий час, облік робочого часу.

**Rym O. M. Legal regulation of working time in the European Union**

The article deals with the analysis of certain aspects of the organization of working time at the European Union level. The minimum standards of working time are analyzed, namely the maximum duration of working hours and the minimum rest time. The scope of Directive 2003/88/EC is outlined. The Directive, with few exceptions, applies to all areas of activity (public and private sector) and all employees. In the context of its application, it is necessary to use the concept of “employee”, which is unified at the EU level. It is noted that one of the main principles



of the organization of working time in the EU is the general principle of adaptation of work to the employee. According to it, working time should be organized around the needs of employees, not just employers. The peculiarities of employee's on-call time regulation are explained. In this context, it is argued that the qualification of a certain period as working time cannot depend on the intensity of work, but is based solely on the employee's obligation to be at the disposal of the employer. Controversial issues of working time accounting are studied based on the case-law of the European Union Court. It is emphasized that employers are obliged to create a system of accounting for total working time. Such a system must be objective, reliable, and accessible, and able to determine the length of time each employee works each day. It is highlighted that travel time to and from work belongs to working hours, provided that the work is mobile and the employee's workplace is not clearly defined. It is concluded that the current state of the labour market and the needs of employees require a revision of the Directive 2003/88/EC. One of the important areas of its reform is to help achieve a balance between the professional and personal life of the employee. At the EU level, efforts are being taken to ensure a balance between working time and private life, shifting the dichotomy of working time and rest time to more sophisticated patterns of time use. Finally, it should create opportunities to combine working hours, training, professional development, social responsibility, and leisure.

**Key words:** *labour contract, on-call time, night work, irregular working hours, accounting of working time.*

**Вступ.** Робочий час є важливим аспектом найманої праці, щодо якого органи та інституції Європейського Союзу уповноважені ухвалювати правові акти. Наднаціональне втручання у цю сферу здійснюється з метою покращення зайнятості й умов праці, здоров'я та безпеки працівників. Щоправда, питання доцільності наділення Європейського Союзу відповідною компетенцією є дискусійним, адже до ухвалення комунітарних актів із питань робочого часу більшість держав-членів уже мали власне усталене правове регулювання з цього питання. Найбільш вірогідним пояснення інтересу ЄС у цій сфері є прагнення запобігти порушенням конкурентних правил через неоднакове нормування й обмеження робочого часу у різних державах-членах. Крім цього, держави-члени мотивовані прагненням розширити соціальний вимір ЄС, прагнули ухвалити якомога більше актів із трудового права [1, с. 199–200].

**Постановка завдання.** Метою статті є аналіз окремих правових аспектів організації робочого часу у Європейському Союзі, з'ясування загальних і спеціальних стандартів робочого часу, а також аналіз відповідних правових актів ЄС і практики Суду ЄС.

**Результати дослідження.** Сьогодні основними правовими актами Європейського Союзу, які закріплюють стандарти робочого часу, є Хартія основоположних прав ЄС і Директива 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу [2]. Зокрема, ст. 31 Хартії 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.

Директива 2003/88/ЄС як акт вторинного законодавства встановлює мінімальні вимоги до безпеки й охорони здоров'я у сфері організації робочого часу та є основним документом ЄС, що регулює питання робочого часу та часу відпочинку. На рівні ЄС вона є другим таким актом і замінила однойменну Директиву 93/104/ЄС [3]. Ухвалення останньої у 1993 р. вважалось значною перемогою для соціальної політики ЄС. Однак уже згодом про неї стануть писати як про химерний компроміс [4, с. 334]. Зауважимо, що в основі її ухвалення було покладено чинну тоді ст. 118а Римського договору про безпеку праці та здоров'я працівників. У такий спосіб Рада прагнула знайти можливість ухвалити відповідний акт без участі



Великої Британії, яка всіляко протилася запровадженню наднаціонального регулювання щодо будь-яких аспектів зайнятості. Ст. 118а закріплювала процедуру ухвалення директиви внаслідок погодження її кваліфікованою більшістю членів Ради, тому і позбавляла Велику Британію шансу її ветувати. Та навіть після цього Велика Британія продовжила спротив і вже після ухвалення Директиви 93/104/ЄС звернулася до Суду Європейського Союзу з позовом про її скасування як такої, що ухвалена із перевищенням Радою повноважень. За результатами розгляду справи Суд не знайшов достатніх аргументів для задоволення позову повністю<sup>1</sup>. Більше того, він констатував, що ухвалення цієї Директиви не порушує принцип пропорційності [5]. Таким чином, Суд ЄС відіграв важливу роль у забезпеченні того, щоб ст. 118а, на основі якої було ухвалено Директиву 93/104/ЄС, не призвела до вузького тлумачення її положень. Судом було відкинуто інтерпретацію поняття «охорона здоров'я та безпека працівника», що пропонувалася заявником і зводилася лише до заходів попередження нещасних випадків і професійних захворювань. Натомість рішення Суду закріплює набагато ширше його розуміння. У формулюванні ст. 118а Римського договору, на переконання Суду, немає нічого, щоб вказувало на те, що поняття «робоче середовище», «безпека» та «здоров'я», які використовуються в цьому положенні, треба тлумачити обмежувально, а не як усі фактори (фізичні чи інші), що здатні впливати на здоров'я та безпеку працівника, включаючи, зокрема, певні аспекти організації робочого часу.

Чимало змін і доповнень, які були внесені до Директиви 93/104/ЄС упродовж 2000 р., вимагали кодифікації відповідних положень. Тож 2003 р. було ухвалено Директиву 2003/88/ЄС, що на рівні ЄС встановлює мінімальні стандарти робочого часу. Зокрема, максимальну тривалість робочого часу та мінімальні норми часу відпочинку. За невеликими винятками ця Директива поширюється на всі сфери діяльності (державний і приватний сектор) і на всіх працівників. У контексті її застосування необхідно послуговуватися поняттям «працівник», що є уніфікованим на рівні ЄС [6].

У Директиві 2003/88/ЄС надано визначення робочого часу та часу відпочинку, без включення будь-яких проміжних категорій часу. Під робочим часом у Директиві 2003/88/ЄС розуміється будь-який період, під час якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики. Періодом відпочинку є увесь час, що не є робочим.

Одним із основних принципів Директиви, закріпленим у ст. 13, є «загальний принцип адаптації роботи до працівника». Згідно з ним робочий час повинен бути організований навколо потреб працівників, а не лише роботодавців.

Відповідно до 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) [7]. 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 [8, с. 491]. 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.

Крім цього, Директива 2003/88/ЄС дозволяє робити певні винятки із правила про 48-годинний робочий тиждень для деяких специфічних видів робіт, зокрема, коли неможливо нормувати працю, визначити тривалість роботи заздалегідь чи коли робочий час

<sup>1</sup> Лише положення ч. 2 ст. 5 Директиви 93/104/ЄС щодо визначення неділі щотижневим днем відпочинку було скасоване.



визначається працівником самостійно. Наведені ситуації передусім стосуються керівних працівників або інших осіб, які мають самостійні повноваження із прийняття рішень; сімейного підприємства або працівників, котрі здійснюють релігійні обряди в церквах і релігійних спільнотах.

Обмеживши тривалість робочого тижня 48 годинами, Директива 2003/88/ЄС не містить роз'яснень щодо можливої кількості трудових договорів, до яких ці обмеження застосовні. На думку Європейської Комісії, відповідне упущення повинно тлумачитися на користь працівника. Таким чином ЄК пропонує встановлений максимум поширити на всі трудові договори працівника, зокрема у різних роботодавців [7].

Директива 2003/88 ЄС також регламентує деякі питання нічної праці. Нічними вважаються будь-які працівники, які:

- з одного боку, під час нічного часу за звичайного режиму виконують щонайменше три години свого щоденного робочого часу;
- з іншого боку, можуть під час нічного часу виконати певну частину свого щорічного робочого часу, якщо це закріплено в законодавстві держав-членів чи колективних договорах.

Дослідження довели, що людський організм вночі є більш чутливим до порушень у навколишньому середовищі та до деяких обтяжливих форм організації праці, тож тривалі періоди нічної роботи можуть завдати шкоди здоров'ю працівників і загрожувати безпеці на робочому місці. Тому у ст. 8 Директиви закріплено, що нормальний робочий час нічних працівників не повинен перевищувати у середньому 8 годин впродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години, який повинен включати у будь-якому разі проміжок часу між 24 та 5 годинами. Нічні працівники, робота яких пов'язана з особливими ризиками або значним фізичним чи розумовим навантаженням, повинні працювати не більше 8 годин впродовж будь-якого періоду тривалістю 24 години, під час якого вони виконують нічну роботу. Таким чином встановлено абсолютне обмеження тривалістю у 8 годин для небезпечної та шкідливої нічної роботи, а також середню межу у 8 годин для інших видів нічної роботи.

Додаткові гарантії прав нічних працівників стосуються безкоштовного попереднього та періодичного проходження ними медичного огляду, можливості претендувати на переведення на денну роботу, якщо нічна спричиняє проблеми зі здоров'ям, а також заходів охорони їхнього здоров'я та безпеки праці, що адаптовані до особливих умов нічної праці.

Чи не найбільшою перешкодою у реалізації гарантій праці у нічний час є можливість держав-членів відступити від наведених положень Директиви 2003/88 щодо працівників із ненормованим робочим часом (ч. 1 ст. 17), у разі віддаленості робочого місця від місця проживання працівника (п. «а» ч. 3 ст. 17), у разі діяльності, пов'язаної з охороною і наглядом, що вимагає постійної присутності з метою захисту майна і осіб (п. «b» ч. 3 ст. 17), у разі діяльності, що вимагає безперервності служби або виробництва (п. «с» ч. 3 ст. 17) та ін. Можливий також відступ від комунітарних правил через ухвалення колективних договорів або угод (ст. 18).

Один із найбільш дискусійних аспектів регулювання робочого часу на рівні ЄС стосується правової характеристики часу очікування працівника на виконання роботи чи виклику від роботодавця. Час очікування не можна безумовно вважати вільним від роботи часом, адже більшою чи меншою мірою працівник повинен бути доступним для виконання роботи у разі потреби. Зрештою, як і не можна точно стверджувати, що час очікування є робочим часом. Наприклад, залишаючись удома, працівник може займатися будь-чим на власний розсуд за умови, що роботодавець зможе з ним зв'язатися, коли виникне така необхідність.

У контексті наведеного першочергового вирішення потребувало питання, чи увесь час очікування повинен належати до робочого часу та відповідно оплачуватися? Відповідь запропонував Суд ЄС, який підтвердив, що час перебування лікарів у медичному закладі у стані готовності виконувати свою роботу, навіть маючи окрему кімнату для відпочинку, має кваліфікуватися як робочий час, хоч лікар фактично міг і не залучатися до виконання роботи [9; 10]. Адресована працівнику вимога завжди бути напоготові та знаходитися у при-



міщенні роботодавця є достатніми аргументами, щоб вважати працівника таким, що є у підпорядкуванні роботодавця. Тому кваліфікація певного періоду як робочого часу не може залежати від інтенсивності роботи, а ґрунтується винятково на зобов'язанні працівника знаходитися у розпорядженні роботодавця [11]. Як зазначав Суд, час очікування не можна ототожнювати із часом відпочинку, навіть якщо працівник не працює. Такий час очікування у літературі називають активним [7].

Якщо ж лікар у стані готовності перебував у іншому місці, аніж медичний заклад, то робочим часом може вважатися лише той період, коли працівник був реально залученим до праці [9; 10]. Як зазначив Суд ЄС у справі *Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger*, знаходження працівника поза приміщенням роботодавця та пов'язаний із цим обов'язок бути на зв'язку не перешкоджає працівнику керувати його часом і задовольняти власні інтереси із меншими обмеженнями, ніж якби він очікував на робочому місці [10]. Період, коли працівник знаходиться у стані готовності поза робочим місцем і не залучається до праці, вважають пасивним часом очікування [7]. Останній не вважався робочим часом до 2018 р. та не підлягав оплаті. З ухваленням рішення у справі *Ville de Nivelles v Rudy Matzak* ситуація дещо змінилася [12].

У цій справі Суду ЄС необхідно було відповісти на запитання, чи можна вважати робочим часом період очікування працівника вдома, якщо таке місце було визначене роботодавцем, адже дозволяло виконати ще один обов'язок працівника, а саме відповісти на дзвінок роботодавця та прибути до місця роботи упродовж восьми хвилин. З одного боку, працівник знаходився удома та повинен був бути на зв'язку, що дозволяло йому використовувати цей час на власний розсуд. А з іншого – територіальні обмеження (обов'язок залишатися фізично присутнім у місці, визначеному роботодавцем) і часові обмеження (вимога прибути до місця роботи протягом 8 хвилин після виклику) об'єктивно звужували можливості працівника на реалізацію власних планів і задоволення особистих інтересів. З огляду на ці обставини ситуація у справі *Ville de Nivelles v Rudy Matzak* відрізняється від наведеної вище справи про час очікування лікарів вдома. Тому Суд ЄС вирішив, що поняття робочого часу відповідно до Директиви 2003/88 включає час очікування, який працівник зобов'язаний проводити у себе вдома, щоб бути доступним для роботодавця і мати можливість дістатися до місця роботи протягом 8 хвилин. У контексті встановлення належності певного періоду часу до робочого часу важливим є рішення Суду ЄС у справі *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA*. [13]. У цій справі Суд повинен був вирішити, чи належить час слідування (подорожі) працівника з роз'їзним характером роботи до першого та від останнього клієнта до робочого часу. Зокрема, техніки приватного охоронного агентства, котрі внаслідок ліквідації регіонального представництва роботодавця були прикріплені до центрального офісу, вважали, що час доїзду службовим автомобілем до першого та від останнього клієнта повинен кваліфікуватися як робочий, і вимагали відповідної оплати.

Закриття групою компаній *Tycso* регіональних представництв у 2011 р. зумовили зміни в системі обліку робочого часу та його оплати. Зокрема, до реорганізації компанія вважала час, який працівники витратили на добирання до першого та від останнього клієнта до регіонального офісу, робочим. Однак згодом відмовилася кваліфікувати час поїздки працівників із дому та назад як робочий час. Час, який працівники витрачали на переміщення між клієнтами, вважався робочим.

Вирішуючи цю справу, Суд ЄС пояснив, що робоче місце працівника не можна асоціювати лише із приміщеннями клієнтів. Крім цього, закриття регіональних відділень *Tycso* позбавило технічних працівників можливості вільно визначати відстань між їхніми будинками та місцями початку і закінчення робочого дня. Тому можна вважати, що такий працівник працює під час поїздки до першого та від останнього клієнта. Крім цього, під час руху технічні працівники не могли вільно використовувати свій час або займатися власними справами, тому фактично перебували у розпорядженні роботодавця. У підсумку Суд ЄС підтвердив належність часу поїздки на роботу та з роботи додому до робочого часу за умови, що робота має роз'їзний характер, а робоче місце працівника чітко не визначене.



Рішення у справі *Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC. OO.) v Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA* продовжило прецедентну практику утвердження унітарної моделі робочого часу, яка була розпочата 2000 р. після ухвалення рішення у справі *Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana* [14, с. 250].

За допомогою судової практики було вирішено також спірні питання обліку робочого часу. Зокрема, 14 травня 2019 р. Суд ЄС ухвалив рішення, яким підтвердив обов'язок роботодавців створити систему фіксації загального обліку робочого часу [15]. Така система повинна бути об'єктивною, надійною та доступною, а також здатною визначати тривалість періоду, який щодня відпрацьовує кожен працівник. На переконання Суду, відсутність таких систем унеможливорює достовірне визначення тривалості робочого часу або періодів відпочинку, що, зрештою, нівелює ефективність наднаціональних положень про захист прав працівників на максимальну тривалість робочого часу та мінімальні стандарти часу відпочинку. Хоч чіткої вказівки обліковувати час відпочинку працівників рішення Суду у цій справі не містить [16, с. 667]. Крім цього, без вирішення залишається питання обліку часу, що затрачається працівником для електронного листування, яке він веде з роботодавцем із дому, або ж час на ділові телефонні розмови поза приміщеннями роботодавця.

Крім Директиви 2003/88/ЄС як загального правового акта, регламентація робочого часу для окремих категорій працівників здійснюється:

- Директивою 1999/63/ЄС від 21 червня 1999 р. «Про Угоду про організацію робочого часу моряків» [17];
- Директивою 2000/79/ЄС від 27 листопада 2000 р. «Про Європейську угоду про організацію робочого часу мобільних робітників цивільної авіації» [18];
- Директивою 2002/15/ЄС від 11 березня 2002 р. «Про організацію робочого часу осіб, які здійснюють автомобільні перевезення» [19];
- Директивою 2005/47/ЄС від 18 липня 2005 р. «Про Угоду між Співтовариством Європейських залізниць (CER) та Європейською федерацією транспортних працівників (ETF) про деякі аспекти умов праці мобільних працівників, які залучені до надання спільних транснаціональних послуг у залізничному секторі» [20];
- Регламентом 561/2006 від 15 березня 2006 р. «Про гармонізацію певного соціального законодавства, що стосується автомобільного транспорту» [21].

**Висновки.** Проведений аналіз Директиви 2003/88/ЄС та судової практики щодо інтерпретації її положень засвідчують недостатній рівень гарантування прав працівників на максимальну тривалість робочого часу. Зокрема, чимала кількість випадків, за наявності яких держави-члени вправі відмовитися від виконання положень директиви, демонструє перевагу засобів гнучкості для роботодавців над засобами захисту для працівників. Це стосується, наприклад, відмови від 48-мигодинного обмеження на робочий тиждень. У підсумку надмірне захоплення авторів Директиви ідеєю запровадження єдиного режиму робочого часу для всіх секторів економіки та всіх категорій працівників призвело насправді до включення до її тексту чималої кількості винятків. А сам підхід «один стандарт для всіх» був розкритикований [8, с. 488–492]. Дехто навіть стверджував, що надлегкий спосіб зміни положень директиви шляхом санкціонованих відступів чи відмов, у т. ч. за допомогою колективно-договірного регулювання, не забезпечує достатній захист працівників [22, с. 173]. З цього приводу А. Супіот пише, що складається враження, ніби однією рукою права працівникам надають, а іншою їх позбавляють [23, с. 195]. Враховуючи наведене, дискусійною є відповідність Директиви 2003/88 сучасним умовам.

Сьогодні Директива 2003/88 продовжує відігравати важливу роль у встановленні загальних стандартів робочого часу на рівні ЄС. Водночас сучасний стан ринку праці та потреби працівників, багато з яких не дотримуються стандартних схем організації роботи, вимагають перегляду її положень. Одним із важливих напрямів її реформування вважається сприяння досягненню балансу між професійним та особистим життям працівника.



Надмірна перевантаженість працівників є шкідливою не лише для їхнього здоров'я, але і некорисною у соціальному розумінні. Працівники повинні мати можливість, крім роботи, займатися іншими видами діяльності. Завдяки новітнім технологіям ми отримали можливість працювати «будь-коли та будь-де», однак це зовсім не означає, що ми повинні працювати «завжди і всюди». Цифрові технології, які пропонують гнучкі способи регулювання робочого часу, фактично ставлять під сумнів реалізацію права працівників на відпочинок, бо різниця між робочим і неробочим часом стає дедалі менш помітною, а межа між особистим і професійним життям дедалі більше розмивається [24, с. II].

Враховуючи наведене, Європейська Комісія активно розробляє пропозиції щодо забезпечення балансу між професійним і приватним життям працівників. Оpubлікований у 2017 р. спільний звіт МОП і Європейського фонду поліпшення умов життя та праці «Робота у будь-який час та у будь-якому місці: вплив на світ праці» демонструє, що, попри широкі можливості, які людство отримує завдяки науково-технічному прогресу, воно постає перед не менш складними викликами. Тому на рівні ЄС прагнуть збалансувати робочий час і приватне життя завдяки відходу від дихотомії робочого часу та часу відпочинку до більш складних моделей використання часу. Останні повинні створювати можливості комбінувати робочий час, навчання, професійне удосконалення, соціальну відповідальність і дозволяти. У цьому контексті лунають думки про зменшення максимальної тривалості робочого часу. Однак чи відповідатимуть такі тенденції реаліям європейського ринку та інтересам самого працівника? [25, с. 66]. Поки у Європейському Союзі шукають відповідь на це загальне питання, у сфері гарантування рівноваги між професійним і сімейним життям для батьків і піклувальників є певний поступ. Так, 20 червня 2019 р. було ухвалено Директиву 2019/1158 про баланс роботи та життя батьків і піклувальників та про скасування Директиви Ради 2010/18/ЄС [26]. Цією Директивою запроваджуються різноманітні заходи, спрямовані на модернізацію правових механізмів ЄС із метою досягнення рівності між чоловіками та жінками на ринку праці та поведіння на роботі шляхом сприяння гармонізації трудового та сімейного життя працівників, які є батьками чи піклувальниками.

#### Список використаних джерел:

1. Anne C. L. Davies *EU Labour Law* Cheltenham/Northampton, UK: Edward Elgar Pub., 2012. 303 p.
2. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. OJ L 299, 18.11.2003. P. 9–19.
3. Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organization of working time. OJ L 307, 13.12.1993. P. 18–24.
4. Zbyszewska, A. Reshaping EU Working-Time Regulation: Towards a More Sustainable Regime. *European Labour Law Journal*. 2016. № 7(3). P. 331–347. URL: <https://doi.org/10.1177/201395251600700302>.
5. Judgment of the Court of 12 November 1996. United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland v Council of the European Union. Case C-84/94. ECLI identifier: ECLI:EU:C:1996:431.
6. Judgment of the Court (Second Chamber) of 14 October 2010. Union syndicale Solidaires Isère v Premier ministre and Others. Case C-428/09. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2010:612.
7. Європейське право: право Європейського Союзу. Книга друга: матеріальне право Європейського Союзу : навчальний посібник / Муравйов В.І., Смирнова К.В., Влялько І.В. ІнЮре, 2015. 456 с. URL: [https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya\\_roboc\\_hogo\\_chasu\\_chasu\\_vidpochinku\\_pravi#55](https://pidruchniki.com/92299/pravo/reglamentatsiya_roboc_hogo_chasu_chasu_vidpochinku_pravi#55).
8. Barnard C. 'EC "Social" Policy', in P.P. Craig and G. de Burca (eds) (1999), *The Evolution of EU Law* (Oxford University Press). 824 p.
9. Judgment of the Court of 3 October 2000. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (Simap) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana. Case C-303/98. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2000:528.



10. Judgment of the Court of 9 September 2003. Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger. Case C-151/02. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2003:437.

11. Judgment of the Court (Second Chamber) of 1 December 2005. Abdelkader Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité. Case C-14/04. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2005:728.

12. Judgment of the Court (Fifth Chamber) of 21 February 2018. Ville de Nivelles v Rudy Matzak. Case C-518/15. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2018:82.

13. Judgment of the Court (Third Chamber) of 10 September 2015. Federación de Servicios Privados del sindicato Comisiones obreras (CC.OO.) v Tyco Integrated Security SL and Tyco Integrated Fire & Security Corporation Servicios SA. Case C-266/14. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2015:578.

14. McCann D., Travel Time as Working Time: Tyco, the Unitary Model and the Route to Casualisation. *Industrial Law Journal*. Vol. 45, Issue 2, July 2016. P. 244–250 URL: <https://doi.org/10.1093/indlaw/dww010>.

15. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 14 May 2019. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE. Case C-55/18. ECLI identifier: ECLI:EU:C:2019:402.

16. Zahn R., Do Employers Need to Record Working Time? The Court of Justice Gives Guidance in Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) v. Deutsche Bank SAE. *European Papers* (European Forum, 8 July 2019). Vol. 4, 2019. № 2. P. 663–667. URL: [doi: 10.15166/2499-8249/310](https://doi.org/10.15166/2499-8249/310).

17. Council Directive 1999/63/EC of 21 June 1999 concerning the Agreement on the organisation of working time of seafarers concluded by the European Community Shipowners' Association (ECSA) and the Federation of Transport Workers' Unions in the European Union (FST) – Annex: European Agreement on the organisation of working time of seafarers. OJ L 167, 2.7.1999. P. 33–37.

18. Council Directive 2000/79/EC of 27 November 2000 concerning the European Agreement on the Organisation of Working Time of Mobile Workers in Civil Aviation concluded by the Association of European Airlines (AEA), the European Transport Workers' Federation (ETF), the European Cockpit Association (ECA), the European Regions Airline Association (ERA) and the International Air Carrier Association (IACA). OJ L 302, 1.12.2000. P. 57–60.

19. Directive 2002/15/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 on the organisation of the working time of persons performing mobile road transport activities. OJ L 80, 23.3.2002. P. 35–39.

20. Council Directive 2005/47/EC of 18 July 2005 on the Agreement between the Community of European Railways (CER) and the European Transport Workers' Federation (ETF) on certain aspects of the working conditions of mobile workers engaged in interoperable cross-border services in the railway sector. OJ L 195, 27.7.2005. P. 15–17.

21. Regulation 561/2006 of the European Parliament and of the Council of 15 March 2006 on the harmonisation of certain social legislation relating to road transport and amending Council Regulations (EEC) № 3821/85 and (EC) № 2135/98 and repealing Council Regulation (EEC) № 3820/85. OJ L 102, 11.4.2006. P. 1–14.

22. Kenner J. *EU Employment Law*. Oxford : Hart, 2003. 593 p.

23. Supiot A. On the Job: Time for Agreement. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 1996. № 2 (3). P. 195–211.

24. Moreira T.C. The impact of new technologies in balancing private and family life with working time. *Labour and Law Issues*. Vol. 3. № 1. 2017. P. I–V.

25. Eurofound. Working time developments in the 21st century: Work duration and its regulation in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg. 104 p. 2016. URL: <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1512&context=intl>.

26. Directive 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU PE/20/2019/REV/1. OJ L 188, 12.7.2019. P. 79–93.

