

## РОЗДІЛ 5

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 331.32 (045)

### ПРАВО ПРАЦІВНИКІВ НА ВІДПОЧИНОК

### THE RIGHT OF EMPLOYEES FOR REST

**Бахновська І.П., к.ю.н., доцент кафедри права**  
*Вінницький торговельно-економічний інститут*  
*Київського національного торговельно-економічного університету*

**Рой І.В., здобувач**  
*Вінницький торговельно-економічний інститут*  
*Київського національного торговельно-економічного університету*

У статті надано загальнотеоретичну характеристику значення й сутності часу відпочинку працівників, що є важливою правовою категорією трудового законодавства України. Установлено, що регламентація робочого часу в чинному законодавстві є однією з гарантій забезпечення права на відпочинок. Обґрунтовано основні аспекти права працівників на відпочинок згідно із чинним законодавством. Проаналізоване право на відпочинок посідає суттєве місце в системі сучасного трудового права, а відпустка, у свою чергу, є одним із значущих способів його реалізації. Досліджено особливості перерви протягом робочого дня та щоденного відпочинку.

**Ключові слова:** відпочинок, час відпочинку, робочий час.

В статье приведена общетеоретическая характеристика значения и сущности времени отдыха работающих, что является важной правовой категорией трудового законодательства Украины. Установлено, что регламентация рабочего времени в действующем законодательстве является одной из гарантий обеспечения права на отдых. Обоснованы основные аспекты права работников на отдых согласно действующему законодательству. Проанализированное право на отдых занимает существенное место в системе современного трудового права, а отпуск, в свою очередь, является одним из значимых способов его реализации. Исследованы особенности перерывов в течение рабочего дня и ежедневного отдыха.

**Ключевые слова:** отдых, время отдыха, рабочее время.

In the article the general-theoretical description of the meaning and essence of time of rest of workers is conducted, which is an important legal category of labor legislation of Ukraine. It was established that the regulation of working time in the current legislation acts as one of the guarantees of the right to rest. The basic aspects of the right of workers to rest of the relevant legislation are substantiated. The analyzed «right to rest» occupies a significant place in the system of modern labor law, and vacation, in turn, is one of the most significant ways of its realization.

The features of the break during the working day and daily rest were explored. The main problems in the implementation of the constitutional human right to rest are analyzed, in particular, failure to provide employers with annual leave of full duration, payment or compensation for non-use of annual leave. Established requirements for rest time and problems of compliance with them at the enterprise. The improvement of the legal regulation of vacations is proposed, which has a special actual significance at the present stage. This is due, first of all, to the fact that at present there are certain violations of the employee's right to rest in the process of granting him leave.

**Key words:** rest, rest time, working hours.

У сучасних умовах реформування соціально-трудових відносин великого значення набуває питання часу відпочинку працівників. Це пояснюється тим, що регламентація робочого часу в чинному законодавстві є однією з гарантій забезпечення права на відпочинок. Великого значення в цьому аспекті набуває питання вдосконалення правових норм національного законодавства, які забезпечують реалізацію громадянами свого трудового права, а саме права на відпочинок.

Будь-яка продуктивна праця неможлива без відпочинку. У зв'язку із цим надзвичайно актуальним є питання якісного регулювання режиму праці та відпочинку, встановлення збалансованого поєднання трудової діяльності та відновлення працездатності.

Проблемою правотворчості цікавилися такі науковці, як: Н.В. Александрова, В.К. Бабаєв, В.Д. Бакуменко, Є.А. Гетьман, Л.М. Горбунова, О.Л. Дзюбенко, Н.Г. Плахотнюк, П.М. Рабінович. Серед вітчизняних науковців та практиків принципи права, правотворчості та законотворчості досліджували: В.Б. Авер'янов, С.С. Алексєєв, С.А. Комаров, А.Ю. Олійник, А.М. Ришелюк, І.С. Терлецька, Р.Ю. Ященко.

Метою статті є обґрунтування основних аспектів права працівників на відпочинок згідно із чинним законодавством.

Об'єктом дослідження є право працівників на відпочинок.

Предметом дослідження – проблеми нормативно-правового регулювання права працівників на відпочинок.

Ст. 45 Конституції України гарантує кожному працівнику право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час [1].

Час відпочинку – це встановлений законодавством час, протягом якого працівники вільні від виконання трудових обов'язків і який вони можуть використовувати на власний розсуд.

Проте щодо тлумачення часу відпочинку в доктрині права існують різні позиції. Під часом відпочинку, на думку М.І. Гордієнко, варто розуміти встановлений законом, колективним і трудовим договором проміжок часу, протягом якого працівник звільняється від виконання своєї трудової функції та який він може використовувати на власний розсуд із метою відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, народження й виховання дітей, задоволення власних життєвих потреб та інтересів, а також усебічного розвитку особистості [2, с. 71]. В.В. Жернаков

розуміє неробочий час як вільний від роботи час, який працівники мають право використовувати на свій розсуд [3, с. 178]. Л.П. Грузінова визначає це поняття як час, протягом якого працівник, відповідно до законодавства і правил внутрішнього трудового розпорядку, звільняється від виконання своїх трудових обов'язків [4, с. 30]. П.Д. Пилипенко зауважує, що оскільки законодавство протиставляє час відпочинку робочому часу, то весь час поза межами робочого часу вважається часом відпочинку працівника, що перебуває в трудових відносинах [5, с. 285].

Також існує позиція, що час відпочинку – проміжок часу, протягом якого працівник не виконує свої трудові функції та має право використовувати його на власний розсуд, зокрема для відновлення свого фізичного й трудового потенціалу [6, с. 125]. В.І. Прокопенко під часом відпочинку розуміє час, протягом якого робітники та службовці звільняються від трудових обов'язків та можуть використовувати його на свій розсуд [7, с. 305]. О.Д. Карпенко визначає час відпочинку як частину календарного часу, коли працівник є вільним від виконання трудової функції та має право використовувати його на власний розсуд [8, с. 127]. Час відпочинку відрізняється від неробочого часу. Увесь час поза межами робочого є неробочим, його можна протиставляти робочому часу, оскільки він є протилежним поняттям за своєю природою. Однак не весь неробочий час є часом відпочинку, а лише той активний проміжок часу, упродовж якого працівник приділяє увагу безпосередньо активному процесу відновлення трудових сил.

Відповідно до законодавства (ст. 66 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України), працівникові протягом робочого дня може надаватися перерва для відпочинку й харчування тривалістю не більше 2 годин, яка не включається в робочий час.

Вона має надаватися, як правило, через 4 години після початку робіт. Час початку й закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники можуть використовувати час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть також відлучатися з місця роботи.

На тих роботах, де за умовами виробництва перерви встановити не можна, працівникові має бути надано можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим органом підприємства, установи, організації.

Зазвичай перерва для відпочинку і харчування встановлюється тривалістю від 30 хвилин до 1 години залежно від конкретних умов.

Для деяких категорій працівників, крім цього, встановлюються перерви, що мають спеціальне призначення і включаються в робочий час із відповідною оплатою їх.

До них належать перерви для: годування дитини (ст. 183 КЗпП України); обігріву і відпочинку (ст. 168 КЗпП України); працівників зі шкідливими умовами праці тощо [9].

Перерви в роботі для обігріву і відпочинку надаються зазвичай працівникам, які працюють просто неба або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам і деяким іншим категоріям працівників. Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний обладнати помешкання для обігріву й відпочинку працівників. Перерви для обігріву застосовуються залежно від температури повітря й сили вітру на місці роботи. Порядок надання перерв для обігріву і відпочинку регламентується колективним договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Перерви, пов'язані зі шкідливими умовами праці, встановлюються правилами з техніки безпеки і виробничої санітарії.

Щоденний відпочинок – це відпочинок між робочими днями (зміними). Тривалість щоденного відпочинку має, разом із часом перерви для відпочинку та харчування,

становити не менше подвійної тривалості роботи в попередній робочий день.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку має бути не меншою 42 годин (ст. 70 КЗпП України). За підсумованого обліку робочого часу тривалість безперервного щотижневого відпочинку за визначений відрізок часу може бути більшою або меншою 42 годин, однак у середньому за обліковий період не може бути меншою 42 годин [9].

У разі 5-денного робочого тижня працівникам надаються два вихідні дні на тиждень, а за 6-денного – один.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день у разі 5-денного робочого тижня, якщо це не встановлено законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи, організації, узгодженим із профспілковим органом підприємства (організації), зазвичай має надаватися підряд із загальним вихідним днем (ст. 67 КЗпП України) [9].

Якщо вихідний день збігається з установленим законодавством святковим або неробочим днем, він переноситься на наступний день після святкового або неробочого.

Працівники, які перебувають у відрядженні, користуються вихідними днями відповідно до режиму роботи того підприємства, установи, організації, куди їх відряджено.

На підприємствах, в установах, організаціях, робота яких не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (музеї, театри й ін.), вихідні дні встановлюються місцевими радами.

Якщо підприємства, установи, організації, що виконують роботи з обслуговування населення, працюють щодня, то для їхніх працівників зазвичай встановлюється інший вихідний день, суміжний із загальним вихідним днем.

На підприємствах, в установах, організаціях, припинення роботи яких неможливе у зв'язку з виробничо-технічними умовами або в інших випадках, вихідні дні надаються в різні дні тижня по черзі кожній групі працівників відповідно до графіка змінності, що підтверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням із профспілковим органом підприємства, установи, організації (ст. 69 КЗпП України).

Графік змінності регулярно змінюється з таким розрахунком, щоби вихідні дні кожної групи працівників по черзі припадали на різні дні тижня.

Робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи в ці дні допускається тільки з дозволу профспілкового органу підприємства, установи, організації лише у виняткових випадках:

- для запобігання суспільному або стихійному лихові, виробничій аварії і для негайного усунення їхніх наслідків;

- для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи суспільного майна;

- для виконання невідкладних, задалегідь не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить надалі нормальна робота підприємства, установи, організації загалом або їхніх окремих підрозділів;

- для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт із метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скучення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

Залучення працівників до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу (ст. 71 КЗпП України).

Забороняється залучати до роботи у вихідні дні: вагітних жінок; жінок, які мають дітей віком до 3 років (ст. 176 КЗпП України); працівників, які не досягли 18 років (ст. 192 КЗпП України).

Робота вихідного дня може компенсуватися за згодою сторін наданням іншого дня відпочинку або в грошовій формі в подвійному розмірі (ст. 72 КЗпП України).

Щодо сучасного стану законодавства про час відпочинку варто зазначити, що в певних аспектах регу-

лювання цього питання в Україні дещо відстає від розвинених країн, в інших питаннях вітчизняне законодавство є більш сприятливим для працівника. Незважаючи на особливості правової регламентації часу відпочинку в закордонних країнах, виведено деякі загальні риси й тенденції, що спостерігаються у відповідному закордонному і національному законодавствах:

- збільшення кількості оплачуваних відпусток спеціального цільового призначення;
- збільшення загальної тривалості соціальних відпусток;
- поширення навчальних відпусток, зокрема з метою підвищення кваліфікації працівників [9].

У результаті аналізу досвіду закордонної практики зазначимо, що в українському законодавстві доцільно б було розширити коло осіб, яким надається щорічна додаткова відпустка за тривалий трудовий стаж в одного роботодавця, а саме варто надавати за кожні три роки безперервної роботи в одного роботодавця один день додаткової відпустки.

Останнім часом право на відпочинок не завжди забезпечується роботодавцями, водночас і працівники не завжди вимагають його дотримання, оскільки нині в системі цінностей за умов кризових явищ соціально-економічного розвитку в Україні на першому місці стоїть не дотримання власних прав, а банальне виживання. Робота, навіть із затримкою заробітної плати, навіть за умов постійного перевищення встановленого обмеження робочого часу, є головним стримуючим чинником в обстоюванні своїх прав працівниками та в замовчуванні ними наявних порушень їхніх прав із боку роботодавців.

Варто зауважити, що Держпраці в листі від 25 січня 2017 р. № 828/4.3/4.1-ДП-17 роз'яснює, що законодавством не передбачено терміну давності, після якого втрачається працівником право на щорічні відпустки, також воно не містить заборони надавати щорічні відпустки в разі їх невикористання, тому, якщо працівник з якихось причин не скористався своїм правом на таку відпустку за попередні роки, то він має право на його використання [10].

Згідно із ч. 5 ст. 11 Закону «Про відпустки», забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років поспіль. Відповідно до ст. 2 Закону, заміна відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених у ст. 24 цього Закону, не допускається. Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом і доводяться до відома всіх

працівників. Під час складання графіків надання відпусток ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

У ч. 5 ст. 79 КЗпП передбачено, що конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за два тижні до встановленого графіком терміну.

Згідно зі ст. 28 Закону «Про відпустки», особи, винні в порушенні законодавства про відпустки, несуть відповідальність згідно із законодавством. В абз. 8 ч. 2 ст. 265 КЗпП установа фінансова відповідальність юридичних і фізичних осіб за порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених в абз. абз. 2–7 ч. 2 ст. 265 КЗпП, у розмірі 3 200 гривень. Відповідальність за кожного працівника цією нормою не передбачена.

Отже, ненадання працівнику щорічних відпусток є порушенням законодавства про працю, за що передбачена фінансова й адміністративна відповідальність.

На нашу думку, потрібно погодитися із пропозицією О.А. Ситницької щодо доцільності закріплення гарантії-обов'язку роботодавця відшкодувати працівникові матеріальні витрати, пов'язані з від'їздом останнього з місця відпочинку із причини відкриття його із щорічної відпустки до місця роботи (якщо місце роботи і місце проведення відпустки – у різних населених пунктах), які підтверджуються відповідними документами (наприклад, проїзним квитком). Також закріпити гарантію-заборону відкликати із щорічної відпустки неповнолітніх працівників, вагітних жінок, працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та (або) небезпечними умовами праці [11, с. 15].

Отже, право на час відпочинку є одним із базових, що закріплені в Конституції України, є невіддільним від природи людини, зважаючи на біологічну сутність останньої. Навіть більше, це право зумовлює якість виконання трудових обов'язків, забезпечує максимальні можливості щодо реалізації трудового потенціалу кожного працівника. На наш погляд, доцільно відмовитися від законодавчого встановлення максимальної тривалості щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці працівників із ненормованим робочим днем (до семи календарних днів), а натомість закріпити мінімальну її тривалість – три календарних дні як гарантію-обов'язок. Під час ухвалення нового Трудового кодексу України не варто забувати про соціальні гарантії стосовно працівників, треба забезпечити можливість реалізації ними своїх трудових прав, зокрема і права на відпочинок.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua>.
2. Гордієнко М.І. Поняття часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ. *Право і безпека*. 2017. № 1. Т. 3. С. 69–72.
3. Жернакова В.В. Трудовое право в вопросах и ответах : учебно-справочное пособие. Харьков : Одиссей, 2017. 624 с.
4. Грузінова Л.П. Трудове право України : навчальний посібник. Київ : МАУП, 2016. 103 с.
5. Пилипенко П.Д. Трудове право України : навчальний посібник. Київ : ВД «Ін Юре», 2013. 536 с.
6. Бабаскін А.Ю. Трудове право України. Академічний курс : підручник. Київ : А.С.К., 2014. 325 с.
7. Прокопенко В.І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 2016. 480 с.
8. Карпенко Д.О. Основи трудового права : навчальний посібник. Київ : А.С.К., 2013. 656 с.
9. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 р. № 322–08. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua>.
10. Про розгляд звернення щодо надання працівнику щорічних відпусток : лист Держпраці від 25 січня 2017 р. № 828/4.3/4.1-ДП-17.
11. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Львів, 2009. 20 с.