

УДК 351.83

В. В. Харенко,
здобувач магістратури кафедри управління охороною здоров'я та публічного адміністрування, Національний університет охорони здоров'я України імені П.А. Шупика
ORCID ID: 0000-0001-7655-0269

І. В. Алексєєнко,
д. політ. н., професор, професор кафедри публічної політики, Навчально-науковий інститут публічного управління та державної служби Київського національного університету імені Тараса Шевченка
ORCID ID: 0000-0002-6873-003X

DOI: 10.32702/2306-6814.2022.11—12.115

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК

V. Kharenko,
Master's student of the Department of Healthcare Management and Public Administration, Shupyk National Healthcare University of Ukraine Kyiv, Ukraine
I. Alekseenko,
Doctor of Political Science, Professor, Professor of the Department of Public Policy, Educational and Scientific Institute of Public Administration and Civil Service of the Taras Shevchenko National University of Kyiv

ORGANIZATIONAL AND LEGAL ASPECT OF EXERCISE OF THE RIGHT TO LEISURE

Актуальність продиктована тим, що регулювання робочого дня і часу відпочинку працівника є одним із ключових у трудовому праві, і має у нормативному регулюванні деякі прогалини. Це призводить до зловживань як з боку працівника, так і з боку роботодавців. Дослідження питань, пов'язаних із режимом робочого часу та часу відпочинку дозволить систематизувати нормативно-правове регулювання. Право працівника на відпочинок входить до його трудового статусу, поряд з іншими основними правами та обов'язками, в основу яких закладені відповідні принципи трудового права та одночасно виступає елементом конституційного статусу особистості. Право на відпочинок відноситься до соціальних прав і є правом суб'єктивним, спрямованим на відпочинок працівника як соціальне благо, і передбачає правомочність вчиняти певні дії та вимагати відповідних дій від інших осіб з визначенням меж користування цим благом, яке може бути конкретизовано через категорію "час", оскільки воно об'єктивно, піддається обчисленню та дозволяє нормувати трудову функцію, обмежуючи робочий час. Право на відпочинок не може бути втрачено або обмежено, відмова від цього права не передбачається, у зв'язку з чим слід виділяти його особистий характер, який не допускає передачу права на відпочинок іншій особі від працівника (правовласника) ні з її волі, ні з волі інших осіб.

Метою статті було комплексне дослідження нормативно-правового забезпечення реалізації права на відпочинок та організаційних аспектів регулювання часу відпочинку. У статті досліджено генезис права на відпочинок у національному законодавстві, визначити сутність права на відпочинок у системі права і свободи людини і громадянина. Оцінено питання узгодження правозастосовчої практики із загальновизнаними міжнародними стандартами права на відпочинок. Виокремлено національний, галузевий рівні закріплення права на відпочинок працівників та його реалізації. Також розглянуто основні аспекти реалізації цього основного права та відзначено організаційні засади реалізації права на відпочинок працівників.

The urgency is dictated by the fact that the regulation of the working day and rest time of the employee is one of the key in labor law, and has some gaps in the regulations. This leads to abuse by both the employee and the employers. Research of issues related to working hours and rest time will allow to systematize regulatory and legal regulation. The employee's right to rest is part of his employment status, along with other fundamental rights and responsibilities, which are based on the relevant principles of labor law and at the same time is an element of the constitutional status of the individual. The right to rest refers to social rights and is a subjective right aimed at the rest of the employee as a social good, and provides the right to take certain actions and require appropriate action from others to determine the limits of use of this benefit, which can be specified through the category "Because it is objective, can be calculated and allows to normalize the labor function, limiting working hours. The right to rest cannot be lost or limited, the waiver of this right is not provided, therefore it is necessary to allocate its personal character which does not allow transfer of the right to rest to other person from the employee (right holder) neither at its will, nor from the will of others.

The aim of the article was a comprehensive study of regulatory and legal support for the implementation of the right to rest and organizational aspects of leisure time regulation. The article examines the genesis of the right to rest in national legislation, to determine the essence of the right to rest in the system of human and civil rights and freedoms. The issue of harmonization of law enforcement practice with generally accepted international standards of the right to rest was assessed. The national, branch levels of consolidation of the right to rest of workers and its realization are allocated. The main aspects of the implementation of this fundamental right are also considered and the organizational principles of the implementation of the right to rest of employees are noted.

*Ключові слова: МОП, КзпП, право на відпочинок, час відпочинку, відпустки.
Key words: ILO, Labor Code, right to rest, rest time, vacations.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Право на відпочинок як невід'ємне право людини, доповнене гарантіями, закріплено у ст. 45 Конституції. Реалізація працівником права на відпочинок створює можливості не лише для відновлення його фізичних та духовних сил, але і для розвитку особистості, участі в освітньому процесі тощо. У сфері трудових відносин право на відпочинок постає як основа реального надання видів часу відпочинку встановленої тривалості за дотримання роботодавцем норм трудового права. Час відпочинку та робочий час перебувають у тісному взаємозв'язку. Динаміка працездатності працівника, що призводить до стомлення, яке настає тим швидше, що більший період пов'язаний з затримкою часу відпочинку, обумовлює об'єктивну необхідність надання своєчасного відпочинку на відновлення працездатності. Зазначений взаємозв'язок робочого часу та часу відпочинку дозволяє їх співвіднести та встановити обмеження робочого часу розумними межами за допомогою своєчасного надання працівнику часу відпочинку, його видів та відповідної оплати. Тим самим створюються передумови для раціоналізації праці, підвищення його продуктивності та соціально-економічних досягнень.

Конституційне право кожного на відпочинок, як і свобода праці, інші трудові права, реалізується у сфері трудових правовідносин, перешкодою чому може бути недотримання норм трудового права. Судова практика і нині показує стійку тенденцію, що свідчить про те, що подібні порушення не знижуються, крім того, має місце неясність деяких норм, що ускладнюють їх застосування.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Питання прав відпочинку та його реалізації стало предметом досліджень багатьох дослідників, зокрема свій внесок у вирішення зазначених проблемних питань внесли В.Д. Авескулов [1], О.Є. Гапон [2], М.І. Іншин [3], Т.І. Чавикіна [4], С.М. Черноус [5] тощо. У своїй дисертаційній роботі "Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн" Дмитрієва К.І. [6], аналізуючи природу права на відпочинок розглядає його як суб'єктивне трудове право. Також вона визначає зазначене право як індивідуальне трудове право, яке є складовою змісту індивідуальних трудових правовідносин та належить до переліку основних трудових прав працівників, закріпленого у ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП).

Н. П. Пилипчук у [7] виокремлює механізм реалізації, забезпечення та захисту конституційного права людини й громадянина на відпочинок, складовими якого є: 1) правові норми щодо реалізації права на відпочинок; 2) юридичні факти; 3) правосвідомість.

Наукова розвідка Хромей В. В. [8] присвячена дослідженню правового регулювання основні проблеми при реалізації конституційного права людини на відпочинок, зокрема, ненадання роботодавцями щорічних відпусток повної тривалості, їх оплати або виплати компенсації за невикористання щорічних відпусток; отримання соціальних відпусток певними категоріями працівників, а Т. П. Яценко визначає охорону відпочинку для працюючих як аксіому [9].

МЕТА ДОСЛІДЖЕННЯ

Мета дослідження — комплексне дослідження нормативно-правового забезпечення реалізації права на відпочинок та організаційних аспектів регулювання часу відпочинку працівників.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Відпочинок як певне благо нерозривно пов'язаний з працею, тому зародження та розвиток правового регулювання часу відпочинку природним чином залежить від виникнення норм трудового законодавства, відокремлення його в самостійний правовий інститут та формування системи норм, що регламентують трудові відносини в цілому.

Відпочинок визначається Словником української мови як "відновлення сил після втому припиненням дії, руху і т. ін.", при цьому праця "це діяльність людини; сукупність цілеспрямованих дій, що потребують фізичної або розумової енергії і мають своїм призначенням створення матеріальних та духовних цінностей". У аспекті аналізованої теми дослідження правова характеристика і праці, і відпочинку, може бути конкретизована через співвідношення з категорією "час", бо ця категорія об'єктивна, піддається обчисленню і дозволяє нормувати виконання трудової функції у процесі роботи [10; 11].

Якщо ж виходити з норм трудового законодавства, то можна визначити з цікавої для нас сторони, що праця (робота) відбувається у встановлений робочий час, а відпочинок — час, протягом якого працівник вільний від виконання трудових обов'язків і який він може використати на свій розсуд, тобто у загальносоціальному контексті праця — це діяльність (робота), а відпочинок — час, вільний від роботи, що є соціальним благом, на яке спрямоване право на відпочинок.

Право на відпочинок, його зміст визначається сукупністю наступних можливостей отримання соціальних благ:

- 1) перерва протягом робочого дня (зміни);
- 2) щоденний (міжзмінний) відпочинок;
- 3) вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок);
- 4) неробочі святкові дні;
- 5) відпустка.

Також зміст суб'єктивного права на відпочинок включає і можливість (правомочність) вимагати від роботодавця дотримання регламентованого нормами тривалості робочого часу, яке першим на рівні гарантії слідує за правом на відпочинок у Конституції, вказуючи на взаємозв'язок робочого часу та часу відпочинку.

Зміст права на відпочинок як суб'єктивного права становлять такі можливості (правомочності): надання встановлених видів часу відпочинку, включаючи перерви протягом робочого дня (зміни), щоденний (міжзмінний) відпочинок, вихідні дні (тижневий безперервний відпочинок), неробочі святкові дні, щорічна оплачувана відпустка.

Необхідно відзначити, що обсяг правомочності може залежати від віку працівника, початку трудової діяльності, характеру та умов праці, положень галузевої (міжгалузевої) угоди та колективного договору, належності працівника до педагогічних, медичних та інших категорій працівників та інших обставин.

Серед основних гарантій реалізації права на відпочинок можна виділити такі гарантії, як:

- збереження за працівником місця роботи;
- включення всіх видів часу відпочинку до трудового стажу;
- заборона роботи у вихідні та неробочі святкові дні;
- оплата щорічних основних та додаткових відпусток.

У науці трудового права для регулювання трудових правовідносин використовуються не тільки імперативні, а й диспозитивні норми. Так, держава, регулюючи питання робочого часу та часу відпочинку, здійснює захист працівника та забезпечує йому стабільні гарантовані умови праці, які не можуть бути знижені у договірному порядку. Саме цілями правового регулювання робочого часу та часу відпочинку обумовлена переважна роль норм імперативного характеру, що встановлюють рамки дозволеної поведінки сторін трудових правовідносин.

Реалізація права на відпочинок у трудових відносинах відбувається через встановлення законодавцем вимог, які умовно можна поділити на дві групи:

1. Обмеження робочого часу. До цієї групи відносять: максимальна тривалість робочого дня; тривалості щоденної роботи (зміни); підстави та кількість робочих годин при залученні до понаднормових робіт.

2. Встановлення підстав та тривалості часу відпочинку. До цієї групи належать: щотижневий безперервний відпочинок; неробочі святкові дні; щорічна оплачувана відпустка; перерва для відпочинку і харчування протягом робочого дня та ін.

В Україні реалізація права на відпочинок здійснюється у відповідності до норм міжнародного, національного та галузевого регулювання, а також встановлених суб'єктами господарювання. Розглянемо детальніше ці аспекти.

Міжнародне регулювання являє собою регламентування за допомогою міжнародних угод держав (багатосторонніх та двосторонніх договорів) та інших міжнародно-правових засобів питань, пов'язаних із застосуванням найманої праці, поліпшенням її умов, охороною праці, захистом індивідуальних та колективних інтересів працівників. Міжнародно-правове регулювання інтегрує загальновизнані принципи та концепції міжнародного публічного права в конкретні правові системи з метою глобальної уніфікації правових положень з праці законодавства різних країн та регіонів світу, гармонізації взаємовідносин сторін трудових відносин у світових масштабах, розвитку цивілізованого ринку праці та усунення факторів соціальної дестабілізації.

Міжнародно-правове регулювання праці включає акти Організації Об'єднаних Націй, відповідні Конвенції ООН, Загальну декларацію прав людини, Міжнародний пакт від 16 грудня 1966 р. "Про економічні, соціальні та культурні права", акти Міжнародної організації праці, Європейську соціальну хартію 1996 року, акти Ради Європи, двосторонні та багатосторонні договори, укладені між Україною та іншими державами. У міжнародних актах та міжнародних договорах (Конвенціях Міжнародної організації праці) виражаються основні права та свободи людини, які як загальновизнані принципи та

норми міжнародного права отримують своє втілення у правовій системі та національному законодавстві будь-якої цивілізованої країни, з урахуванням того, що міжнародні договори, ратифіковані державою, як правило, входять у його правову систему. Також Україна з метою євроінтеграції має враховувати законодавство ЄС.

Так, серед трудових права і свободи, визначених Загальною декларацією прав людини, своє місце посідає право на відпочинок. У ст. 24 Загальної декларації прав людини проголошено право кожної людини на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку.

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, прийнятий ООН у 1966 році, як і Декларація, зафіксував право кожної людини на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану щорічну (періодичну) відпустку.

Значну увагу питанням часу відпочинку та робочого часу приділено у конвенціях та рекомендаціях Міжнародної організації праці, за час свого існування розробила значний масив документів (конвенцій, рекомендацій), присвячених регулюванню праці, у тому числі робочому часу та часу відпочинку. Незважаючи на те, що робочий час та час відпочинку — це ключові умови праці, у рамках МОП досі не вдалося погодити зміст узагальнюючого універсального акта, присвяченого цьому питанню. Справді, у сфері як робочого часу, і часу відпочинку діють досить розрізнені документи, свого часу розроблені у межах Міжнародної організації праці. Наразі зазначимо основні конвенції, які визначають відпочинок:

№ 1 "Про обмеження робочого часу на промислових підприємствах до восьми годин на день та сорока восьми годин на тиждень";

№ 14 "Про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах";

№ 30 "Про регламентацію робочого часу в торгівлі та в установах";

№ 47 "Про скорочення робочого часу до сорока годин на тиждень";

№ 52 "Щодо щорічних оплачуваних відпусток" (ратифіковано Україною);

№ 101 "Про оплачувані відпустки в сільському господарстві";

№ 106 "Про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах";

№ 132 "Про оплачувані відпустки (переглянута 1970 року)" (ратифіковано Україною);

№ 146 "Про щорічні оплачувані відпустки морякам";

№ 153 "Про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті".

Основне правило, закріплене в конвенціях МОП, встановлює, що працівник повинен мати впродовж кожних 7 днів безперервний період відпочинку, що становить не менше 24 годин. Відзначимо, що вітчизняне трудове законодавство відповідає ратифікованим конвенціям. Однак останні потребують актуалізації.

Про право кожного працівника Європейського Співтовариства на щотижневий відпочинок і щорічну оплачувану відпустку, тривалість яких має підлягати прогресивній гармонізації відповідно до національної

практики йдеться у ст. 1.8 Хартія Співтовариства про основні соціальні права працівників. Мінімальні періоди відпочинку в ЄС визначено у Директиві 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу від 04 листопада 2003 року. Україна, прагнучи отримати статус кандидата в члени ЄС, теж має орієнтуватися на ці вимоги.

Право на відпочинок на національному рівні закріплено у Кодексі законів про працю України (КзпП) [12] та Законі України "Про відпустки" [13]. КзпП не регламентує порядок використання часу відпочинку — це прерогатива самого працівника, лише визначає загальні правила його надання протягом робочого дня (зміни), календарної доби, тижня, року. Загальні правила та гарантії стосуються тривалості періодів відпочинку, умов та підстав їх надання працівникам, обов'язків роботодавця, охорони права працівників на отримання та використання часу відпочинку. КзпП закріплює забезпечення права на відпочинок як один із принципів правового регулювання трудових і безпосередньо з ними пов'язаних відносин: "працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби або реабілітації, повної або часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством" (ст. 2). Крім того, у цій статті право на відпочинок названо як одне з трудових прав працівника.

Військова агресія росії проти України, розпочата 24 лютого 2022 року, унеможливила дотримання конституційних прав громадян, зокрема й права на відпочинок. Закон України від 15.03.2022 2136-IX "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" значно обмежує соціальні права працівників, адже у нашій державі у зв'язку з Указом Президента України № 64/2022 запроваджено особливий правовий режим, що вводиться у разі загрози національній безпеці. Зокрема у період дії воєнного стану, йдеться про таке щодо права на відпочинок:

нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень;

для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень;

п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення);

час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем;

тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин;

норми ч. 1 і 2 ст. 54 КзпП не застосовуються; не застосовуються норми ст. 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), ч. 1 ст. 65, ч.3-5 ст. 67 та ст. 71-73 (святкові і неробочі дні) КзпП;

на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця;

щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні;

роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Закон України "Про відпуски" вносить державні гарантії права на відпуски працівників як одного з видів часу відпочинку, встановлює умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відпочинку, розвитку та задоволення соціальних потреб. Зокрема, передбачається надання таких відпусток: щорічні (основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством); додаткові у зв'язку з навчанням; творча; для підготовки та участі в змаганнях; соціальні відпустки: у зв'язку з вагітністю та пологами; з усиновленням дитини; працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; додаткова окремих категоріям громадян (учасникам бойових дій) та постраждалим учасникам Революції Гідності; без збереження заробітної плати.

Надання відпусток на підприємствах може здійснюватися за однією з 2 форм: із складанням графіку відпустки й погодженням з профспілкою або за заявою працівника. Форму реалізації конкретної для певного підприємства може бути вказано в обліковій політиці підприємства та у колективному договорі. Графік відпусток складається на кожний календарний рік не пізніше 5 січня поточного року (п. 20 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій, затверджених за погодженням з ВЦРПС постановою Держкомпраці СРСР від 20.06.1984 р. № 213).

Щодо неробочих святкових днів, їх перелік міститься у ст.73 КзпП. При цьому графік перенесення вихідних та робочих дні у порядку і на умовах, установлених законодавством, для працівників, Кабінет Міністрів України не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств, установ та організацій перенести за умови встановлення п'ятиденного робочого тижня (відповідне щорічне розпорядження про перенесення робочих днів). А власник або уповноважений ним орган у разі її застосування не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі або організації, погоджений з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником).

У встановлених КзпП виняткових випадках для залучення працівників до роботи у вихідні дні роботода-

вець зобов'язаний видати письмовий наказ (розпорядження). При цьому за бажанням робітника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути надано інший день відпочинку.

Правові норми трудового законодавства про зловживання правом на відпочинок не сформульовані, про них говорять правоположення Конституційного Суду України, роз'яснення Верховного Суду України на основі судової практики.

У силу статті 10 КзпП трудові відносини та інші безпосередньо пов'язані з ними відносини регулюються колективними договорами, угодами та локальними нормативними актами, що містять норми трудового права. Галузеве регулювання права на відпочинок реалізується у галузевих угодах.

У галузевій угоді, колективному договорі можуть бути більш пільгові умови відпочинку, які поширюються на усіх працівників чи окремі їх категорії. Так, наприклад МОН у Галузевій угоді між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021-2025 роки [14] зобов'язується:

привести у відповідність з чинним законодавством Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників державних навчально-виховних закладів України;

забезпечити контроль за розробкою в закладах освіти і науки правил внутрішнього трудового розпорядку; забезпечити дотримання на місцях:

— встановлених чинним законодавством норм тривалості робочого часу і відпочинку для працівників галузі;

— нормативних документів щодо порядку здачі в оренду приміщень та обладнання;

забезпечити контроль за:

— застосуванням у галузі надурочних робіт, допускаючи їх лише у випадках та з дотриманням порядку, передбачених чинним законодавством;

— наданням працівникам щорічних відпусток відповідної тривалості згідно з чинним законодавством;

забезпечити встановлення педагогічним і науково-педагогічним працівникам скороченої тривалості робочого часу відповідно до чинного законодавства;

забезпечити оптимізацію навчального навантаження науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти, які проводять і виконують наукові дослідження у межах основного робочого часу;

ініціювати внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 14.04.1997 р. № 346 "Про затвердження порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти..." з метою встановлення терміну щорічної основної відпустки тривалістю 56 календарних днів для всіх категорій педагогічних працівників закладів дошкільної, позашкільної освіти, закладів освіти комбінованого типу з інклюзивними групами та навчально-виховних комплексів, об'єднань закладів освіти, а для наукових працівників — тривалістю 42 календарних дні тощо.

Трудовий договір працівника може містити умову про режим робочого часу та часу відпочинку, якщо для

цього працівника він відрізняється від загальних правил, що діють у даного роботодавця. Також працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

Тривалість і порядок надання перерв для відпочинку і харчування, початок роботи та її завершення установлюють у колективному договорі та правилах внутрішнього трудового розпорядку (згідно з Типовими правилами внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій, затверджених за погодженням з ВЦРПС постановою Держкомпраці СРСР від 20.06.1984 р. № 213). Так, максимальна тривалість перерви — 2 год., при цьому перерву не враховують у робочий час. Час початку та закінчення перерви встановлюють у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Рекомендовано надавати її через 4 год після початку роботи.

Якщо характер робіт не дає змоги встановити перерву для відпочинку та харчування, роботодавець має надати можливість приймання їжі протягом робочого часу; установити перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі (разом із погодженням таких питань із профспілкою); урахувати час приймання їжі як робочий час.

Для деяких категорій працівників передбачено спеціальні перерви, які враховують як робочий час. Спеціальні перерви, які враховують як робочий час:

- спеціальні перерви для обігріву та відпочинку, які надають:

- робітникам, які працюють у холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях;

- вантажникам;

- деяким іншим категоріям працівників [15].

Щодо щотижневих вихідних, то у разі п'ятиденного робочого тижня працівникам надають 2 вихідні дні на тиждень, а за шестиденного робочого тижня — 1 вихідний день. При цьому загальним вихідним днем є неділя, а другим рекомендовано надавати поряд із загальним вихідним (тобто субота й неділя, або неділя й понеділок). Другий вихідний день за п'ятиденного робочого тижня визначають у графіку роботи підприємства. Водночас необхідне погодження з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). Працівникам можуть установлювати вихідні дні й інші дні тижня (під час роботи змінами, підсумованому обліку робочого часу), що зазначають у графіках змінності/роботи. Також встановлено, що тривалість щотижневого неперервного відпочинку — не менше ніж 42 год.

У зазначених, як і у встановлених законом, випадках працівник набуває можливості (правомочності) вимагати від роботодавця надати йому відпочинок, наприклад, додаткову відпустку за роботу у шкідливих та (або) небезпечних умовах праці, в обсязі та порядку, передбаченому трудовим договором згідно з галузеви-

ми угодами, колективним договором з урахуванням результатів спеціальної оцінки умов праці.

ВИСНОВКИ

Вивчення та аналіз чинного національного законодавства про право на відпочинок дозволяє констатувати, що це право закріплено на міжнародному, конституційному та галузевому законодавчому рівнях. Декларація про відпочинок сприймається як основне право працівника.

На рівні Конституції (ст. 45) закріплені принцип права на відпочинок та інші принципи, що виступають основою для застосування праці працівників, у тому числі встановлення та реалізації права на відпочинок та видів часу відпочинку.

З співвідношення та взаємозв'язку галузевих принципів, сформульованих відповідно до конституційними принципами як вищого рівня і згідно з загально визначеними принципами та міжнародними актами виявляється місце принципу права на відпочинок поряд з іншими галузевими принципами, закріпленими у КзпП. Вони, з погляду змісту, висловлюють право та гарантії, зокрема на відпочинок.

Право працівника на відпочинок входить до його трудового статусу, поряд з іншими основними правами та обов'язками, в основу яких закладені відповідні принципи трудового права та одночасно виступає елементом конституційного статусу особистості. Воно належить до соціальних прав і є правом суб'єктивним, спрямованим на відпочинок працівника як соціальне благо, і передбачає правомочність вчиняти певні дії та вимагати відповідних дій від інших осіб з визначенням меж користування цим благом, яке може бути конкретизовано через категорію "час", оскільки воно об'єктивно, піддається обчисленню та дозволяє нормувати трудову функцію, обмежуючи робочий час.

Праву на відпочинок та часу відпочинку присвячені багато міжнародних актів (Загальна декларація прав людини, акти ООН, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, акти Міжнародної організації праці, Європейська соціальна хартія, Хартія соціальних прав та гарантій громадян незалежних держав та ін.), що відіграють важливу роль як у правотворчості, так і у застосуванні норм національного права у зазначеній сфері.

Чинне законодавство розрізняє такі види часу відпочинку: перерви протягом робочого дня, зміни (внутрішньозмінні); перерви між робочими днями, змінами (міжзмінні); щотижневі вихідні дні (тижневий безперервний відпочинок); неробочі святкові дні; відпустки.

Література:

1. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток: дис.... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2014. 215 с

2. Гапон О. Є. Адаптація трудового законодавства України про час відпочинку до законодавства Європейського Союзу: автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2015. 20 с.

3. Іншин М. І. Теоретико-правовий аналіз часу відпочинку працівників в Україні. Актуальні проблеми держави і права. 2015. Вип. 75. С. 309—313. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2015_75_46

4. Чавикіна Т.І. Європейський досвід становлення та розвитку права на відпустку. Вісник ХНУВС. 2015. № 2 (69). С. 244—250.

5. Черноус С. М. Право на відпочинок у системі прав людини. Право та інновації. 2016. № 4. С. 134—139. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_4_22

6. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн: автореф. дис.... канд. юрид. наук: 12.00.05 / К. І. Дмитрієва; кер. роботи Г. І. Чанишева; Нац. ун.-т "Одеська юридична академія". — Одеса, 2014. 20 с.

7. Пилипчук Н.П. Конституційне право громадян України на відпочинок. — Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Дисертація на здобуття ступеня доктора... юридичних наук за спеціальністю 081 "Право" (08 — Право). — Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України. Інститут держави і права ім. В. М. Корецького НАН України, Київ, 2021. 231 с.

8. Хромей В. В. Реалізація конституційного права на відпочинок Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право № 4 (69) 2013 URL:[http://zt.knute.edu.ua/files/2013/4\(69\)/uazt_2013_4_22.pdf](http://zt.knute.edu.ua/files/2013/4(69)/uazt_2013_4_22.pdf)

9. Яценко Т. П. Право працівника на оффлайн у позаробочий час Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення: матеріали ІХ Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 4 черв. 2021 р.) / МВС України, Харків. нац. ун-т внутр. справ; за заг. ред. К. Ю. Мельника. — Харків: Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2021. — 280 с. С. 191—195.

10. Словник української мови: [в 11 т.] / [АН Української РСР, Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні]; редкол.: І. К. Білодід (голова) [та ін.]. — Київ: Наук. думка, 1970 — 1980. Т. 1: А-В / ред. тому: П. Й. Горещький [та ін.]. — 1970. XXVII, 799 с.

11. Словник української мови: [в 11 т.] / АН Української РСР, Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні; редкол.: І. К. Білодід (голова) [та ін.]. — Київ: Наук. думка, 1970 — 1980. Т. 7: Поїхати-Приробляти. 1976. 723 с.

12. Кодекс законів про працю України URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

13. Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР "Про відпустки" URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

14. Галузева угода між Міністерством освіти і науки України, Профспілками працівників освіти і науки України та Всеукраїнським об'єднанням організацій роботодавців у галузі вищої освіти на 2021-2025 роки URL:<https://www.me.gov.ua/Files/GetFile?lang=uk-UA&fileId=9d094cbe-782a-4fb0-9654-3c23ef8021fb>

15. Право працівника на відпочинок та спеціальні перерви URL:<http://km.dsp.gov.ua/news/355-pravo-pracvnik-na-udpochinok-specaln-perervi.html>

References:

1. Aveskulov, V.D. (2014), "Legal regulation of annual leave", Ph.D. Thesis, Law, Nats. iuryd. un-t im. Yaroslava Mudroho, Kharkiv, Ukraine.

2. Hapon, O.Ye. (2015), "Adaptation of the labor legislation of Ukraine on rest time to the legislation of the European Union", Abstract of Ph.D. dissertation, Law, Kyiv. nats. un-t im. T. Shevchenka, Kyiv, Ukraine.

3. Inshyn, M.I. (2015), "The principles of civil law of Ukraine in a context of their ratio with DCFR", Aktual'ni problemy derzhavy i prava, vol. 75, pp. 309—313, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2015_75_46 (Accessed 10 June 2022).

4. Chavykina, T.I. (2015), "European experience of establishment and development of the right to vacation", Visnyk KhNUVS, vol. 2 (69), pp. 244—250.

5. Chernous, S.M. (2016), "The right to rest in the system of human rights", Pravo ta innovatsii, vol. 4, pp. 134—139, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/apir_2016_4_22 (Accessed 10 June 2022).

6. Dmytriieva, K.I. (2014), "Legal regulation of rest time according to the legislation of Ukraine and foreign countries", Abstract of Ph.D. dissertation, Law, Nats. un-t "Odes'ka iurydychna akademii", Odesa, Ukraine.

7. Pylypchuk, N.P. (2021), "Constitutional right of citizens of Ukraine to rest. — Qualifying scientific work on manuscript rights", Ph.D. Thesis, Law, Instytut derzhavy i prava im. V.M. Korets'koho NAN Ukrainy, Kyiv, Ukraine.

8. Khromej, V.V. (2013), "Implementation constitutional right to recreation", Zovnishnia torhivlia: ekonomika, finansy, pravo, vol. 4 (69), available at: [http://zt.knute.edu.ua/files/2013/4\(69\)/uazt_2013_4_22.pdf](http://zt.knute.edu.ua/files/2013/4(69)/uazt_2013_4_22.pdf) (Accessed 10 June 2022).

9. Yatsenko, T.P. (2021), "The employee's right to go offline during non-working hours", Suchasnyj stan zabezpechennia trudovykh prav i prav u sferi sotsial'noho zabezpechennia ta perspektyvy joho polipshennia: materialy IX Vseukr. nauk.-prakt. konf. [The current state of ensuring labor rights and rights in the field of social security and prospects for its improvement: materials of the 9th All-Ukrainian Scientific and Practical Conference], Kharkiv. nats. un-t vnutr. sprav, Kharkiv, Ukraine, pp. 191—195.

10. Bilodid, I.K. (1970), Slovnyk ukrains'koi movy [Dictionary of the Ukrainian language], vol. 1, Nauk. dumka, Kyiv, Ukraine.

11. Bilodid, I.K. (1976), Slovnyk ukrains'koi movy [Dictionary of the Ukrainian language], vol. 7, Nauk. dumka, Kyiv, Ukraine.

12. Verkhovna Rada of Ukraine (1971), "The Labor Code of Ukraine", available at: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (Accessed 10 June 2022).

13. Verkhovna Rada of Ukraine (1996), The Law of Ukraine "On Vacations", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (Accessed 10 June 2022).

14. Ministry of Education and Science of Ukraine (2020), "Sectoral agreement between the Ministry of Education and Science of Ukraine, Trade Unions of Education and Science Workers of Ukraine and the All-Ukrainian Association of Employers' Organizations in the Field of Higher Education for 2021—2025", available at: <https://www.me.gov.ua/Files/GetFile?lang=uk-UA&fileId=9d094cbe-782a-4fb0-9654-3c23ef8021fb> (Accessed 10 June 2022).

15. Department of State Labor in Khmelnytskyi region (2018), "The employee's right to rest and special breaks", available at: <http://km.dsp.gov.ua/news/355-pravo-pracvnik-na-udpochinok-specaln-perervi.html> (Accessed 10 June 2022).

Стаття надійшла до редакції 16.06.2022 р.