



*О.М. Ярошенко, д-р юрид. наук, доцент  
Національна юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого, м. Харків*

УДК 349.2

### **ПРАВО НА ВІДПОЧИНОК ЗА ЗАГАЛЬНОЮ ДЕКЛАРАЦІЄЮ ПРАВ ЛЮДИНИ Й ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ**

Відповідно до ст. 24 Загальної декларації прав людини 1948 р. [1] кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня й на оплачувану періодичну відпустку. У розвиток цих положень ст. 45 Конституція України наголошує, що право на відпочинок кожного працюючого забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку й оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші

умови здійснення цього права визначаються законом.

Час відпочинку – це час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і може використовувати його на власний розсуд. Нормотворець дає визначення часу відпочинку й щодо певних категорій працівників. Так, Правила визначення робочого часу та часу відпочинку екіпажів повітряних суден цивільної авіації України, затверджені наказом Міністерства транспорту України від 2 квітня 2002 р., №219, час відпочинку визначають як час, протягом якого член екіпажу звільняється експлуатантом від виконання своїх службових обов'язків [2; 2002. – №17. – Ст. 913].

Видами часу відпочинку є:

перерва для відпочинку й харчування, щоденний (міжзмінний) відпочинок, вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок), святкові й неробочі дні, відпустки.

Згідно зі ст. 66 КЗпП України працівникам надається перерва для відпочинку й харчування тривалістю не більше 2-х год. і, як правило, через 4 години після початку роботи. Ця перерва не включається в робочий час. Час її початку й закінчення встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники використовують її на свій розсуд і можуть на цей час відлучатися з місця роботи. На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймати їжу в робочий час. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства. Оплата праці працівників у цьому випадку провадиться за весь фактично відпрацьований за графіком час. Зазначені питання мають бути врегульовані на підприємстві правилами внутрішнього трудового розпорядку або колективним договором з дотриманням норм і гарантій, установлених чинним законодав-

ством, генеральною й галузевою угодами. За п. 3.3 Положення про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів, затвердженого наказом Міністерства транспорту України від 17 січня 2002 р., №18 перерва для відпочинку й харчування водіям надається тривалістю не менше 45 хв. і не більше 2-х год., як правило, не пізніше ніж через 4 години після початку роботи. У разі встановлення графіком тривалості щоденного робочого часу понад 8 год. водію можуть надаватися 2 перерви для відпочинку й харчування загальною тривалістю не більше 2-х годин [2; 2002. – №6. – Ст. 254].

Слід зауважити, що деякі спеціальні перерви протягом робочого дня (так званий час внутрішньозмінного відпочинку) включаються в робочий час. Зокрема: а) перерви для обігріву при роботі на відкритому повітрі в холодну пору року; б) перерви для вантажників при навантажувально-розвантажувальних роботах; в) перерви для годування дитини, що надаються жінкам, які мають дітей віком до півтора року, крім загальної перерви для відпочинку й харчування. Ці додаткові перерви надаються не рідше, ніж через 3 год. тривалістю не менше 30 хв. кожна. За наявності 2-х і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

менше години. Строки й порядок надання цих перерв установлюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства і з урахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком (ст. 183 КЗпП України).

Час перерви в роботі, зумовлений технологічними чинниками чи фізіологічними потребами, належить до часу для внутрішньозмінного відпочинку і особистих потреб, який є складовою частиною робочого часу. Він не є часом для відпочинку й споживання їжі (обідньої перерви). При відрядній формі оплати праці час обідньої перерви закладається до норм виробітку (норм праці), які знижуються з урахуванням того, що протягом робочого дня (зміни) працівник не працює безперервно, а має право на час для внутрішньозмінного відпочинку й особистих потреб. З урахуванням того, що перерви для внутрішньозмінного відпочинку є складовою частиною робочого часу і що вони зумовлені технологією роботи, такі перерви не можуть бути підсумовані й відпрацьовані працівником у будь-який інший час.

Щоденний (міжзмінний) від-

починок – це відпочинок у роботі між закінченням одного робочого дня (робочої зміни) і початком наступного робочого дня (робочої зміни). Тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередню зміну разом з часом перерви на обід. Це правило не поширюється на випадки застосування підсумованого обліку робочого часу. Відповідно до Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 19 квітня 2006 р., №138, в окремих випадках тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку може бути скорочена, але вона має бути не менше 12 год. на добу. Водіям, яким встановлено підсумований облік робочого часу, тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку в окремі періоди може бути зменшена до 12 год. (послідовних) протягом будь-якого 24-годинного періоду (рахується від початку робочого дня). При цьому робочий час протягом облікового періоду не повинен перевищувати норми робочого часу, встановленої законодавством. На міжміських перевезеннях водіям автотранспортних засобів при підсумованому обліку робочого часу тривалість

щоденного (міжзмінного) відпочинку в кінцевих або в проміжних пунктах може бути встановлена не менше тривалості попередньої зміни, а якщо екіпаж автотранспортного засобу складається з 2-х водіїв, – не менше половини часу цієї зміни з відповідним збільшенням часу відпочинку безпосередньо після повернення до місця постійної роботи [3]. Призначення працівника на роботу протягом 2-х змін підряд забороняється.

За ст. 67 КЗпП України при 5-денному робочому тижні працівникам надаються 2 вихідні дні на тиждень, а при 6-денному – один. Загальним вихідним днем за вищеназваною статтею є неділя. Другий вихідний день при 5-денному робочому тижні, якщо він не закріплений законодавством, визначається графіком роботи підприємства і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним. Графік роботи підприємства погоджується власником або уповноваженим ним органом з виборним органом первинної профспілкової організації. Якщо ж святковий або неробочий день збігається з вихідним, останній переноситься на наступний день після святкового або неробочого.

На підприємствах, в установах, організаціях, де робота не може бути перервана в загаль-

ний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства побутового обслуговування, театри, музеї та ін.), вихідні дні встановлюються місцевими радами депутатів. Стаття 30 Закону «Про місцеве самоврядування в Україні» від 21 травня 1997 р., №280/97-ВР до відання виконавчих органів сільських, селищних, міських рад відносить власні (самоврядні) повноваження щодо встановлення зручного для населення режиму роботи підприємств комунального господарства, торгівлі й громадського харчування, побутового обслуговування, що належать до комунальної власності відповідних територіальних громад, і делеговані повноваження по встановленню за погодженням з власниками зручного для населення режиму роботи розташованих на відповідній території підприємств, установ та організацій сфери обслуговування незалежно від форм власності [4].

Разом із тим за ст. 69 КЗпП України на підприємствах, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою тран-

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

спорту, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників згідно з графіком роботи (змінності), що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства. Інакше кажучи, вихідні дні працюючим на таких підприємствах або роботах надаються за графіками роботи в такий спосіб, щоб вони могли щотижнево використовувати, як правило, 2 вихідні дні. При цьому не обов'язково, щоб один з них приходився на загальний вихідний день – неділю. Отже, якщо працівник працює за графіком змінності, оплата за ст. 107 КЗпП України за роботу у вихідний день провадиться в тому випадку, якщо він залучався до роботи безпосередньо у той вихідний, який визначено йому цим графіком, тобто це може бути будь-який день тижня.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку має бути не менше 42 год. Але відповідно до Положення про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів, затвердженого наказом Міністерства транспорту України від 17 січня 2002 р., №18, у разі встановлення водіям підсумованого обліку робочого часу з тривалістю робочого дня (зміни)

понад 10 год. щотижневий відпочинок може бути скорочено до 30 послідовних год., з яких не менше 22 год. протягом однієї й тієї самої доби. При цьому тривалість кожного щотижневого безперервного відпочинку в середньому за обліковий період повинна бути не менш 42 год.

Робота у вихідні дні і святкові забороняється. Залучення окремих працівників до роботи в ці дні допускається тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) підприємства, установи, організації й лише у виняткових випадках, зокрема, з метою:

відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій і негайного усунення їх наслідків;

відвернення нещасних випадків, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, загибель або псування майна;

виконання невідкладних, непередбачених робіт, від негайного виконання яких у подальшому залежить нормальна робота підприємства, установи, організації в цілому або їх окремих підрозділів;

виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або

## ***Питання цивільного та трудового права***

усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

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

Одним із видів часу відпочинку є святкові дні. Це: 1 січня – Новий рік; 7 січня – Різдво Христове; 8 березня – Міжнародний жіночий день; 1 і 2 травня – День міжнародної солідарності трудящих; 9 травня – День Перемоги; 28 червня – День Конституції України; 24 серпня – День незалежності України. Робота також не провадиться в дні релігійних свят: 7 січня – Різдво Христове; один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця. За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств надає особам, які сповідують відповідні релігії, до 3-х днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні. Святкові й неробочі дні, які припадають на період відпустки, у розрахунок тривалості відпустки не включаються й не оплачуються.

У святкові й неробочі дні

допускаються роботи, припинення яких неможливе за виробничо-технічних умов (безперервно діючі підприємства), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення. Робота у святковий, неробочий і вихідний день оплачується в подвійному розмірі:

– відрядникам – за подвійними відрядними розцінками;

– працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, – в розмірі подвійної годинної або денної ставки;

працівникам, які одержують місячний оклад, – у розмірі одиначної годинної або денної ставки над оклад, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася в межах місячної норми робочого часу, та в розмірі подвійної годинної або денної ставки понад оклад, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата в зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у відповідний день. На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути надано інший день відпочинку.

У разі підсумованого обліку робочого часу робота у святкові й неробочі (вихідні) дні за графіком включається в норму робочого часу за обліковий

## ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

---

період, установлену на підприємстві. Години роботи, що перевищують цю норму, вважаються надурочними й оплачуються в подвійному розмірі. Тому під час їх підрахунку при підсумованому обліку робочого часу робота у святкові й неробочі дні, проведена понад установлену на підприємстві норму робочого часу, за обліковий період не

враховується, тому що вона вже сплачена в подвійному розмірі.

Проведений аналіз законодавства про працю України свідчить, що наша держава не тільки відтворила принципові положення Загальної декларації прав людини 1948 р. у питанні права на відпочинок, а й змогла їх розвинути та вдосконалити.

**Список літератури:** 1. Всеобщая декларация прав человека: Официальный текст. – М.: Права человека, 1996. – 16 с. 2. Офіційний вісник України. 3. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу: Наказ М-ва праці та соціал. політики України від 19.04.2006 р., №138 // Праця і зарплата. – 2006. – №16. 4. Про місцеве самоврядування в Україні: Закон України від 21.05.1997 р., №280/97-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 24. – Ст. 170.

*Надійшла до редакції 11.09.2008 р.*