

УДК 349.2(477)

**І.І. ШАМШИНА**, докт. юрид. наук, Східноукраїнський національний університет імені В. Даля

**А.А. ЮРЧЕНКО**, канд. юрид. наук, Східноукраїнський національний університет імені В. Даля

## ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В УКРАЇНІ

*Ключові слова:* щоденний відпочинок, перерва, міжсмінний відпочинок, відновлення сил та працездатності

Будь-яка ефективна праця неможлива без якісного відпочинку. Тому надзвичайно важливо таке правове регулювання режиму праці та відпочинку, за яке би досягався баланс розумного поєднання ефективної трудової діяльності та відновленням працездатності, а також реалізації працівником його особистих інтересів. На жаль, сьогодні спостерігається нехтування роботодавцем одним із найважливішим прав працівника – правом на відпочинок. У зв'язку з цим виникає реальна необхідність вдосконалення правового регулювання часу відпочинку на сучасному етапі.

Окремі аспекти правового регулювання часу відпочинку розглядалися у роботах багатьох вчених, таких як: В.Д. Авескулов, Л.П. Гаращенко, В.В. Готра, М.І. Іншин, Л.І. Лазор, К.Ю. Мельник, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, О.Є. Сонін, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та інші. Проте ще зарано говорити про належне врегулювання часу відпочинку у нашій державі, що обумовлює потребу проведення подальших наукових досліджень у цій сфері. Звідси, метою цієї статті є дослідження щоденного часу відпочинку та окремих його видів, аналіз сучасних наукових позицій у цій сфері, виділення відповідних правових прогалин у чинному законодавстві, а також обґрунтування пропозицій щодо вдосконалення вітчизняного трудового законо-

давства з регулювання щоденного відпочинку працівника.

Чинне законодавство встановлює наступні види часу відпочинку: перерва протягом робочого дня, щоденний (міжсмінний) відпочинок, щотижневий відпочинок (вихідні дні), святкові та неробочі дні, відпустки. Слід зазначити, що вітчизняне трудове законодавство не дає визначення поняттю «перерва». На нашу думку, це вносить деяку невизначеність до понятійного апарату інституту робочого часу і часу відпочинку.

У загальному вигляді перерву можна визначити, як вільний проміжок часу, який надається працівнику протягом робочого дня. Умовно перерви можна розділити на два види: 1) перерви для відпочинку й харчування; 2) цільові (спеціальні) перерви.

Перерва для відпочинку й харчування – це вільний від роботи час, що не підлягає оплаті, який надається усім працівникам і який працівник може використовувати на власний розсуд. Цільова перерва – це оплачуваний проміжок часу, протягом якого працівник звільняється від виконання своїх трудових обов'язків з певною, конкретною метою.

Не дивлячись на те, що чинним законодавством перерви розглядаються у рамках глави, присвяченої часу відпочинку, деякі види перерв, а саме цільові перерви, входять у структуру робочого часу.

Перерва для відпочинку й харчування надається кожному працівникові, як правило, через чотири години після початку роботи. Конкретний час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку на кожному підприємстві, установі, організації. Тривалість перерви є однаковою для усіх працівників у рамках конкретного підприємства, установи, організації, що цілком відповідає принципу «заборона дискримінації».

Законодавець встановив максимальну тривалість перерви – 2 год. Проте, на наш погляд, не цілком логічно встановлювати максимальну норму не встановивши при цьому мінімальну норму. На сьогодні чинне трудове

законодавство мінімальну тривалість перерви не передбачає. З цього логічно випливає, що роботодавець, надавши працівникові 5 хв перерви, може стверджувати, що надав цьому працівнику можливість відпочити та прийняти їжу. Хоча очевидно, що за 5 хв працівник не встигне ні того, ні іншого. У цьому питанні викликає повне схвалення норма, запропонована розробниками проекту нового Трудового кодексу, про те, що перерва надається тривалістю не більше двох годин і не менше тридцяти хвилин (ст.156) [1].

Тривалість перерви, як правило, складає годину. Проте, на деяких підприємствах, установах, організаціях, спираючись на принцип «договірного встановлення умов праці», правилами внутрішнього трудового розпорядку встановлюється перерва іншої тривалості. Так, Постановою Кабінету Міністрів України «Про тривалість робочого дня для працівників апарату органів державної виконавчої влади, місцевих рад народних депутатів у зв'язку зі встановленням 40-годинного робочого дня» рекомендується міністерствам, іншим центральним органам державної виконавчої влади і місцевим державним адміністраціям, місцевим радам народних депутатів і їх органам встановлювати з понеділка по четвер тривалість робочого дня 8 год 15 хв, а у п'ятницю 7 год [2]. Таким чином, згідно з практикою, що склалася, через чотири години від початку робочого дня для таких працівників настає перерва тривалістю 45 хв. На наш погляд, цей підхід цілком виправданий. І хоча загальноприйнято встановлювати перерву тривалістю одну годину, але 45 хв – цілком достатній час для відпочинку і харчування. А 15 хв, навпаки, начебто незначний відрізок часу, але за чотири робочих дня набігає година часу і у п'ятницю скорочення робочого дня на цілу годину дуже відчутно.

У той же час, зважаючи на особливості праці окремих категорій працівників, ґрунтуючись на принципі «єдність і диференціація умов праці» законодавець передбачив деякі відступи від загальних норм. Так, на роботах, де за умовами виробництва перерву встано-

вити не можливо, працівникові має бути надана можливість поїсти протягом робочої зміни. Перелік таких робіт, порядок і місце прийому їжі встановлюється роботодавцем за узгодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації (ст.66) [3].

Спеціальні перерви цільового призначення встановлюються для окремих категорій працівників. Так, згідно з Правилами про роботу на відкритому повітрі у холодну пору року, для осіб, які працюють у таких умовах, за рішенням роботодавця встановлюються перерви для обігріву. Число і тривалість такого обігріву, а також питання про влаштування місць обігріву роботодавець погоджує з профспілковим комітетом. Перерви для обігріву, хоча і є за своєю суттю часом відпочинку, включаються до структури робочого часу [4].

Також спеціальні перерви передбачені для вантажників. Вони надаються на додаток до обідньої перерви, а порядок надання і тривалість таких перерв встановлюються правилами внутрішнього трудового розпорядку [5].

Зважаючи, що обидва види вищезгаданих перерв регулюються досить «древніми» нормативними актами – 1929 і 1931 років відповідно, представляється доцільним закріпити вказані види перерв у новому Трудовому кодексі України з конкретизацією їх мінімальної тривалості і періодичності надання.

Додаткові цільові перерви передбачені для жінок, які мають дітей віком до півтори років. Ці перерви призначені для годування дитини. Надаються вони не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин. За наявності двох та більше грудних дітей тривалість перерви складає не менше години. Порядок і терміни надання таких перерв встановлюються роботодавцем, за узгодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації і з урахуванням бажання матері. Перерви для годування дитини включаються до структури робочого часу і оплачуються за середнім заробітком (ст.183) [3].

Важливо відзначити, що перерви для годування дитини можуть надаватися підсумовано. Таким чином, за своєю правовою суттю

вони носять цільовий характер, але, одночасно, дають можливість додаткового відпочинку працюючій матері. Враховуючи, що материнство вимагає великих витрат часу і сил, такий правовий підхід є цілком виправданим і має бути збережений у новому Трудовому кодексі України.

Окремим видом часу відпочинку є щоденний (міжзмінний) відпочинок. Щоденний (міжзмінний) відпочинок – це проміжок часу з моменту закінчення роботи і до її початку наступного дня (зміни). У Кодексі законів про працю України у главі, що присвячена часу відпочинку, немає норм, регулюючих щоденний (міжзмінний) відпочинок. Положення про те, що тривалість перерви у роботі між змінами має бути не менш подвійній тривалості часу роботи у попередній зміні (включаючи і час перерви на обід) міститься у ст.59 КЗпП і знаходиться у розділі «Робочий час». На наш погляд, це не цілком логічно, оскільки в КЗпП є глава присвячена регулюванню часу відпочинку і саме там має бути розташована вказана стаття. У проекті нового Трудового кодексу усунули цю правову колізію, закріпивши норму про те, що у разі переходу з однієї зміни до іншої, тривалість безперервного відпочинку має бути не менш подвійної тривалості зміни з урахуванням часу перерви для відпочинку і харчування у главі «час відпочинку» (ст.157) [1].

У наукових кругах відзначають, що тривалість щоденного відпочинку визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку і залежить від тривалості щоденної роботи й обідньої перерви, а мінімальна тривалість щоденного відпочинку працівників разом з часом обідньої перерви, як правило, не має бути менш подвійної тривалості часу роботи у передуючий відпочинку день (зміну) [6, с.167; 7, с.132]. Проте, у КЗпП України нічого про це не сказано.

Враховуючи, що одним з напрямів інтеграційного процесу, який відбувається в Україні є адаптація законодавства України до законодавства Європейського союзу, вважаємо за необхідне звернутися у цьому питанні до

Європейських стандартів. Згідно зі ст.3 Директиви № 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» кожному працівникові протягом кожних двадцяти чотирьох годин має бути наданий відпочинок тривалістю одинадцять послідовних годин [8]. К.Ю. Мельник пропонує закріпити у вітчизняному законодавстві норму, аналогічну тій, що міститься у Директиві № 2003/88/ЄС [9, с.29].

Безумовно, пропозиція вищезгаданого автора закріпити в українському законодавстві мінімальну тривалість щоденного відпочинку заслуговує на схвалення та підтримку. Проте, вважаємо, що більш доцільне у вітчизняному законодавстві встановити мінімальну тривалість щоденного відпочинку не одинадцять, а дванадцять годин.

В обґрунтування своєї позиції, хотілося б відзначити, що при роботі в умовах нормального робочого дня щоденний відпочинок складає 15–16 год. Встановлення мінімальної тривалості щоденного відпочинку, у першу чергу, потрібне для забезпечення нормального відпочинку працівників, які працюють в умовах ненормованого робочого дня або на надурочних роботах. Враховуючи, що їх робочий день виходить за межі нормальної тривалості, то ступінь втоми від роботи у цієї категорії працівників буде ніяк не менша, а навіть більше, ніж у осіб, які відпрацювали восьмигодинний робочий день. Для відновлення сил і працездатності людині потрібен повноцінний сон, тривалість якого у даному випадку має бути не менше 8 год. А якщо до цього часу додати ще час, необхідний працівникові, щоб добратися з роботи додому, прийняти їжу, підготується до сну і час, необхідний вранці для сніданку й дороги на роботу, то виходить, що на усе це якраз і потрібно, як мінімум, дванадцять годин.

Необхідно відзначити, що у трудовому законодавстві багатьох країн-членів СНД чітко закріплена норма про мінімальну тривалість щоденного відпочинку. Так, ч.4 ст.107 Республіки Молдова встановлює, що тривалість щоденного відпочинку, що охоплює час між закінченням попереднього робочого дня й початком наступного робочого дня, має бути

не менше подвійної тривалості щоденної роботи [10]. Згідно зі ст.128 Трудового кодексу Узбекистану, тривалість щоденного відпочинку повинна складати не менше 12 год [11]. Стаття 154 Трудового кодексу Вірменії закріплює норму про те, що тривалість щоденного безперервного відпочинку між робочими днями (зміними) не може складати менше 11 год. Більше того, ч.2 вказаної статті встановлює тривалість щоденного безперервного відпочинку для працівників у віці від чотирнадцяти до шістнадцяти років не менше 14 год, а для працівників у віці від шістнадцяти до вісімнадцяти років – не менше 12 год, і повинна включати час з 22 год до 6 год [12]. Трудовий кодекс Республіки Казахстан у ст.95 встановлює, що тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку працівника між закінченням роботи і її початком наступного дня (робочу зміну) не може бути менше дванадцяти годин [13].

Розробники проекту Трудового кодексу України у главі «Час відпочинку» закріпили положення про те, що тривалість щоденного відпочинку не може бути менше 12 год (ст.157) [1], що, поза сумнівом, заслуговує на схвалення. На наш погляд, норма у такій редакції найбільшою мірою відповідає принципу безпеки умов праці, принципу обмеження тривалості робочого часу і реалізації конституційного права на відпочинок.

На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що усі види відпочинку, передбачені чинним трудовим законодавством, мають бути збережені надалі й структуризовано відбиті у новому Трудовому кодексі України. Проте, вони потребують чіткішого регулювання та конкретизації, на що й спрямовані сформульовані вище пропозиції.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Проект нового Трудового кодексу України : від 10.12.2009 р., № 1108 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [gska2.rada.gov.ua/pls/zweb\\_n/webproc4\\_1?id=&pf3511](http://gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?id=&pf3511).

2. Постановление Кабинета Министров Украины «О продолжительности рабочего

дня для работников аппарата органов государственной исполнительной власти, местных советов народных депутатов в связи с установлением 40-часового рабочего дня» // ЗП України. – 1994. – № 4. – Ст. 94.

3. Кодекс законів про працю України // ВВР України. – 1971. – Дод. № 50. – Ст. 375.

4. Обязательное постановление НКП СССР «Правила о работе на открытом воздухе в холодное время года» : от 11.12.1929 г. // Известия НКП СССР. – 1929. – № 51–52.

5. Правила об условиях труда грузчиков при погрузочно-разгрузочных работах / утв. НТ СССР 20.09.1931 г. // Известия НКП СССР. – 1931. – № 30.

6. Трудовое право России : учеб. для вузов / отв. ред. Р. З. Лившиц и Ю. П. Орловский. – М. : Издат. гр. НОРМА-ИНФРА-М, 1999. – 480 с.

7. Трудовое право России : учебник / под ред. А. М. Куренного. – М. : Юристъ, 2004. – 248 с.

8. Директива Європейського парламенту і Ради «Про деякі аспекти організації робочого часу» : від 04.11.2003 р., № 2003/88/ЄС [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [eurodocs.sdla.gov.ua/DocumentView/tabid/28/ctl/Edit/mid/27/ID/10004763/Lang/Default.aspx](http://eurodocs.sdla.gov.ua/DocumentView/tabid/28/ctl/Edit/mid/27/ID/10004763/Lang/Default.aspx).

9. Мельник К. Ю. Тривалість робочого часу та часу відпочинку: європейські стандарти та національні норми / К. Ю. Мельник // «Трудове право України в контексті європейської інтеграції» : матеріали наук.-практ. конф.; (м. Харків, 25–27 травня 2006 р.) / за ред. проф. В. С. Венедіктова. – Х. : Укр. асоц. фахівців трудового права ; Харківськ. нац. ун-т внутр. справ, 2006. – С. 29–36.

10. Трудовой кодекс Республики Молдова // Monitorul Oficial Nr. – 2003. – №№ 159–162. – Ст. 648.

11. Трудовой кодекс Республики Узбекистан // Ведомости Олий Мажлиса Республики Узбекистан. – 1996. – № 1.

12. Трудовой кодекс Республики Армения. Национальное собрание республики Армения [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.parliament.am/legislation.php?sel=alpha&lang=rus#16>.

13. Трудовой кодекс Республики Казахстан : | да. – 22.05.2007. – № 76 (25321).  
от 15.05.2007 г., № 251 // Казахстанская прав-

*Шамишина І. І. Щодо вдосконалення правового регулювання часу відпочинку в Україні / І. І. Шамишина, А. А. Юрченко // Форум права. – 2013. – № 1. – С. 1178–1182 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://archive.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2013-1/13siivvu.pdf>*

Досліджено особливості правового регулювання щоденного часу відпочинку та окремих його видів. Проаналізовано сучасні наукові позиції та міжнародно-праві стандарти у цій сфері, виділено відповідні правові прогалини у чинному законодавстві. Обґрунтовані пропозиції щодо вдосконалення вітчизняного трудового законодавства з регулювання щоденного відпочинку працівника.

\*\*\*

*Шамишина И.И., Юрченко А.А. Совершенствование правового регулирования времени отдыха в Украине*

Исследованы особенности правового регулирования ежедневного времени отдыха и отдельных его видов. Проанализированы современные научные позиции и международно-правовые стандарты в этой сфере, выделены соответствующие правовые пробелы в действующем законодательстве. Обоснованы предложения по совершенствованию отечественного трудового законодательства по регулированию ежедневного отдыха работника.

\*\*\*

*Shamshina I.I., Yurchenko A.A. The improvement of legal regulation of rest time in Ukraine*

The peculiarities of legal regulation of the daily rest and some of its kinds are investigated. The current scientific approaches and international legal standards in this area are analyzed. The legal omissions in current legislation are defined. The suggestions to improve the national labour legislation concerning the employee's daily rest regulation are grounded.

Форум права