

## ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ

УДК 349.2

**Т.М. ИВАНОВА,**

*старший преподаватель кафедры права  
Днепропетровского университета имени Альфреда Нобеля*

**А.О. СОЛОДОВА,**

*студентка III курса направления подготовки «Правоведение»  
Днепропетровского университета имени Альфреда Нобеля*

### ПОНЯТИЕ И ВИДЫ ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, ЕГО ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ

В статье раскрывается понятие времени отдыха и основные вопросы, связанные с правовым регулированием времени отдыха, его предоставления работникам.

*Ключевые слова: понятие времени отдыха, свободное от работы время, перерывы, отпуска.*

**В**сем известна пословица: «Кто хорошо работает, тот хорошо отдыхает», и она верна. Каждый работающий человек должен иметь гарантированную возможность отдохнуть и восстановить силы для последующей плодотворной работы.

Однако законодательство о труде не дает четкого определения времени отдыха. Научкой трудового права традиционно под временем отдыха понимается время, на протяжении которого работник свободен от выполнения своих трудовых обязанностей и может использовать его на собственное усмотрение.

Как справедливо замечено П.Д. Пилипенко, правовое понятие времени отдыха не отвечает физиологическому понятию отдыха, когда человек, например, спит. В связи с этим научные работники предлагали все время вне рабочего времени называть «свободным от работы временем» или «нерабочим временем». Тем не менее в законодательстве применяется именно термин «время отдыха», и его правовой аспект состоит в связи с трудовыми обязанностями работника, а точнее, когда работник свободен от такой связи. Право на отдых гарантируется нормированием рабочего времени [11, с. 65].

Вместе с тем работодатели зачастую создают работникам препятствия в использовании их права на отдых. Эти вопросы являются актуальными на сегодняшний день. Каждый работающий заинтересован в том, чтобы сохранить свое рабочее место. На фоне растущей безработицы и желания иметь доход в виде заработной платы работники зачастую соглашаются с тем, что нарушаются их трудовые права.

Кроме того, учитывая сложившуюся практику нарушения трудового законодательства со стороны собственников предприятий, многие работники думают, что это все происходит в рамках правового поля на основании якобы внесенных изменений в действующее законодательство. Далеко не все могут обратиться за юридической консультацией к специалистам, а у многих даже не возникает такого желания.

В данной статье мы рассмотрим основные вопросы, связанные с правовым регулированием времени отдыха работников, и постараемся осветить основные правовые моменты, связанные с предоставлением отдыха работникам.

Правовое регулирование времени отдыха осуществляется Конституцией Украины, Кодексом законов о труде, Законом Украины «Об отпусках» и многими другими нормативно-правовыми актами.

Законодательством установлены следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный отдых (междусменный перерыв);
- выходные дни (еженедельный отдых);
- праздничные и нерабочие дни;
- отпуска.

Рассмотрим эти виды времени отдыха подробнее.

Предусмотрены два вида перерывов в течение рабочего дня: перерывы для отдыха и питания (часто именуются обеденными перерывами) и специальные перерывы.

Согласно ст. 66 Кодекса законов о труде Украины (далее КЗоТ Украины) перерыв для отдыха и питания предоставляется продолжительностью не более 2 часов. Такой перерыв должен предоставляться, как правило, через 4 часа после начала работы. Время начала и окончания перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Работники используют время перерыва на свое усмотрение. На это время они могут отлучаться с места работы.

На тех работах, где по условиям производства (непрерывно действующее производство) перерыв установить нельзя, работникам должна быть предоставлена возможность для приема пищи на протяжении рабочего времени. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации. Перерывы для отдыха и питания не включаются в рабочее время и не оплачиваются.

При работе на открытом воздухе в холодное время года по решению работодателя устанавливаются перерывы для обогрева. При этом собственник или уполномоченный им орган согласовывает с профсоюзным комитетом количество и продолжительность таких перерывов, а также оборудование мест обогрева. Перерывы для обогрева включаются в рабочее время (п. 4 Правил о работе на открытом воздухе в холодное время года: Обязательное постановление НКТ СССР от 11 декабря 1929 г.) [3, с. 373].

Правила об условиях труда грузчиков при погрузочно-разгрузочных работах, утвержденные НКП СССР 20 сентября 1931 г. (Кодекс законов о труде Украины с поправками материалами [3, с. 374]), предусматривают, кроме обеденного перерыва, специальные перерывы для отдыха, которые включаются в рабочее время. Продолжительность и порядок предоставления таких перерывов определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Женщинам, которые имеют детей возрастом до 1,5 года, кроме общего для всех работников перерыва для отдыха и питания, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка. Эти перерывы предоставляются не реже чем через 3 часа после начала работы продолжительностью не меньше 30 минут каждый. При наличии двух и больше грудных детей продолжительность такого перерыва должна быть не меньше часа. Сроки и порядок предоставления перерывов устанавливаются собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом предприятия, учреждения, организации и с учетом желания матери. Перерывы для кормления ребенка включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (ст. 183 КЗоТ Украины). Правом на перерыв для кормления ребенка могут пользоваться и женщины, которые работают неполное рабочее время. По желанию женщины, которая имеет детей, и в зависимости от продолжительности ее рабочего дня (смены) допускается присоединение перерыва для кормления ребенка к перерыву для отдыха и питания; перенос одного или в суммарном виде двух перерывов для кормления ребенка на конец рабочего дня, т.е. более раннее окончание работы, в соответствии с продолжительностью рабочего дня, установленного трудовым договором (п. 10 Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время: утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС вот 29 апреля 1980 г. №111/8-51) [4, с. 231].

Ежедневный отдых – это перерыв в работе между окончанием рабочего дня (смены) и началом следующего рабочего дня (смены). Его продолжительность не может быть меньше 12 часов.

Еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) – его продолжительность должна быть не менее сорока двух часов (ст. 70 КЗоТ Украины). При 5-дневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю, как правило, подряд – в субботу и воскресенье. При режиме 6-дневной рабочей недели работникам предоставляется один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, определяется графиком работы предприятия, согласованным с профсоюзным комитетом, и, как правило, должен предоставляться подряд с общим выходным днем. На предприятиях, в учреждениях, организациях, где работа не может быть прекращена в общий выходной день в связи с необходимостью обслуживания населения (магазины, предприятия бытового обслуживания, театры, музеи и др.), выходные дни устанавливаются местными советами (ст. 68 КЗоТ Украины). Согласно ст. 69 КЗоТ на предприятиях, приостановка работы которых невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости непрерывного обслуживания населения, а также на погрузочно-разгрузочных работах, связанных с работой транспорта, выходные дни предоставляются в разные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графику сменности, который утверждается собственником или уполномоченным им органом по согласованию с профсоюзным комитетом.

На работника, который находится в командировке, распространяется режим рабочего времени того предприятия, к которому он откомандирован. Вместо дней отдыха, не использованных за время командировки, другие дни отдыха по возвращении из командировки не предоставляются. Если работник специально откомандирован для работы в выходные или праздничные и нерабочие дни, компенсация за работу в эти дни выплачивается согласно действующему законодательству. В случае, если работник отбывает в командировку в выходной день, ему по возвращении из командировки в установленном порядке предоставляется другой день отдыха (Инструкция о служебных командировках в пределах Украины и за границу: утв. приказом Министерства финансов Украины от 13 марта 1998 г. №59 с изменениями и дополнениями по состоянию на 01.03.2013 г.) [9].

Согласно ст. 71 КЗоТ Украины работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в эти дни допускается с разрешения профсоюзного комитета в следующих исключительных случаях, таких как предотвращение общественного или стихийного бедствия; производственной аварии и немедленного устранения их последствий; предотвращение несчастных случаев, гибели или порчи имущества; выполнение неотложных, непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа предприятия или его отдельных подразделений; для выполнения неотложных погрузочно-разгрузочных работ.

В таких ситуациях привлечение к работе в выходной день производится по письменному приказу (распоряжению) собственника или уполномоченного им органа.

Работа в выходной день компенсируется по соглашению работника и собственника предоставлением другого дня отдыха (отгула) или в денежной форме в двойном размере (ст. 72 КЗоТ Украины). К работам в выходные дни запрещается привлекать работников, которым не исполнилось 18 лет (ст. 192 КЗоТ), беременных женщин и женщин, которые имеют детей в возрасте до 3 лет (ст. 176 КЗоТ Украины).

Правило о недопустимости привлечения к работе в дни еженедельного отдыха не применяется к работникам на непрерывно действующих предприятиях, а также на тех предприятиях, учреждениях, которые должны обязательно работать именно в общеустановленный день отдыха (например, музеи, театры и др.) На таких предприятиях еженедельный отдых предоставляется или согласно графикам сменности, или в один общий день недели, который не совпадает с общеустановленным (воскресенье) днем отдыха.

Помимо выходных дней, днями отдыха являются праздничные и нерабочие дни. Законодательством Украины предусмотрены следующие праздничные дни, работа в которые не производится:

1 января – Новый год;

- 7 января – Рождество Христово;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 и 2 мая – День международной солидарности трудящихся;
- 9 мая – День Победы;
- 28 июня – День Конституции Украины;
- 24 августа – День независимости Украины.

Работа также не производится и в дни религиозных праздников; такие дни согласно ст. 73 КЗоТ называются «нерабочими», чем подчеркивается их негосударственный характер. Тем не менее государство, уважая религиозные традиции подавляющего большинства населения, закрепило это положение в законе. 7 января – Рождество Христово; один день (воскресенье) – Пасха, один день (воскресенье) – Троица.

По представлению религиозных общин других (неправославных) конфессий, зарегистрированных в Украине, лицам, которые исповедуют соответствующие религии, предоставляется до 3 дней отдыха на протяжении года для празднования их больших праздников с отработкой за эти дни.

В указанные выше дни допускаются работы, прекращение которых невозможно из-за производственно-технических условий (беспеременно действующие предприятия, учреждения, организации), работы, вызванные необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы (ст. 73 КЗоТ).

Согласно ст. 67 КЗоТ в случае, когда праздничный или нерабочий день совпадает с выходным днем, выходной день переносится на следующий после праздничного или нерабочего.

Работа по выходным дням оплачивается в повышенном размере согласно ст. 107 КЗоТ Украины:

- 1) сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;
- 2) работникам, работа которых оплачивается по часовым или дневным ставкам, – в размере двойной почасовой или дневной ставки;
- 3) работникам, которые получают месячный оклад, – в размере одинарной почасовой или дневной ставки свыше оклада, если работа в праздничный и нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной почасовой или дневной ставки свыше оклада, если работа производилась свыше месячной нормы.

Оплата в указанном размере производится за часы, фактически отработанные в праздничный и нерабочий день.

По желанию работника, который работал в праздничный и нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Самым продолжительным видом времени отдыха является отпуск – это время отдыха, которое исчисляется в календарных днях и предоставляется работникам с сохранением места работы и заработной платы.

Право на отпуск имеют все граждане Украины, которые состоят в трудовых отношениях с предприятиями, учреждениями, организациями независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а также лица, работающие по трудовому договору у физического лица. Наравне с гражданами Украины право на отпуск имеют иностранные граждане и лица без гражданства, которые работают в Украине.

Законом Украины «Об отпусках» предусмотрены следующие виды отпусков:

- 1) ежегодные отпуска:
  - основной отпуск (ст. 6);
  - дополнительный отпуск за работу с вредными и тяжелыми условиями труда (ст. 7);
  - дополнительный отпуск за особый характер труда (ст. 8);
  - иные дополнительные отпуска, предусмотренные законодательством;
- 2) дополнительные отпуска в связи с обучением (ст. 13, 14 и 15);
- 3) творческий отпуск (ст. 16);
- 4) социальные отпуска:
  - отпуск в связи с беременностью и родами (ст. 17);
  - отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет (ст. 18);
  - дополнительный отпуск работникам, имеющим детей (ст. 19);

5) отпуска без сохранения заработной платы (ст. 25, 26).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск — это время непрерывного ежегодного отдыха, предоставляемого всем работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Его продолжительность составляет не менее 24 календарных дней за отработанный рабочий год, который отсчитывается со дня заключения трудового договора.

Время отпуска включается в страховой стаж, специальный стаж, который исчисляется в соответствии со специальным законодательством, и в стаж работы, дающий право на ежегодные отпуска. На собственнике лежит обязанность оплачивать время отпуска из расчета среднего заработка. Если же работник уволился, не использовав право на отпуск, а также в некоторых других случаях, работнику выплачивается средний заработок за время неиспользованного отпуска или за неиспользованный отпуск.

Ст. 7 и 8 Закона Украины «Об отпусках» предусматривают возможность предоставления работникам двух видов ежегодных дополнительных отпусков:

1) ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными и тяжелыми условиями труда;

2) ежегодного дополнительного отпуска за особый характер труда. В этой категории дополнительных отпусков выделяется два подвида:

а) дополнительный отпуск отдельным категориям работников, работа которых связана с повышенной нервно-эмоциональной и интеллектуальной нагрузкой или выполняется в особых природных географических и геологических условиях и условиях повышенного риска для здоровья;

б) дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем.

Кроме того, в ст. 4 Закона «Об отпусках» выделяются другие дополнительные отпуска, предусмотренные законодательством.

Право на творческий отпуск имеют работники предприятий, учреждений, организаций независимо от формы собственности по основному месту работы. Творческий отпуск предоставляется для завершения диссертации на соискание ученой степени доктора или кандидата наук, а также для написания учебника, монографии, справочника или другого научного труда.

Творческий отпуск для завершения кандидатской диссертации предоставляется продолжительностью до трех месяцев, докторской — до шести. На время творческого отпуска за работником сохраняется место работы и средняя заработная плата. Продолжительность, порядок и условия предоставления и оплаты творческих отпусков устанавливаются Кабинетом Министров Украины.

Законом Украины «Об отпусках» предусмотрено предоставление двух видов отпусков без сохранения заработной платы:

1) отпусков, предоставленных работникам в силу субъективного права, которое принадлежит им по закону;

2) отпусков без сохранения заработной платы, предоставленных по соглашению сторон. Эта категория отпусков включает в себя отпуска, предоставленные работникам по семейным обстоятельствам и другим причинам (предоставляются по соглашению между собственником и работником).

Собственник обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в таких случаях (ст. 25 Закона «Об отпусках»):

— матери или отцу, воспитывающему детей без матери, имеющим двух и более детей в возрасте до 15 лет или ребенка-инвалида, — продолжительностью до 14 календарных дней ежегодно;

— мужчине, жена которого находится в послеродовом отпуске — продолжительностью 14 календарных дней;

— матери в случае, если ребенок нуждается в домашнем уходе — продолжительностью, определенной в медицинском заключении, но не более чем до достижения ребенком шестилетнего возраста;

— ветеранам войны, лицам, имеющим особые заслуги перед Родиной, и лицам, на которых распространяется действие Закона «О статусе ветеранов войны, гарантиях их социальной защиты», — продолжительностью до 14 календарных дней ежегодно.

Как видно из изложенного, государство на законодательном уровне гарантирует всем работникам право на отдых, а виды отдыха предусмотрены разные. Трудовое законодательство является важнейшей составной частью системы законодательства Украины, оно состоит из многочисленных нормативных актов различных уровней — как законодательных, так и подзаконных. Своеобразие метода правового регулирования трудовых отношений проявляется и в широком договорном регулировании социально-экономических отношений, возникающих при организации труда и создании надлежащих условий труда и быта. Такие отношения имеют множество особенностей на отраслевом и региональном уровнях, где действуют соглашения по социально-экономическим вопросам, а также на производственном уровне, где принимаются коллективные договоры. Эти акты не только способствуют реализации основных трудовых прав и свобод, но и позволяют учесть интересы конкретных коллективов трудящихся.

В системе нормативных актов, регулирующих трудовые отношения, главным, безусловно, является Кодекс Законов о труде. Он закладывает основы реализации конституционных положений о правах и свободах человека в области труда, устанавливает гарантии трудовых прав в области рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и создания безопасных условий труда, охраны заработной платы, определяет особенности правового регулирования для отдельных категорий трудящихся (несовершеннолетние, женщины, инвалиды и др.). Роль его в регулировании трудовых отношений трудно переоценить, равно как и невозможно допустить, чтобы Кодекс не выполнял свое основное назначение — быть основой системы регулирования отношений в сфере труда. Кодекс законов о труде Украины был принят более сорока лет назад, и за эти годы в него были внесены многочисленные изменения и дополнения. Нельзя сказать, что он в полной мере соответствует современным требованиям, поскольку создавался в совершенно иных социально-экономических условиях. Демократизация управления экономикой, появление новых форм собственности вызвали к жизни новые принципы правового регулирования трудовых отношений, что и обуславливает необходимость разработки и принятия нового Трудового кодекса. В нем должны органично сочетаться рыночные способы управления экономикой и гарантии реализации основных трудовых прав граждан. При подготовке статьи нами было учтено, что процесс обновления трудового законодательства продолжается, и мы стремились учесть его развитие в изложенном материале.

Таким образом, можно подвести итог изложенному, который заключается в том, что несмотря на давность принятия КЗоТ, его нормы действуют и обязательны к исполнению всеми работодателями без исключений. А нарушения установленных норм ведет к ответственности, но об этом уже в следующей статье.

#### **Список использованных источников**

1. Конституция Украины. Принята 28 июня 1996 года.
2. Кодекс законов о труде Украины от 10.12.1971 г. с изменениями и дополнениями.
3. Кодекс законов о труде Украины с постатейными материалами // Бюллетень законодательства и юридической практики Украины. — 2004. — № 1-2004. Ч. 1. — 608 с.
4. Кодекс законов о труде Украины с постатейными материалами // Бюллетень законодательства и юридической практики Украины. — 2004. — № 1-2004. — Ч. 2. — 560 с.
5. Об отпусках: Закон Украины от 15 ноября 1996 г. №504/96~ВР // ВВР Украины. — 1997. — № 2. — Ст. 4.
6. Правила о работе на открытом воздухе в холодное время года: Обязательное постановление НКТ СССР от 11 декабря 1929 г.
7. Обязательное постановление НКТ СССР от 11 декабря 1929 г. Правила об условиях труда грузчиков при погрузочно-разгрузочных работах, утвержденные НКП СССР 20 сентября 1931 г.
8. Положение о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время: Утверждено постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51.
9. Инструкция о служебных командировках в пределах Украины и за границу: Утверждена приказом Министерства финансов Украины от 13 марта 1998 г. №59 с изменениями и

дополнениями по состоянию на 01.03.2013 г. // Дебет-Кредит. – 2013. – № 9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dtkk.com.ua>

10. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96~ВР // ВВР України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

11. Пилипенко П.Д. Трудове право України: підручник / П.Д. Пилипенко. – К., 2007. – С. 97.

У статті розкривається поняття часу відпочинку та основні питання, які пов'язані з правовим регулюванням часу відпочинку та його надання працівникам.

*Ключові слова: поняття часу відпочинку, вільний від роботи час, перерва, відпустка.*

In the article the concept of rest time and main issue, related to the legal regulation of rest time and its granting to employees.

*Key words: the concept of leisure time, free time, interruptions, holiday.*

*Одержано 25.10.2013.*