



Право на відпочинок

Конституція України

Стаття 45

Кожен, хто працює, має право на відпочинок.

Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.



Стаття 45 Конституції України гарантує кожному працівникові право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій та виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

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

Перерви протягом робочого дня та щоденний відпочинок

Відповідно до статті 66 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП України) працівникові протягом робочого дня може надаватися перерва для відпочинку та харчування тривалістю не більше 2 годин, яка не включається у робочий час. Вона має надаватися, як правило, через 4 години після початку робіт.

Час початку та 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 перерву встановити не можна, працівникові має бути надано можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок та місце приймання їжі встановлюються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із виборним профспілковим органом закладу, установи, організації.

Як правило, **перерва для відпочинку та харчування встановлюється тривалістю від 30 хвилин до 1 години залежно від конкретних умов праці**.

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

До них належать перерви для: годування дитини (стаття 183 КЗпП України); обігріву та відпочинку (стаття 168 КЗпП України); працівників зі шкідливими умовами праці тощо.

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

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

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

становити не менше подвійної тривалості роботи у попередній робочий день.

Щотижневий безперервний відпочинок

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку має бути не меншою 42 годин (стаття 70 КЗпП України).

При підсумованому 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.

При 5-денному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при 6-денному — один.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при 5-денному робочому тижні, якщо це не встановлено законодавством, визначається графіком роботи закладу, установи, організації, узгодженим із виборним профспілковим органом підприємства закладу, установи, організації та, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем (стаття 67 КЗпП України).

Якщо вихідний день збігається зі встановленим законодавством святковим або неробочим днем, він переноситься на наступний день після святкового або неробочого дня.

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

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

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

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

Робота у вихідні дні забороняється.

Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу виборного профспілкового органу закладу, установи, організації лише у виняткових випадках, а саме:

— для запобігання суспільному або стихійному лихові, виробничій аварії та негайного усунення їхніх результатів;

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

— для виконання невідкладних, заздалегідь не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить надалі нормальна робота закладу, установи, організації у цілому або їхніх окремих підрозділів;

— для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення та призначення.

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

Забороняється залучати до роботи у вихідні дні:

– вагітних жінок (стаття 176 КЗпП України);

– жінок, які мають дітей віком до 3-х років (стаття 176 КЗпП України);

– працівників, які не досягли 18 років (стаття 192 КЗпП України).

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі (стаття 72 КЗпП України).

Святкові та неробочі дні (стаття 73 КЗпП України):

- 1 січня – Новий рік;
- 7 січня та 25 грудня – Різдво Христове;
- 8 березня – Міжнародний жіночий день;
- 1 травня – День праці;

- 9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги);
- 28 червня – День Конституції України;
- 24 серпня – День незалежності України;
- 14 жовтня – День захисника України.

Робота також не провадиться у дні релігійних свят:

- 7 січня та 25 грудня – Різдво Христове;
- один день (неділя) – Пасха (Великдень);
- один день (неділя) – Трійця.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво закладів, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

У святкові та неробочі дні допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення. У ці дні допускаються роботи із залученням працівників у випадках та у порядку, передбачених статтею 71 КЗпП України. Робота у зазначені дні компенсується відповідно до статті 107 КЗпП України,

оплачується у подвійному розмірі. За бажанням працівника, який працював у святковий та неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

Святкові та неробочі дні при визначенні тривалості щорічних відпусток не враховуються (стаття 78-1 КЗпП України).

У випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого дня.

З метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів, а також раціонального використання робочого часу Кабінет Міністрів України не пізніше ніж за три місяці до таких днів може рекомендувати керівникам підприємств, установ, організацій перенести вихідні та робочі дні у порядку та на умовах, встановлених законодавством, для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними днями.

Власник або уповноважений ним орган у разі застосування рекомендації Кабінету Міністрів України не пізніше ніж за два місяці видає наказ (розпорядження) про перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві, в установі, організації за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації.