

ПРАВО ПРАЦІВНИКА НА ВІДПОЧИНОК В УКРАЇНІ

Белицький Д.М.

Науковий керівник – канд. юрид. наук, доц. Турута О.В.
Харківський національний університет радіоелектроніки
(61166, Харків, пр. Науки, 14, каф. філософії, тел. (057)702-1-465)
e-mail: danylo.bielytskyi@nure.ua

This article provides the reader with information about major violations of workers' rights to rest and how to protect them. This information is very relevant for today, as in our country, employers often cancel or indicate time for rest and breaks. Also, here you will learn how to properly use your rights so that you are not forced to work more without bonuses.

У Загальній декларації прав людини (ст. 24) зазначається, що кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку. Стаття 45 Конституції України закріплює положення, згідно якого кожен, хто працює, має право на відпочинок. Право на відпочинок безпосередньо пов'язане з правом на працю. Продуктивна праця можлива лише за умови збереження працездатності працівника, якому для відновлення сил потрібен відпочинок. Час відпочинку визначається у правничій літературі як час, протягом якого працівник вільний від виконання трудових обов'язків і має право використовувати його на власний розсуд. Реалізація права на відпочинок пов'язана з детальною регламентацією в законодавстві про працю, в якому встановлено такі види відпочинку, як перерви протягом робочого дня, вихідні, святкові та неробочі дні, відпустки тощо. Однак, в умовах комерціалізації усіх сторін нашого життя, реалізація цього права відбувається зі значними труднощами.

Стаття 66 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачено, що працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше 2 годин. Перерви для відпочинку і харчування повинні надаватись, як правило, через 4 години після початку роботи. Ця перерва не включається в робочий час. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники використовують час перерви на власний розсуд. На цей час вони можуть відлучатись з місця роботи. На тих роботах, де через умови виробництва встановити перерву не можна, працівникові має бути надана можливість вживати їжу протягом робочого часу. При цьому, оплата праці працівників провадиться за весь фактично відпрацьований за графіком час. Роботодавці часто порушують цю норму, не дозволяють працівникам залишати місце роботи, тобто покидати територію підприємства або, взагалі, не надають час для відпочинку і харчування протягом робочого дня. Такі дії є грубим порушенням трудових прав працівника роботодавцем і

можуть бути підставою для розірвання трудового договору з ініціативи працівника відповідно до ст.ст. 38, 39 КЗпП України.

Нормальна тривалість робочого часу працівників у відповідності із ст. 50 КЗпП України не може перевищувати 40 годин на тиждень. Для окремих працівників встановлюється скорочена тривалість робочого часу – не більше 36 годин на тиждень. При роботі у нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Важлива гарантія, передбачена в ст. 71 КЗпП України, яка забороняє роботу у вихідний день. Залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні дозволяється у крайніх випадках за наказом роботодавця і тільки після дозволу виборного органу первинної профспілкової організації. Робота також не провадиться у святкові та неробочі дні, які встановлені ст. 73 КЗпП України. Компенсація за роботу у вихідний день передбачена ст. 72 КЗпП України. Категорично забороняється залучати до роботи у вихідні дні працівників до досягнення ними 18 років (ст. 192 КЗпП України), вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (ст. 176 КЗпП України). На практиці роботодавці змушують працівників виконувати роботу тривалістю більшою, ніж встановлена законодавством, погрожуючи звільненням або ж невивплатою премії. Найчастіше, в положенні про преміювання вказують, що матеріальне заохочення працівників є правом роботодавця і може залежати від багатьох причин. Тобто кожен роботодавець особисто визначає критерії, за якими виплачувати премії працівникам, кому саме і в якому розмірі. В результаті середньостатистичний працівник добровільно відмовляється від всіх гарантій, що надаються трудовим законодавством, аби отримувати свою зарплату та премію.

Також на практиці, особливо на підприємствах приватної форми власності, роботодавці часто порушують права працівників на щорічні відпустки. Так, при укладенні трудового договору з працівником зазначають умову про меншу тривалість відпустки, ніж передбачена законом, і працівник бажачи отримати роботу свідомо йде на обмеження своїх прав. У цих випадках, навіть якщо працівник підписав трудовий договір, в умовах якого передбачена тривалість відпустки менша, ніж визначена законом, то тут вступить у силу гарантія, зазначена в ст. 9 КЗпП: «умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними».

Отже, право на відпочинок, передбачене міжнародно-правовими актами, відтворене в національному законодавстві, а в деяких випадках в Україні встановлені додаткові гарантії для працівників щодо права на відпочинок порівняно з міжнародними актами. Але проблема полягає в тому, що на практиці працівник не може реалізувати в повному обсязі право на відпочинок з вини роботодавця.