Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет правничих наук
Кафедра приватного права

Магістерська робота

освітній ступінь – магістр

на тему: Право на відпочинок за українським правом в умовах європейської інтеграції *(англ. "The Right to Have a Rest under Ukrainian Law in the Context of European Integration").*

Виконав**:** Студент 2 року навчання,
спеціальність “Право”

Філевський Кирило Вадимович

Керівник: Яцкевич Іван Іванович
к.ю.н., доцент

Рецензент: Костюк Юрій Вікторович

Магістерська робота захищена
з оцінкою: _____

Секретар ЕК _____
«____» _____ 2026 р.

Київ – 2026

Декларація академічної доброчесності

Я, Філевський Кирило Вадимович, студент 2 року навчання магістерської програми за спеціальністю «Право» факультету правничих наук НаУКМА підтверджую таке:

- написана мною магістерська робота на тему “Право на відпочинок за українським правом в умовах європейської інтеграції” (англ. "The Right to Have a Rest under Ukrainian Law in the Context of European Integration") відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, передбачених п. 3.1. Положенням про академічну доброчесність здобувачів освіти у НаУКМА, зі змістом якого я ознайомлений;
- я заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії.

01.05.2026 Філевський К. В.

ЗМІСТ

ВСТУП 3

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК. ГЕНЕЗИС ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК У СВІТІ ТА В УКРАЇНІ 9

1.1. Право на відпочинок як фундаментальне трудове право: поняття, природа, місце в системі права 9

1.2. Передумови виникнення міжнародно-правового регулювання права на відпочинок: від доби промислової революції до сьогодення 13

1.3. Генезис права на відпочинок в Україні 18

РОЗДІЛ 2 ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ 23

2.1.Загальне нормативно-правове регулювання права на відпочинок в Україні. Види відпочинку за законодавством України. Зміни за проектом Трудового кодексу 23

2.2. Особливості забезпечення права на відпочинок для окремих категорій працівників 32

РОЗДІЛ 3 ПРАВО НА ВІДПОЧИНОК У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ: СТАНДАРТИ ЄС, ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ГАРМОНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА 41

3.1. Правове регулювання часу відпочинку в праві Європейського Союзу 41

3.2. Порівняльний аналіз права на відпочинок за законодавством України та Європейського Союзу 53

3.3. Актуальні проблеми права на відпочинок: виклики цифровізації та воєнного стану крізь призму відповідності регулювання ЄС 61

ВИСНОВКИ 75

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 83

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Право на відпочинок є одним із головних соціальних прав людини, яке нерозривно пов'язане з концепцією гідної праці та забезпеченням людського добробуту і відтворюється як в фундаментальних міжнародно-правових документах, так і в національному праві будь-якої країни.

Будучи закріпленим у статті 24 Загальної декларації прав людини 1948 року, статті 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 року, а також у статті 45 Конституції України, право на відпочинок виступає не просто гарантією захисту фізичного та психічного здоров'я працівника, а й невід'ємною складовою балансу між трудовою діяльністю та особистим життям людини. Водночас, незважаючи на формальне закріплення цього права, його реалізація в сучасних умовах стикається з принципово новими викликами, які потребують системного правового аналізу.

На сучасному етапі розвитку трудових відносин проблематика права на відпочинок набуває особливої актуальності з кількох причин.

По-перше, стрімкий розвиток цифрових технологій та відповідне поширення дистанційних форм зайнятості, призвели до фактичного розмивання меж між робочим і вільним часом. Постійна доступність працівника через засоби електронного зв'язку, очікування роботодавця на негайне реагування у позаробочий час, розмитість часових і просторових меж трудового процесу стали тими факторами, які перетворюють право на відпочинок з надійної юридичної гарантії на декларативну норму, ефективне вирішення проблематики якої потребує суттєве оновлення існуючих правових механізмів. Саме у відповідь на ці виклики в Європейському Союзі сформувалася концепція «права на відключення» (*англ: right to disconnect*), що призвело до перших кроків інституціоналізувати її на рівні ЄС – так, 21 січня 2021 року Європейський парламент ухвалив резолюцію з рекомендаціями Європейській Комісії щодо права на відключення (2019/2181(INL)), закликавши Єврокомісію розробити відповідну директиву. Вітчизняне ж законодавство зробило лише перші кроки у цьому напрямку [1].

По-друге, укладення Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом та отримання Україною статусу кандидата на вступ до ЄС у 2022 році зумовлюють необхідність системної гармонізації вітчизняного трудового законодавства з acquis communautaire, зокрема з Директивою 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу, а також з іншими актами права ЄС, які встановлюють мінімальні стандарти у сфері часу відпочинку, щорічних відпусток, надурочної роботи тощо. При цьому, Кодекс законів про працю України, ухвалений ще 10 грудня 1971 року і фрагментарно осучаснений численними змінами, в багатьох аспектах залишається морально застарілим нормативним актом, що не відповідає сучасним реаліям ринку праці та вимогам євроінтеграційного курсу.

По-третє, функціонування української правової системи в умовах воєнного стану, введеного у зв'язку з повномасштабним збройним вторгненням Російської Федерації у лютому 2022 року, зумовило суттєве обмеження трудових прав і гарантій, зокрема у сфері права на відпочинок. Встановлення спеціального правового режиму щодо окремих трудових прав, зокрема права на відпочинок, а саме розширення підстав для залучення до надурочних робіт, встановлення особливостей надання відпусток, ці та інші заходи, хоч і зумовлені об'єктивними воєнними потребами, породжують питання щодо їх конституційності та відповідності міжнародно-правовим стандартам у сфері прав людини. Водночас, перспектива завершення збройного конфлікту і повоєнного відновлення актуалізує питання про повернення до загальних стандартів правового регулювання та, можливо, їх суттєвого оновлення у контексті євроінтеграції.

Таким чином, тема дослідження є актуальною як з теоретичного, так і з практичного погляду, оскільки охоплює питання вітчизнянкого конституційного і трудового права, порівняльного правознавства та права Європейського Союзу, і відповідає стратегічним інтересам України на шляху до членства в ЄС.

Стан наукової розробленості теми та огляд літератури.

Проблематика правового регулювання часу відпочинку досліджувалася у вітчизняній та зарубіжній правничій науці, однак комплексних праць, присвячених саме праву на відпочинок в контексті євроінтеграційних процесів, з урахуванням

сучасних цифрових викликів та умов воєнного стану, на сьогодні недостатньо, що й визначає наукову новизну цієї роботи.

Серед вітчизняних науковців, які здійснювали дослідження, дотичне до теми цієї роботи, слід виділити таких авторів: М. І. Іншин, який досліджував теоретико-правові аспекти часу відпочинку працівників та запропонував його авторське визначення крізь призму сучасних інноваційних тенденцій у сфері праці; С. М. Черноус, яка обґрунтувала природно-правову концепцію права на відпочинок як похідного від права на життя та здоров'я; О. Є. Гапон, який здійснив детальний аналіз поняття та сутності права працівників на відпочинок; С. В. Венедіктов, підручник якого з трудового права містить систематизований виклад інституту часу відпочинку; В. В. Готра, який досліджував нормативно-правове забезпечення часу відпочинку та порушив питання законодавчого закріплення перерв на переодягання; О. Маланчук, яка здійснила аналіз конституційного закріплення права на відпочинок як державної гарантії його реалізації; Ю. Кириченко та Н. Рєзанова, які провели порівняльно-правовий аналіз конституційного регулювання права на відпочинок в Україні та європейських державах; Н. І. Дуравкіна, яка здійснила порівняльний аналіз правового регулювання часу відпочинку в Україні та країнах ЄС; О. М. Рим, яка дослідила трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України; Л. В. Котова та К. А. Севост'янова, які аналізували сучасні тенденції та проблемні аспекти правового регулювання часу відпочинку; Г. В. Озернюк, яка дослідила міжнародно-правові стандарти та національні моделі регулювання права на відключення; Т. П. Яценко, яка аналізувала право працівника на офлайн у позаробочий час; В. І. Теремецький, який досліджував правове регулювання відпусток медичних працівників; Л. Д. Менів, яка аналізувала особливості правового регулювання щорічних відпусток у період воєнного стану; а також Л. В. Кузнецова та О. М. Дулгерова, які дослідили історико-правові аспекти становлення та розвитку інституту робочого часу та часу відпочинку в Україні.

Водночас комплексного наукового дослідження, яке б поєднувало аналіз системи права на відпочинок в Україні, порівняльно-правовий огляд регулювання у праві ЄС, проблематику «права на відключення», а також питання реалізації права на

відпочинок в умовах воєнного стану у перспективі гармонізації українського права з правом ЄС в українській науці відсутнє.

Вибір об'єкта та предмета дослідження. Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що виникають у сфері реалізації та захисту права на відпочинок. Ці відносини є тією соціальною реальністю, яка потребує правового впорядкування і яка зазнає суттєвих трансформацій під впливом цифровізації, воєнного стану та євроінтеграційних процесів. Вибір цього об'єкта обумовлений тим, що відносини у сфері реалізації права на відпочинок виходять за межі суто трудового права і набувають міждисциплінарного виміру, а саме конституційно-правового, міжнародно-правового та права прав людини.

Предметом дослідження є норми чинного законодавства України, міжнародно-правові акти, право ЄС та практика Суду ЄС, судова і правозастосовна практика, а також доктринальні джерела у сфері правового регулювання права на відпочинок. Таке визначення предмета дозволяє здійснити багаторівневий аналіз нормативної бази та виявити системні розбіжності між вітчизняним регулюванням і європейськими стандартами.

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є комплексний аналіз правового регулювання права на відпочинок за українським законодавством у контексті євроінтеграційних процесів, виявлення основних розбіжностей між вітчизняними нормами та acquis communautaire, а також розроблення науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення законодавства. Для досягнення поставленої мети визначено такі завдання:

1) дослідити еволюцію концепції права на відпочинок у міжнародному, європейському та вітчизняному праві, виявити ключові етапи її формування;
2) охарактеризувати джерела нормативно-правового регулювання права на відпочинок в Україні;
3) проаналізувати зміст Директиви 2003/88/ЄС та іншого релевантного acquis communautaire, а також практику Суду ЄС у сфері регулювання робочого часу
4) дослідити концепцію «права на відключення» в європейському та вітчизняному

праві і визначити перспективи її повноцінної імплементації в Україні;

5) дослідити особливості реалізації права на відпочинок в умовах воєнного стану та оцінити відповідність запроваджених обмежень європейському регулюванню;
6) виявити ключові розбіжності між українським законодавством і правом ЄС у досліджуваній сфері та сформулювати конкретні рекомендації щодо законодавчих змін.

Методологічна основа дослідження. Методологічну базу роботи становить сукупність загальнонаукових та спеціально-юридичних методів пізнання. Діалектичний метод застосовувався для дослідження права на відпочинок як динамічного соціально-правового явища, що перебуває у постійному розвитку під впливом економічних, технологічних і суспільних чинників. Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити законодавство України з правом ЄС та досвідом окремих держав-членів, виявити найкращі практики і визначити шляхи реформування. Формально-юридичний метод використовувався для тлумачення змісту нормативно-правових актів, з'ясування їхньої юридичної природи та структури. Системно-структурний метод забезпечив аналіз права на відпочинок у взаємозв'язку з іншими трудовими правами, а також у системі джерел правового регулювання від міжнародного до локального рівня. Історично-правовий метод дав змогу простежити еволюцію концепції права на відпочинок та закономірності її розвитку. Метод правового прогнозування застосовувався при формулюванні пропозицій щодо вдосконалення законодавства та перспектив гармонізації українського права з acquis communautaire.

Наукова новизна одержаних результатів. Робота є одним із небагатьох комплексних досліджень права на відпочинок за українським законодавством у контексті євроінтеграції, яке охоплює одночасно порівняльно-правовий, доктринальний і практичний виміри проблеми.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що висновки та рекомендації можуть бути використані в процесі реформування трудового законодавства України, зокрема при розробці нового Трудового кодексу, а також у правозастосовній практиці та навчальному процесі при викладанні дисциплін

трудового права і права ЄС.

Структура роботи. Магістерська робота складається зі вступу, трьох розділів, які охоплюють 8 підрозділів, а також висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК. ГЕНЕЗИС ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК У СВІТІ ТА В УКРАЇНІ

1.1 Право на відпочинок як фундаментальне трудове право: поняття, природа, місце в системі права

Серед усього комплексу соціально-трудових прав особливе місце займає право на відпочинок. Його значущість визначається не лише тим, що воно є невід'ємним елементом трудових правовідносин, а й тим, що у своїй першооснові воно є проявом природних потреб людського організму, умовою повноцінного фізичного, психічного та соціального існування особи – без відпочинку неможлива будь-яка продуктивна праця, а відтак неможливий і сам розвиток суспільства. Як влучно підкреслює М.І. Іншин, «*будь-яка продуктивна праця не можлива без відпочинку. У зв'язку із цим надзвичайно актуальним є питання якісного регулювання режиму праці й відпочинку, встановлення збалансованого поєднання трудової діяльності та відновлення працездатності*»[2, с. 310].

Дослідженням поняття та природи права на відпочинок займалися такі автори, як М.І. Іншин, С.М. Черноус, О.Є. Гапон, О. Маланчук, С.В. Венедіктов та Л.П. Грузінова, В.Г. Короткін, Н.Б. Болотіна, М.І. Гордієнко та інші. Незважаючи на значну кількість наукових праць із цієї тематики, вона не втрачає своєї актуальності, особливо в умовах євроінтеграційних процесів та реформування трудового законодавства України.

Щодо поняття права на відпочинок і часу відпочинку в доктрині трудового права, передусім необхідно розмежувати поняття «час відпочинку» та «право на відпочинок» - так, хоча ці категорії тісно взаємопов'язані, час відпочинку є матеріальним, «часовим» субстратом реалізації права на відпочинок, тобто конкретним проміжком часу, протягом якого здійснюється відпочинок, натомість право на відпочинок, у свою чергу, є суб'єктивним правом, що включає право особи, зокрема, вимагати від роботодавця і від держави забезпечення відповідних умов. Щодо визначення поняття «час відпочинку» в доктрині існують різні підходи. О.Є. Гапон у своєму дослідженні здійснює детальний аналіз цього питання, зокрема, через

призму поглядів інших авторів. Так, зокрема, він зазначає, що П.Д. Пилипенко розглядає часом відпочинку весь час, який знаходиться поза межами робочого часу працівника, що перебуває у трудових відносинах, оскільки «*законодавство протиставляє час відпочинку робочому часу*» [цит. за: [3, с. 23]]. Тобто час відпочинку визначається через заперечення – як все, що не є робочим часом. Водночас більшість науковців, погляди яких аналізує О.Є. Гапон, тлумачать час відпочинку як встановлений законом або на його основі проміжок часу, протягом якого працівник вільний від виконання своєї трудової функції й може використовувати його на власний розсуд. О.Є. Гапон, узагальнюючи досліджені ним наукові позиції, пропонує таке авторське визначення: «*час відпочинку – це основоположне право кожного працівника, яке регламентоване законодавством України та міжнародними нормативно-правовими актами, виражене як певний інтервал часу, протягом якого людина вільна від виконання своїх трудових обов'язків і може використовувати його за власними потребами на власний розсуд для відновлення трудових ресурсів*» [3, с. 23].

В.В. Готра, пропонує розглядати відпочинок в двох значеннях: у вузькому значенні відпочинок – це «*певний проміжок часу, протягом якого людина звільняється від виконання своїх трудових обов'язків та може використовувати його за власними потребами*»; у широкому ж це «*конституційне право кожного працюючого, що регламентується законодавством України й міжнародними нормативно-правовими актами*» [4, с. 238].

Узагальнюючи підходи різних науковців, М.І. Іншин констатує, що більшість науковців розглядає поняття "час відпочинку" через категорію "час", не зазначаючи, що це ще й конституційне право кожної працюючої особи, регламентоване національним і міжнародним законодавством». Разом з тим, М.І. Іншин критично оцінює ці підходи, вказуючи на недостатнє врахування специфіки сучасної інтелектуальної праці: «*в умовах сучасних інноваційних тенденцій у сфері праці однією з найбільш значних видів трудової діяльності є інтелектуальна діяльність. Інтелектуальна діяльність працівника є специфічною та відрізняється від звичайної фізичної тим, що навіть у разі, коли працівник перебуває безпосередньо не за робочим*

місцем, а, наприклад, у дорозі додому, він може продовжувати на відстані працювати». Звідси вчений робить висновок, що «відпочинок найкраще ототожнювати саме з активним процесом відновлення сил (трудових ресурсів)». На підставі проведеного аналізу М.І. Іншин пропонує авторське визначення: «*час відпочинку – це конституційне право працівника, яке надане для тимчасового призупинення виконання трудових обов'язків і спрямування вільного часу для відновлення трудових ресурсів (трудової енергії)*»[2, с. 310-311].

С.В. Венедіктов у своєму підручнику визначає час відпочинку лаконічно: «*час, впродовж якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків та може використовувати його на власний розсуд*», підкреслюючи при цьому, що реалізація конституційного права на відпочинок знаходить своє відображення у главі V КЗпП та Законі України «Про відпустки»[5, с. 139].

Таким чином, попри певну варіативність формулювань, у сучасній доктрині склалося відносно стале розуміння часу відпочинку як юридично визначеного проміжку часу, протягом якого працівник звільняється від виконання трудових обов'язків і може використовувати його на власний розсуд – насамперед з метою відновлення фізичних і психічних сил.

Особливо цікавим у доктрині є питання про природу права на відпочинок, а саме чи є воно природним правом людини, чи позитивним правом, що надається державою. С.М. Черноус, досліджуючи цю проблему, зазначає, що право на відпочинок традиційно відносять до прав другого покоління, однак вчена піддає цю усталену позицію ґрунтовному сумніву і стверджує, що право на відпочинок насамперед обумовлено фізичною потребою людського організму у відпочинку та доходить висновку, що право на відпочинок слід розглядати як похідне від права на життя та здоров'я, а не від права на працю. Розвиваючи цю думку, С.М. Черноус підкреслює наступне: «*ще раз наголосимо: відпочинок – не зароблене, а необхідне. Праця як «вічна природна необхідність», без якої було б неможливим саме людське життя, в силу природної обмеженості людського організму не може тривати без перерв для відновлення витраченої енергії. Тобто відпочинок – це те, що забезпечує існування людини як біологічної істоти і те тільки – її здоров'я*». При цьому авторка спирається

і на Статут ВООЗ, відповідно до якого здоров'я є станом повного фізичного, душевного і соціального благополуччя, а не тільки відсутністю хвороб та фізичних дефектів. Із цього випливає і важливий практичний висновок щодо різних видів часу відпочинку. С.М. Черноус пропонує їх класифікацію залежно від цільового призначення: перерви, що спрямовані на забезпечення фізичного та психічного здоров'я (міжзмінні перерви, щорічні відпустки, додаткові відпустки за важкі умови праці); відпочинок, спрямований на духовний розвиток (святкові та неробочі дні); відпочинок соціального характеру (соціальні відпустки, відпустки у зв'язку з навчанням). [6, с. 134-135]

Для визначення місця права на відпочинок у системі прав людини необхідно звернутися до загальновизнаної теорії трьох поколінь прав людини. С.М. Черноус у своєму дослідженні ретельно аналізує цю теорію та підкреслює, що в основу такого поділу покладено час виникнення відповідних прав людини. Перше покоління прав складають невідчужувані особисті (громадянські) і політичні права; до другого покоління відносять соціально-економічні права, які «не можуть бути реалізовані без організаційної, координуючої та інших форм діяльності держави»; третє покоління - колективні права народів. У найостанніших наукових розвідках висловлюються міркування і про формування четвертого покоління прав, пов'язаного з науковими відкриттями у галузі медицини та біотехнологій. Авторка, здійснюючи критичний аналіз традиційного віднесення права на відпочинок до другого покоління, приходить до висновку, що воно за своєю природою має відноситись до прав першого покоління, а саме природних прав людини. При цьому, вчена наводить вагомий аргумент: якщо Конституційний Суд України визнав право на працю природним, невід'ємним правом, то, напевно, право на відпочинок як фізіологічну потребу людського організму більшою мірою обумовлено "людською природою" [6, с. 135].

Отже, в системі прав людини право на відпочинок посідає особливе місце: воно одночасно є природним правом, що обумовлене біологічною природою людини, і соціальним правом, що потребує державних гарантій та правового механізму реалізації.

Підсумовуючи, право на відпочинок є складним правовим явищем, що

знаходиться на перетині природного і позитивного права, індивідуального і соціального вимірів правового буття людини. В системі прав людини воно займає особливе місце, маючи природне підґрунтя у фізіологічних потребах людського організму, воно водночас потребує потужного державного механізму забезпечення та реалізації. В системі трудових прав право на відпочинок постає як фундаментальне суб'єктивне право кожного працівника, що нерозривно пов'язане з правом на нормування робочого часу, є необхідною умовою гідної праці та людського розвитку в цілому.

1.2 Передумови виникнення міжнародно-правового регулювання права на відпочинок: від доби промислової революції до сьогодення

Для розуміння природи і значення сучасних міжнародних стандартів права на відпочинок необхідно звернутись також і до їхніх витоків, які сягають часів соціальних потрясінь доби промислової революції, оскільки саме тоді склалися ті умови найманої праці, що зрештою зумовили необхідність міжнародно-правового регулювання тривалості робочого часу та гарантування часу для відновлення.

У першій половині XIX століття, коли фабрична система остаточно замінила ремісничу, умови праці на промислових підприємствах Великої Британії, Франції, Пруссії та інших держав, що вступали на шлях індустріалізації, були надзвичайно жорсткими – тривалість робочого дня у більшості галузей коливалася від десяти до шістнадцяти годин, а шестиденний робочий тиждень був нормою, а не виключенням. Більш того, абсолютно нормальною практикою було залучати дітей та підлітків до праці, охорона праці фактично була відсутньою, а саме поняття «вільний час» чи «час відпочинку» залишалося скоріше привілеєм заможних верств суспільства, аніж дієвою гарантією для кожної людини і лише поступово, під тиском робітничого руху і під впливом перших соціальних реформаторів, почали проростати паростки законодавства, що гарантувало та регулювало питання відпочинку.

В Англії Закон про фабрики 1833 року вперше обмежив робочий день для дітей до восьми годин на день. Робочий день у текстильних фабриках був обмежений до 12 годин для жінок у 1844 році та до 10 годин у 1848 році. Закон про фабрики 1850 року узагальнив шістдесятигодинний робочий тиждень у деяких галузях, включно з

чоловіками, і це правило поширилося на різні галузі протягом 1860-х років. Подібна реакція відбулася у Франції після революції 1848 року, де робочий день спочатку було скорочено до 10 годин, а згодом це рішення скасували й встановили 12-годинний робочий день. У цей період міжнародні об'єднання робітників закликали скоротити законодавчо встановлену тривалість робочого дня до восьми годин. [7, с. 2]

Проте найважливішою ідеологічною подією цього часу стало формулювання валлійським підприємцем і соціальним реформатором Робертом Оуеном, принципу рівномірного поділу доби: «*Eight hours labour, eight hours recreation, eight hours rest*» («Вісім годин праці, вісім годин відпочинку, вісім годин дозвілля»). У другій половині XIX ст. боротьба за скорочення робочого часу набула масового характеру. Так, першого травня 1886 року у Чикаго, США, розгорнувся масштабний страйк за восьмигодинний робочий день, що увійшов в історію як «Хеймаркетська справа» - у відповідь, 4 травня на вулиці вийшли бунтівники та анархісти, що призвело до жорстоких сутичок, які завершилися смертоносним вибухом на площі Хеймаркет у Чикаго. «Хеймаркетська справа» 1886 року стала болючим ударом для руху за 8-годинний робочий день, який повністю відновився лише під час Першої світової війни [8]. Саме ця подія і знаменувала початок традиції відзначення Першого травня як Дня праці.

Пізніше страйкова активність охопила мільйони робітників, і до кінця XIX ст. ідея законодавчого обмеження тривалості робочого дня перестала бути маргінальною, у 1868 р. Конгрес США закріпив восьмигодинний день для федеральних службовців, у 1917 р. Фінляндія і Мексика встановили його для всіх категорій найманих працівникі, а у 1918-1919 рр. хвиля аналогічних подій прокотилася Австрією, Францією, Нідерландами, Норвегією, Польщею, Іспанією та Швейцарією.

Утворення МОП і перші конвенції про робочий час (1919-1939)

Перша світова війна докорінно змінила міжнародно-правовий порядок і дала потужний імпульс для інституціоналізації міжнародного регулювання трудових відносин. Міжнародна організація праці (МОП) була створена у 1919 р. і виросла з робітничих і соціальних рухів XIX ст., які поширили масові вимоги населення стосовно соціальної справедливості та підвищення рівня життя трудящих на весь світ

[9]. Цей процес відбувався у контексті переговорів про мирне врегулювання після Першої світової війни. Текст, прийнятий 11 і 28 квітня 1919 р. під назвою «Праця», став XIII частиною Версальського договору, тобто Конституцією МОП [10].

МОП була створена як втілення переконання, що загальний і тривалий мир може бути досягнутий лише на основі соціальної справедливості. Принципово важливим був і унікальний трипартитний принцип побудови організації: на відміну від інших міжнародних організацій, МОП об'єднує уряди, роботодавців і працівників 187 держав-членів для встановлення трудових стандартів, розробки політики і реалізації програм гідної праці. Перша сесія Міжнародної конференції праці, що відкрилася у Вашингтоні 29 жовтня 1919 р., ухвалила шість конвенцій, серед яких центральне місце посіла Конвенція № 1 про обмеження тривалості робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день та 48 годин на тиждень [11]. Беручи до уваги, що восьмигодинний робочий день п'ятьма роками раніше вважався практично нездійсненним через міжнародну конкуренцію, прийняття Конвенції № 1 стало визначним досягненням - профспілковому руху вдалося добитися міжнародного визнання своєї головної мети. Конвенція встановила основоположний стандарт: 8 годин на день та 48 годин на тиждень як максимальну тривалість робочого часу в промисловості. [12]

Конвенція МОП № 14 про щотижневий відпочинок у промисловості (1921) [13] та Конвенція № 106 про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (1957) [14] передбачають, що всі працівники мають право на відпочинок тривалістю не менше 24 безперервних годин протягом кожних семи днів. Конвенція ж № 47 (1935) проголосила принцип сорокагодинного робочого тижня – орієнтиру, що мав стати метою прогресивного скорочення робочого часу [15].

Період між двома світовими війнами відзначився, з одного боку, продовженням нормотворчої діяльності МОП, а з іншого гальмуванням соціальних реформ під тиском Великої депресії. Масове безробіття 1930-х рр. змусило роботодавців і уряди відступити від взятих на себе зобов'язань, підвищивши пріоритет збереження робочих місць над дотриманням стандартів робочого часу.

Загальна декларація прав людини 1948 р.: право на відпочинок як невід'ємне

право людини.

Прийняття Загальної декларації прав людини (ЗДПЛ) 10 грудня 1948 р. стало переломною подією у всій системі міжнародного права з прав людини і, зокрема, для концептуалізації права на відпочинок. Декларація була проголошена 1948 р., коли світ ще не оправився від жахів війни, яка перетворила порушення прав людини на промислово організоване та рутинне явище [16]. Стаття 24 ЗДПЛ проголошує: «Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку» [17]. Лаконічність цього формулювання при цьому не повинна вводити в оману, бо за нею стоїть складна дискусія, яка розгорнулася під час підготовки тексту Декларації. Стаття 24 у своєму остаточному вигляді завдячує значною мірою внеску латиноамериканських країн у процес розробки між 1946 і 1948 роками: у середині 1940-х рр. майже всі держави цього регіону мали демократичні уряди, а їхні конституції були насичені соціальними та економічними правами, включаючи положення про щорічні відпустки та інші форми оплачуваної відпустки. Принципово важливою є позиція, висловлена делегатом Югославії Владиславом Рибнікаром: «право на відпочинок без оплати нічого не означає». Ця теза відображала глибше розуміння того, що формально-юридичне закріплення права недостатньо — необхідний механізм, який зробить його реалізацію доступною незалежно від матеріального становища людини [18]. Саме тому до остаточного тексту статті 24 було включено гарантію оплачуваної відпустки. При цьому, як зазначала Елеонора Рузвельт, голова Комісії ООН з прав людини та один із ключових архітекторів Декларації, запропонований текст статті у своєму початковому варіанті проголошував лише: «Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля», — проте ця проста заява викликала таку кількість пропозицій про зміни, що компромісний текст було запропоновано делегацією Нової Зеландії [19].

Кодифікація у договірному праві: від ЗДПЛ до системи міжнародних пактів (1966–1990).

Відповідь на цей виклик знайшла своє вираження у прийнятті у 1966 р. Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (МПЕСКП), що

надав праву на відпочинок юридично обов'язкового характеру для держав-учасниць. Стаття 7(d) МПЕСКП закріплює право кожного на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувані відпустки, а також винагороду за святкові дні. Держави, які підписують і ратифікують Пакт, беруть на себе формальне зобов'язання забезпечити досягнення зазначених прав і зобов'язані регулярно звітувати перед Комітетом ООН про прогрес у їх реалізації [20, с. 134]. Таким чином, МПЕСКП перетворив право на відпочинок із морально-декларативної норми на юридичне зобов'язання з конкретним механізмом контролю.

Паралельно тривав розвиток нормотворчості на рівні МОП – так, у 1970 р. була прийнята Конвенція № 132 про оплачувані відпустки (переглянута) [21], яка встановила мінімальний стандарт щорічної оплачуваної відпустки: щонайменше три робочих тижні на рік для одного року служби. Це формулювання є важливим уточненням відносно попереднього стандарту, оскільки воно чітко обмежує мінімум: прив'язка відпустки до стажу, а не лише до категорії працівника, зробила гарантії більш універсальними. Рекомендація МОП № 116 про скорочення робочого часу (1962) поставила за мету прогресивне запровадження принципу сорокагодинного робочого тижня [22]. Нарешті, Конвенція МОП № 171 про нічну працю (1990) встановила спеціальні гарантії захисту здоров'я та забезпечення часу відпочинку для тих категорій працівників, чия праця у нічний час зумовлює підвищені ризики для здоров'я [23]. Важливим кроком у розширенні кола суб'єктів права на відпочинок стало прийняття Конвенції ООН про права дитини (1989), стаття 31 якої спеціально закріпила право дитини на відпочинок, дозвілля, ігри та розваги [24]. Тим самим право на відпочинок вийшло за межі суто трудоправової площини і набуло виміру загального права людини, актуального незалежно від трудової правосуб'єктності.

Щодо розвитку регулювання права на відпочинок у контексті суто Європейського Союзу, то законодавчо цей процес почався у 1987 році, коли до Договору Європейського Співтовариства було включено статтю 118a, що стосується охорони здоров’я та безпеки працівників. Через два роки Рада міністрів ухвалила Директиву про заходи щодо покращення охорони здоров’я та безпеки працівників.

Згодом було розроблено низку окремих директив, заснованих на деяких положеннях згаданої Директиви 1989 року. Найвідомішою з них є Директива 93/104, також відома як Директива про робочий час, яка регулює окремі аспекти, пов’язані з організацією робочого часу. Після прийняття Директиви 93/104 було ухвалено низку суперечливих судових рішень, що призвели до її перегляду у 2000 році. Коли тривалі періоди роботи почали розглядатися як одна з основних причин стресу, депресії та захворювань, Директиву 93/104/ЄС було змінено у 2003 році. У цій директиві встановлюються мінімальні вимоги щодо охорони здоров’я та безпеки, пов’язані з організацією робочого часу. Працівникам у ЄС гарантується право щонайменше на чотири тижні оплачуваної щорічної відпустки, перерви для відпочинку, вихідний день після робочого тижня, а також щоденний відпочинок тривалістю не менше 11 годин протягом будь-якого 24-годинного періоду. Вона також передбачає право працювати не більше 48 годин на тиждень і обмежує надмірну нічну роботу [25, с. 4963].

Отже, аналіз еволюції права на відпочинок у міжнародному праві дає підстави виокремити три великі етапи у його розвитку. Перший пов'язаний з боротьбою робітничого руху XIX ст. і першими спробами національно-правового регулювання тривалості праці. Другий охоплює період від утворення МОП у 1919 р. до прийняття МПЕСКП у 1966 р. і характеризується поступовою кодифікацією стандартів права на відпочинок у системі міжнародного трудового права. Третій в свою чергу починається з останньої третини XX ст. і характеризується переходом від кількісних обмежень робочого часу до якісного розуміння права на відпочинок як елементу гідної праці і повноцінного людського розвитку.

1.3 Генезис права на відпочинок в Україні

Паралельно з розвитком міжнародно-правових стандартів відбувалося становлення вітчизняного регулювання права на відпочинок, яке пройшло тривалий і суперечливий шлях. У цьому контексті важко не зазначити статтю Кузнецової Л. В. та Дулгерової О. М. «Історико-правові аспекти становлення та розвитку робочого часу та часу відпочинку як інституту трудового права», що, ймовірно, є першою комплексною роботою, присвяченої розвитку законодавства саме в частині регулювання робочого часу та часу відпочинку часів діяльності Центральної Ради

України й дотепер [26].

Відправною точкою законодавчого врегулювання інституту права на відпочинок в Україні є доба Центральної Ради. Автори вказують, що початок законодавчого (легального) врегулювання інституту робочого часу було закладено III Універсалом Центральної Ради України, яким декларативно було проголошено 8-годинний робочий день, а вже 25 січня 1918 року був прийнятий Закон «Про восьмигодинний робочий день», дія якого поширювалася на всі підприємства, де застосовувалася наймана праця, незалежно від їхнього розміру та форми власності. Загальна тривалість робочого тижня за цим Законом становила 48 годин, а Законом також було передбачено «число свят, коли працювати не належить», тобто вже на цьому етапі законодавець розглядав святкові дні як самостійний елемент права на відпочинок [26, с. 27].

Суттєвим кроком у формуванні системи права на відпочинок стало прийняття 14 червня 1918 р. Постанови «Про відпустки», якою «були введені оплатні двотижневі відпустки всім робітникам і службовцям, які пропрацювали без перерви не менше шести місяців», що по-суті стало першим кроком до закріплення права на оплачувану відпустку у вітчизняному праві. Систематизацію цих напрацювань здійснив Перший Кодекс Законів про працю УСРР 1922 р., який, як зазначають Кузнецова Л. В. та Дулгерова О. М., законодавчо закріпив восьмигодинний робочий день та скорочену тривалість робочого часу в нічну зміну, а також дав правове визначення понаднормових робіт. Паралельно з регламентацією робочого часу відбулася і перша кодифікована регламентація часу відпочинку, до якого Кодексом було віднесено перерви в роботі, щотижневий відпочинок та відпочинок у святкові дні, а також щорічну відпустку. Ця чотириланкова структура видів часу відпочинку, закладена ще у 1922 р., збереглася аж до сьогодні [26, с. 28].

Важливою віхою в інституційному розвитку права на відпочинок стало те, що у 1956 р. Українська РСР стала членом Міжнародної організації праці, що відкрило шлях до імплементації міжнародних трудових стандартів. Автори зазначають, що вже тоді МОП мала в арсеналі Конвенцію № 47 «Про 40-годинний робочий тиждень» 1935 р., однак вона тривалий час не набирала чинності через недостатню кількість

ратифікацій. Кодифікація трудового законодавства 1971 р., а саме прийняття КЗпП УРСР, закріпила 41-годинний робочий тиждень і систематизувала регулювання всіх видів часу відпочинку. Остаточний перехід до сучасного 40-годинного стандарту відбувся у 1993 р. шляхом внесення змін до КЗпП. Завершення першого великого етапу пострадянського регулювання права на відпочинок ознаменувалося прийняттям 15 листопада 1996 р. Закону України «Про відпустки», який нормативно закріпив мінімальну їх тривалість у 24 календарні дні та зазначив обмеження в наданні відпустки без збереження заробітної плати не більше 15-ти календарних днів на рік [26, с. 29-30].

Таким чином, еволюція вітчизняного регулювання права на відпочинок характеризується кількома визначальними тенденціями: скороченням тривалості робочого часу з 48 до 40 годин на тиждень; розширенням кола суб'єктів права на відпочинок; диференціацією видів часу відпочинку та законодавчим закріпленням мінімальних гарантій їх тривалості.

***

Підсумовуючи викладений у першому розділі матеріал, слід виділити наступні важливі результати дослідження:

По-перше, у сучасній доктрині трудового права склалося відносно стале розуміння часу відпочинку як юридично гарантованого проміжку часу, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків, перебуває поза розпорядженням роботодавця та може використовувати цей час на власний розсуд насамперед з метою відновлення фізичних і психічних сил. При цьому, важливим є розмежування понять «час відпочинку» та «право на відпочинок»: перше є матеріальним субстратом реалізації другого, тобто конкретним часовим виміром, тоді як право на відпочинок є суб'єктивним правом, що включає право вимагати від роботодавця і держави забезпечення відповідних умов. Включення до поняття часу відпочинку ознаки «поза розпорядженням роботодавця» набуває особливого значення в умовах цифровізації трудових відносин, оскільки дозволяє відмежувати реальний відпочинок від формального перебування поза робочим місцем за умов постійної цифрової доступності.

По-друге, аналіз питання про природу права на відпочинок та його місце в системі прав людини дає змогу прийти до такого висновку, що традиційне віднесення цього права до соціально-економічних прав другого покоління, що потребують активної ролі держави для своєї реалізації, піддається обґрунтованому сумніву і видаються помилковими. Аргументи на користь природно-правової концепції, послідовно обстоюваної С. М. Черноус, є дуже переконливими: відпочинок є фізіологічною потребою людського організму, і тому право на нього є похідним від права на життя та здоров'я, а не від права на працю. Держава ж у цьому контексті не надає право на відпочинок, а фіксує і гарантує вже існуюче природне право, визначаючи правовий механізм його реалізації. Таким чином, право на відпочинок займає унікальне місце у системі прав людини - на межі природного і позитивного права, індивідуального та соціального вимірів правового буття, і має розглядатися одночасно як невід'ємне право особи та як суб'єктивне трудове право, що потребує державних гарантій.

По-третє, аналіз генезису міжнародно-правового регулювання права на відпочинок дозволяє виокремити три великі етапи його розвитку. Перший, доінституційний, охоплює XIX ст. і пов'язаний із боротьбою робітничого руху проти нелюдських умов праці доби промислової революції та першими спробами національно-правового обмеження тривалості робочого часу. Ключовою подією цього періоду стала «Хеймаркетська справа» 1886 р. та поступове законодавче закріплення восьмигодинного робочого дня в провідних індустріальних державах. Другий, інституційний, етап охоплює період від заснування МОП у 1919 р. до прийняття МПЕСКП у 1966 р. і характеризується перетворенням стандартів права на відпочинок із моральних декларацій на юридично обов'язкові норми міжнародного права. Конвенція МОП № 1, Загальна декларація прав людини, МПЕСКП та Конвенція МОП № 132 утворюють кістяк цієї нормативної системи. Третій, концептуальний, етап починається з останньої третини XX ст. і характеризується якісним переосмисленням права на відпочинок у контексті гідної праці та людського розвитку, що знайшло своє вираження у Директиві 2003/88/ЄС та ст. 31(2) Хартії основних прав ЄС.

По-четверте, аналіз генезису вітчизняного регулювання права на відпочинок дозволив виявити принципово важливу закономірність: українське трудове законодавство формувалося переважно під впливом радянської нормативної традиції, і саме цим пояснюється значна частина розбіжностей між чинним КЗпП і стандартами, які тривалий час формувалися в європейських країнах. Чотириланкова структура видів часу відпочинку - перерви, щотижневий відпочинок, святкові дні та щорічна відпустка, - закладена ще у КЗпП УСРР 1922 р., збереглася аж до сьогодення і становить змістовний каркас вітчизняного інституту часу відпочинку. Прийняття у 1996 р. Закону «Про відпустки», яким було нормативно закріплено мінімальну тривалість щорічної відпустки у 24 календарних дні, стало завершенням першого великого етапу пострадянського формування системи гарантій права на відпочинок, яка нині потребує модернізації у контексті євроінтеграційних прагнень України та наближення до стандартів права ЄС.

РОЗДІЛ 2 ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

2.1 Загальне нормативно-правове регулювання права на відпочинок в Україні. Види відпочинку за законодавством України. Зміни за проектом Трудового кодексу

Досліджуючи право на відпочинок за українським правом, важливо звернутися до джерел правового регулювання права на відпочинок в Україні та яким чином ці джерела регулюють відпочинок.

Конституція України

Верхівкою системи джерел правового регулювання відпочинку в Україні безумовно є Конституція України. Так, стаття 45 Конституції України гарантує наступне, що «*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*» [27].

Проте навіть здавалося б таке просте та зрозуміле формулювання викликало певні дискусії в науковому полі. Так, О. Маланчук здійснює детальний аналіз формулювання «кожен, хто працює», зазначаючи, що суб'єктний склад цього права охоплює «*усіх працівників, які перебувають у трудових правовідносинах, осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами та інших осіб, які виконують оплачувані роботи*». Посилаючись на рішення Конституційного Суду України від 30 вересня 2009 року № 23-рп/2009, вона правильно підмічає, що поняття «кожен» охоплює всіх без винятку осіб – громадян України, іноземців та осіб без громадянства, які перебувають на її території. Примітно, що автор також наголошує на тому, що виходячи з тексту конституційної норми деякі науковці вважають, що, хто не працює, той не має права на відпочинок і саме тому пропонують внести зміни до Конституції України відповідно до вимог Загальної декларації прав людини і забезпечити таким правом кожного. Проте дослідниця зазначає, що час відпочинку особи, яка не працює, перебуває поза сферою правового регулювання і вочевидь, суб’єкт права на відпочинок «кожен, хто працює» визначений у Конституції України цілком

закономірно, охоплює усіх працівників, які перебувають у трудових правовідносинах, осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами та інших осіб, які виконують оплачувані роботи. Ба більш, на думку автора, формулювання статті 45 видається кращим ніж в конституціях деяких розвинутих європейських країн - О. Маланчук зазначає, що «*Якщо порівняти, наприклад, аналогічну норму у Конституції Республіки Польща, то тут суб'єктом права на відпочинок проголошено «працівника». При цьому, під поняття «працівник» у значенні ст. 2 Кодексу праці Республіки Польща підпадає лише особа, яка працевлаштована на підставі трудового договору, тобто перебуває у трудових правовідносинах. Тому навіть деякі польські науковці вважають, що термін «кожен, хто працює», як це передбачено у Конституції України, є значно кращим для визначення кола осіб, які мають право на відпочинок*» [28].

Водночас С.М. Черноус оцінює формулювання ст. 45 Конституції України крізь призму фундаментального права людини на життя та здоров'я, вказуючи, що буквальне тлумачення «*дає підстави зробити умовивід: хто не працює, той не має права на відпочинок. Але такий висновок вважаємо передчасним*». Виходячи з природно-правової концепції, вчена обстоює позицію, що право на відпочинок мають всі фізичні особи незалежно від того, чи знаходяться вони у трудових правовідносинах, чи ні. Людина може займатися будь-якою діяльністю – фізичною, розумовою на інших правових підставах або й без них, а держава в свою чергу лише встановлює механізм реалізації права на відпочинок, тобто гарантує реалізацію такого права саме тим особам, які перебувають у трудових правовідносинах, оскільки вступаючи у трудові правовідносини, людина погоджується на певні обмеження окремих із своїх природних прав [6, с. 135].

Кириченко Ю. та Рєзанова Н., аналізуючи ч. 1 ст. 45 Конституції України, наводять позицію, згідно з якою зазначене положення адресовано виключно людині, яка перебуває в трудових відносинах з підприємствами, установами чи організаціями незалежно від форми власності, а також працює за трудовим договором у фізичної особи, і розмежовують при цьому два виміри права на відпочинок: загальну можливість відпочивати як гарантію заборони примусової праці та відпочинок у

межах трудових відносин, на який поширюється ст. 45 Конституції. Автори проводять порівняльно-правовий аналіз конституційного регулювання права на відпочинок і констатують, що воно закріплене в конституціях переважної більшості європейських держав. При цьому дослідники вказують, що Конституція України з погляду обсягу регулювання посідає проміжне становище між латиноамериканськими конституціями, де це питання регулюється найбільш докладно, та соціалістичними конституціями, в яких містяться докладні матеріальні гарантії права на відпочинок. У більшості держав право на відпочинок викладено як складова права на працю, тоді як у конституціях Азербайджану, Вірменії, Латвії та Литви його виокремлено в окрему статтю. Дослідники також звертають увагу на різноманітність термінології щодо суб'єктів цього права: «кожен» або «кожна людина» в Азербайджані, Андоррі, Вірменії, Сербії; «усі трудящі» в Португалії та Туреччині; «кожен, хто працює» в Литві та Македонії; «працівник» у Словаччині та Польщі; «трудящі» в Конституції Італії; «кожен працівник» у Хорватії; тоді як у конституціях Люксембургу, Молдови, Сан-Марино та Чорногорії суб'єкт права на відпочинок взагалі не визначений [29, с. 236].

Кириченко Ю. та Рєзанова Н. аналізують внутрішню структуру ст. 45 Конституції України і констатують, що ч. 3 цієї статті закріплює умови здійснення права на відпочинок, а саме: максимальну тривалість робочого дня, мінімальну тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні. На підставі порівняльного аналізу дослідники пропонують привести редакцію ст. 45 Конституції України у відповідність до вимог ст. 2 Переглянутої Європейської соціальної хартії, яка зобов'язує держави: встановити розумну тривалість щоденної та щотижневої роботи; запровадити оплачувані святкові дні; гарантувати щорічну оплачувану відпустку; встановити скорочену тривалість робочого часу для зайнятих на шкідливих роботах; забезпечити щотижневий відпочинок і пропонують ст. 45 Конституції України викласти в такій редакції: «Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право гарантується встановленням максимальної тривалості робочого часу та мінімальної тривалості відпочинку, наданням вихідних і святкових днів, оплачуваної щорічної відпустки, а також здійсненням інших умов, передбачених

законом». Таким чином, на думку авторів, стаття 45 Конституції буде більш гармонізованою з досвідом інших європейських держав та відповідатиме гарантіям, передбаченим ст. 2 Європейської соціальної хартії [29, с. 236-237].

Кодекс законів про працю України (КЗпП)

Основним кодифікованим джерелом правового регулювання права на відпочинок є Кодекс законів про працю України (КЗпП) від 10 грудня 1971 року. Незважаючи на свій поважний вік, він і досі залишається головним актом у сфері трудових відносин. КЗпП відводить часу відпочинку окрему главу V, яка регулює відносини щодо надання перерви для відпочинку та харчування, щорічної відпустки, визначає перелік святкових та неробочих днів, тривалість щотижневого безперервного відпочинку [30].

Говорячи про види відпочинку, закріплені КзПП, в юридичній літературі питання класифікації видів часу відпочинку не є одноманітним та різниться від автора до автора. Так, деякі вчені до основних видів часу відпочинку відносять наступні: 1) перерви протягом робочого дня; 2) вихідні дні; 3) святкові та неробочі дні; 4) відпустки [31, с. 273]. Більш широку класифікацію пропонує С. В. Венедіктов, виділяючи такі види часу відпочинку, передбачені КЗпП: 1) перерва для відпочинку і харчування; 2) спеціальні перерви для обігріву та відпочинку; 3) додаткові перерви для годування дитини; 4) вихідні дні; 5) святкові і неробочі дні; 6) інші дні відпочинку; 7) відпустки [32, с. 140]. Така класифікація дійсно охоплює найважливіші види часу відпочинку, проте до наявного переліку слід додати і щоденний (міжзмінний) відпочинок як окремий вид часу відпочинку. Слід зазначити, що відповідно до статті 127 проекту Трудового кодексу, зареєстрованого на сайті ВРУ за 14386 від 15.01.2026 р. (далі також – проект Трудового кодексу), перелік видів часу відпочинку чітко зазначається. Так, видами часу відпочинку є 1) перерви протягом робочого дня (зміни); 2) щоденний (міжзмінний) відпочинок; 3) щотижневий безперервний відпочинок (у тому числі вихідні дні); 4) святкові дні; 5) додаткові вільні від роботи дні; 6) відпустки [33].

Варто зазначити, що на відміну від інших видів часу відпочинку, щоденний (міжзмінний) відпочинок не має окремої статті в КЗпП України, яка б прямо

регламентувала цей вид відпочинку. Однак його правове регулювання здійснюється опосередковано через статтю 59 КЗпП, яка встановлює, що тривалість перерви в роботі між змінами має бути не меншою подвійної тривалості часу роботи в попередній зміні (включаючи і час перерви на обід). Так, до прикладу, якщо працівник працював у попередній зміні 8 годин та мав перерву на обід 1 годину, то перерва між змінами має становити не менше 18 годин. Відповідно до Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 19.04.2006 № 138, в окремих випадках тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку може бути скорочена, але не менше, як 12 годин на добу [34]. Водночас проєкт Трудового кодексу України усуває цю прогалину та прямо врегульовує питання щоденного (міжзмінного) відпочинку. Зокрема, у статті 129 проєкту встановлено, що тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може становити менше 12 послідовних годин упродовж кожних 24 годин.

Відповідно до статті 66 КЗпП, працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Законодавець підкреслює, що ця перерва не включається в робочий час і повинна надаватися, як правило, через чотири години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. При цьому працівники використовують час перерви на свій розсуд і можуть відлучатися з місця роботи. На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Питання надання спеціальних перерв для обігріву та відпочинку регулюється статтею 168 КЗпП – згідно з цією нормою працівникам, що працюють в холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників у випадках, передбачених законодавством, надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час. У роботодавця ж виникає позитивний обов’язок обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників. Проєкт Трудового кодексу України загалом зберігає зазначені підходи, однак водночас уточнює та модернізує їх. Зокрема, у статті

128 проєкту встановлено, що перерва для відпочинку і харчування надається обов’язково, якщо тривалість робочого дня (зміни) становить не менше шести годин, і має тривалість не менше 30 хвилин. Таким чином, на відміну від чинного КЗпП, законодавець запроваджує мінімальну тривалість перерви, а не лише її максимальну межу, що видається цілком розумним та логічним кроком.

Щодо щотижневого відпочинку, то стаття 67 КЗпП встановлює, що при п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день. При цьому загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи підприємства, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем. Важливою гарантією забезпечення права на відпочинок є встановлення тривалості щотижневого безперервного відпочинку, яка повинна бути не менш як сорок дві години. Таким чином, навіть при шестиденній робочому тижні працівнику забезпечується достатній проміжок часу для відпочинку: оскільки один вихідний день сам по собі не забезпечує достатньої тривалості безперервного відпочинку (42 години), роботодавець мусить організувати графік роботи так, щоб разом із вихідним днем працівник отримував ще мінімум 18 годин відпочинку (наприклад, закінчення роботи в суботу раніше і початок роботи в понеділок пізніше). Робота у вихідні дні забороняється, а залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається тільки у виняткових випадках, визначених законодавством, і лише з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації підприємства. При цьому КЗпП встановлює важливу гарантію: робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі

Щодо святкових і неробочих днів – стаття 73 КЗпП встановлює вичерпний перелік таких днів: 1 січня - Новий рік; 8 березня - Міжнародний жіночий день; 1 травня - День праці; 8 травня - День пам'яті та перемоги над нацизмом у Другій світовій війні 1939-1945 років; 28 червня - День Конституції України; 15 липня - День Української Державності; 24 серпня - День незалежності України; 1 жовтня

- День захисників і захисниць України; 25 грудня - Різдво Христове. Робота також не провадиться в дні релігійних свят: один день (неділя) - Пасха (Великдень); один день (неділя) - Трійця; 25 грудня - Різдво Христове. До того ж КЗпП надає можливості працівникам, які сповідують релігії, що відрізняються святкуванням відмінних релігійних подій від зазначених вище, отримати до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні, відображаючи повагу до різноманіття релігійних переконань та забезпечуючи реалізацію права на свободу віросповідання в контексті трудових прав та права на відпочинок зокрема.

Щодо відпусток, то КЗпП встановлює загальні правила їх надання: відповідно до статті 74 КЗпП, громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати. Тривалість щорічної основної відпустки – не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки, але не менше 24 календарних днів. І в питанні відпусток важко не звернути увагу на ті зміни, які передбачає проект Трудового кодексу, а саме збільшення мінімальної тривалості щорічної відпустки до 28 календарних днів.

Регулювання відпусток Законом України «Про відпустки»

Спеціалізованим законодавчим актом, що регулює відносини, пов'язані з наданням відпусток, є Закон України «Про відпустки», що встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи [35].

Важливою особливістю Закону України «Про відпустки» є розширення кола суб'єктів права на відпустки порівняно з КЗпП. Відповідно до статті 2 цього Закону,

право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Крім того, іноземні громадяни та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України.

Закон України "Про відпустки" вводить розширену класифікацію відпусток, поділяючи їх на такі види: щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством; додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; творча відпустка; відпустка для підготовки та участі в змаганнях; соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; відпустки без збереження заробітної плати.

Порівняно з КЗпП, Закон "Про відпустки" більш детально регулює кожен вид відпусток. Наприклад, щодо щорічної основної відпустки Закон встановлює не лише її мінімальну тривалість (не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік), але й конкретну тривалість для окремих категорій працівників. Так, особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день, особам з інвалідністю І і ІІ груп – 30 календарних днів, особам з інвалідністю ІІІ групи – 26 календарних днів. ЗУ "Про відпустки" також детально регулює певні аспекти порядку надання відпусток: стаття 10 цього Закону встановлює, що щорічна відпустка повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на підприємстві за бажанням працівника надається певній категорії працівників.

Слід також відзначити, що Закон України "Про відпустки" регулює порядок обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (стаття 9), порядок надання щорічних відпусток , порядок встановлення графіка відпусток (стаття 10), перенесення щорічної відпустки (стаття 11), поділ щорічної відпустки на

частини, відкликання з відпустки (стаття 12), а також порядок оплати відпусток (стаття 21) та виплати грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки (стаття 24).

Локальне регулювання часу відпочинку

Важливе місце в системі нормативного регулювання часу відпочинку посідають акти локального характеру.

Правила внутрішнього трудового розпорядку – локальний нормативний акт, що регулює організацію праці на конкретному підприємстві, в установі, організації, в тому числі питання часу відпочинку. Відповідно до статті 66 КЗпП, саме правилами внутрішнього трудового розпорядку встановлюється час початку і закінчення перерви для відпочинку і харчування. Крім того, цей документ може регулювати й інші питання, пов'язані з часом відпочинку, зокрема, порядок надання спеціальних перерв для обігріву і відпочинку, порядок надання перерв для годування дитини тощо.

Колективний договір – правовий акт, що укладається на основі законодавства, прийнятих сторонами зобов’язань з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, і узгодження інтересів працівників та роботодавців. Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди», колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії та соціально-побутові пільги, в тому числі і щодо часу відпочинку [36]. Наприклад, колективним договором може бути передбачена більша тривалість щорічних відпусток для певних категорій працівників, додаткові вихідні дні, додаткові перерви тощо.

Графік відпусток – документ, що затверджується роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації і доводиться до відома всіх працівників. Відповідно до статті 79 КЗпП, черговість надання відпусток визначається графіками, при складанні яких враховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості їх відпочинку. Графік відпусток є обов'язковим як для роботодавця, так і для працівника, і має важливе значення для планування діяльності підприємства та забезпечення права працівників на відпочинок.

Таким чином, нормативне регулювання права на відпочинок в Україні

характеризується комплексністю та багаторівневістю, зокрема включає конституційно-правові норми, положення КЗпП України та спеціальних законів, зокрема Закону України «Про відпустки», підзаконні нормативно-правові акти, а також локальні нормативні акти.

2.2 Особливості забезпечення права на відпочинок для окремих категорій працівників

Трудове законодавство України встановлює не лише загальні норми щодо часу відпочинку, які поширюються на всіх працівників, але й додаткові гарантій для окремих професій, зумовлені особливістю, складністю чи шкідливістю умов праці. Така диференціація правового регулювання часу відпочинку дозволяє забезпечити належний рівень відновлення працездатності представників різних професій з урахуванням специфіки їхньої трудової діяльності.

Педагогічні та науково-педагогічні працівники

Особливе місце в системі особливостей забезпечення права на відпочинок посідають педагогічні та науково-педагогічні працівники, для яких передбачено подовжену щорічну основну відпустку. Постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 затверджено Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам [37]. Згідно з цим Порядком, педагогічним і науково-педагогічним працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю від 28 до 56 календарних днів залежно від посади та місця роботи. Зокрема, директорам, їх заступникам, завідувачам, вихователям, учителям загальноосвітніх навчальних закладів надається відпустка тривалістю 56 календарних днів; викладачам, керівникам, методистам закладів професійної (професійно-технічної) освіти – 42 календарних дні. Такі відпустки надаються переважно у період літніх канікул. Як зазначено у пункті 2 Порядку: «Керівним, педагогічним, науковим і науково- педагогічним працівникам закладів освіти та навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів щорічна основна відпустка повної тривалості, визначеної в додатку до цього Порядку,

у перший та наступні роки надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу».

Відпустка для педагогічних працівників має також свої особливості щодо поділу на частини, відповідно до п. 4 зазначеного Порядку: «Педагогічним і науково-педагогічним працівникам невикористана частина щорічної основної відпустки, за умови її поділу, повинна бути надана, як правило, в період літніх канікул, а в окремих випадках, передбачених колективним договором, - в інший канікулярний період». Водночас у випадку необхідності санаторно-курортного лікування, щорічна основна відпустка або її частина може надаватися протягом навчального року, що забезпечує додаткові гарантії для оздоровлення педагогічних працівників.

Медичні працівники

Медичні працівники належать до особливої категорії працівників, які в силу специфіки своєї роботи – підвищеному психоемоційному навантаженні, контакті з хворими людьми, шкідливими речовинами та інфекційними агентами, значному нервово-психічному напруженні, роботі в нічний час тощо, мають право на додаткові пільги щодо часу відпочинку. Як зазначає В. І. Теремецький у своєму дослідженні правового регулювання відпусток медичних працівників: «*встановлення додаткових відпусток для медичних працівників дозволяє відновити працездатність, отримати сили і натхнення для подальшої праці, а також підвищити власний професійний розвиток шляхом самоосвіти. Додаткові відпустки для медичних працівників цілком відповідають характеру праці цих спеціалістів*» [38, с. 37]. Відповідно до статті 77 Основ законодавства України про охорону здоров'я «медичні та фармацевтичні працівники мають право на скорочений робочий день і додаткову оплачувану відпустку у випадках, встановлених законодавством» [39]. Додаткова щорічна відпустка для медичних працівників надається відповідно до Списку виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 [40]. Тривалість додаткової відпустки для різних категорій медичних працівників коливається від 7 до 25 календарних днів, залежно від

конкретної спеціальності та умов праці. Так, медичні працівники, які працюють у закладах психіатричної та наркологічної допомоги, закладах соціального захисту психоневрологічного та геріатричного типу, мають право на додаткову відпустку від 7 до 25 календарних днів в залежності від посади, а працівники протичумних установ мають право на додаткову відпустку до 32 календарних днів.

Цікаве питання піднімає В. В. Готра в контексті перерв для медичних працівників – на основі наказу Міністерства охорони здоров'я № 204-о від 18 грудня 2000 р. «Про затвердження Галузевих правил внутрішнього трудового розпорядку», в якому встановлюється, що час, витрачений на переодягання перед початком і після закінчення робочого дня (зміни), не входить в облік робочого часу, автор виділяє ще один вид часу на відпочинок – час на переодягання: «*не лише медичні працівники виконують свої професійні обов'язки у спеціальному одязі-формі. До такої категорії працівників можна віднести: суддів, прокурорів, працівників правоохоронних органів, вугільної промисловості, торгівлі та інші. На нашу думку, слід створити перелік професій, в обов'язки працівників яких входить носити спеціальний одяг, внести зміни до статті 66 КЗпП та на ряду з перервами для відпочинку і харчування, які теж не включаються в робочий час, окремим пунктом виділити перерви для переодягання*» [41, с. 282].

Творчі відпустки

Специфіка роботи у творчій сфері також зумовлює особливості в забезпеченні права на відпочинок. Постановою Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45 затверджено умови, тривалість, порядок надання та оплати творчих відпусток [42]. Творчі відпустки надаються працівникам для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії або доктора наук, для написання підручника, а також монографії, довідника тощо, а також професійним творчим працівникам закладів культури для провадження творчої діяльності. Тривалість творчої відпустки для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії становить до трьох місяців, а на здобуття наукового ступеня доктора наук – до шести місяців. Для написання підручника чи наукової праці надається творча відпустка тривалістю до трьох місяців.

Такі відпустки надаються на підставі заяви працівника та рекомендації наукової (науково-технічної) ради центрального органу виконавчої влади або вченої ради закладу вищої освіти чи науково-дослідного інституту відповідного профілю, при цьому творча відпустка не надається для закінчення дисертацій особам, які закінчили відповідно аспірантуру чи докторантуру, а також здобувачу одного й того ж наукового ступеня повторно. Відповідно до змін, внесених Постановою КМ № 149 від 23.02.2022, творча відпустка для провадження творчої діяльності надається професійним творчим працівникам закладів культури для підготовки та участі в мистецьких конкурсах, гастрольних заходах та інших культурно-мистецьких проектах. Тривалість такої відпустки не може перевищувати 90 календарних днів протягом одного календарного року. Важливою відмітити: якщо творча відпустка для закінчення дисертацій, написання підручників та наукових праць надається зі збереженням заробітної плати, то творча відпустка для провадження творчої діяльності надається без збереження заробітної плати.

Працівники сфери фізичної культури і спорту

Особливої уваги заслуговують працівники сфери фізичної культури та спорту, яким відповідно до статті 77-1 Кодексу законів про працю України, частини першої статті 43 Закону України «Про фізичну культуру і спорт», статті 16-1 Закону України «Про відпустки» надається відпустка для підготовки та участі в змаганнях. Порядок надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 1 червня 2011 р. № 565, передбачає, що право на отримання відпустки мають працівники підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності за основним місцем роботи, які систематично займаються певним видом спорту та беруть участь у спортивних змаганнях (для всеукраїнських змагань), або включені до основного складу національних збірних команд України (для міжнародних змагань) [43].

Такі відпустки надаються для підготовки та участі у змаганнях, що включені до Єдиного календарного плану фізкультурно-оздоровчих, спортивних заходів та спортивних змагань України на відповідний рік. Тривалість відпустки не може

перевищувати 40 календарних днів на рік і включає час, необхідний для проїзду до місця проведення спортивних змагань та повернення. На час перебування у відпустках за працівниками зберігається місце роботи (посада).

Спеціальні перерви для окремих категорій працівників

Окрім відпусток, важливим елементом забезпечення права на відпочинок є надання спеціальних перерв протягом робочого дня для окремих категорій працівників. Ґрунтовно питання надання спеціальних перерв окремим категоріям працівників дослідила Новак Т.С. [44]. Автором проаналізовано ряд підзаконних нормативно-правових актів, якими встановлюються окремі, спеціальні перерви для різних категорій працівників:

1) Згідно з Постановою Головного санітарного лікаря України «Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042-99» від 01.12.1999 № 42 працівникам, які виконують роботи за мікрокліматичних умов, що перевищують допустимий рівень, тривалість таких перерв становить не менше 10% робочого часу на кожні 2 °С перевищення температури. За поєднання температури повітря, що перевищу допустимий рівень, з підвищеною вологістю (понад 75%), тривалість регламентованих перерв рекомендовано встановлювати не менше 20% робочого часу. До того ж постанова чітко визначає тривалість перерви в залежності від інтенсивності теплового опромінення понад 350 Вт/м^3 й опромінення понад 25% поверхні тіла – чим більше інтенсивність таких показників, тим, відповідно, і більша тривалість відпочинку [45].
2) Відповідно до Постанови Головного державного санітарного лікаря України «Державні санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації ДСН 3.3.6.039-99» від 01.12.1999 № 39 працівникам, у яких допустимий сумарний час дії вібрації більший за необхідний технологічний час праці за зміну, таким працівникам надаються дві регламентовані перерви (20 хв за 1–2 год від початку роботи; 30 хв через 2 год після обідньої перерви) та обідня перерва тривалістю не менше 40 хв [46].
3) Відповідно до Наказу Міністерства транспорту та зв'язку України «Про затвердження Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів» від 07.06.2010 № 340 після керування протягом 4 годин 30 хвилин водій повинен

зробити перерву для відпочинку та харчування тривалістю не менше 45 хвилин, якщо не настає період щоденного (міжзмінного) відпочинку. Ця перерва може бути замінена перервою тривалістю не менше ніж 15 хвилин із наступною перервою тривалістю не менше ніж 30 хвилин з урахуванням вимог вищезазначеного пункту [47].

4) Згідно з Наказом Держнаглядохоронпраці України «Про затвердження Правил охорони праці під час експлуатації водопровідно-каналізаційних споруд на залізничному транспорті» від 14.10.2004 № 226 працівникам, які виконують роботу усередині резервуара, необхідно робити перерви на 10-15 хв. щогодини з виходом назовні [48].
5) Відповідно до Державних санітарних правил по обладнанню та експлуатації засобів малої механізації для сільськогосподарського виробництва ДСП 3.3.2.040-99, затверджених постановою Головного державного санітарного лікаря України від 01.12.1999 № 40 для профілактики перевтоми протягом робочого дня рекомендовано застосовувати короткочасні перерви (5 - 7 хв.) та мікропаузи (2 - 3 хв.) для відпочинку та проведення спеціальних гімнастичних вправ на розслаблення м'язів плечового пояса, рук та ніг. Кількість таких- перерв може складати 7 - 10 для осіб до 50 років та 10 - 12 для підлітків та осіб старшого віку [49].

Таким чином законодавець враховує специфіку різних видів трудової діяльності, під час здійснення яких працівники вимушені працювати в умовах різноманітних несприятливих факторів, встановлюючи особливі правила надання перерв залежно від умов праці, інтенсивності навантаження та характеру роботи, що проявляється у чіткому нормуванні тривалості, кількості та періодичності перерв для кожної категорії працівників

Таким чином, особливості забезпечення права на відпочинок для окремих професій є важливим елементом трудового законодавства, що забезпечує диференційований підхід до регулювання трудових відносин з урахуванням специфіки різних видів трудової діяльності. Такий підхід сприяє відновленню працездатності працівників, збереженню їхнього здоров'я та підвищенню продуктивності праці.

***

Проведене дослідження правового регулювання права на відпочинок за законодавством України дозволяє дійти висновку про те, що ця сфера характеризується розгалуженою та багаторівневою системою нормативного регулювання, яка охоплює конституційний, законодавчий, підзаконний та локальний рівні. Так, вершиною цієї системи є стаття 45 Конституції України, що гарантує право на відпочинок кожному, хто працює, забезпечуючи його через надання днів щотижневого відпочинку, оплачуваної щорічної відпустки, встановлення скороченого робочого дня для окремих професій та скороченої тривалості роботи у нічний час. При цьому в науковому середовищі виникли суттєві дискусії щодо формулювання "кожен, хто працює": одні науковці, зокрема О. Маланчук, вважають його цілком вдалим та навіть кращим за аналогічні формулювання в конституціях низки європейських держав, оскільки воно охоплює не лише найманих працівників, але й осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами, тоді як С. М. Черноус обстоює природно-правову позицію, відповідно до якої право на відпочинок є невід'ємним правом кожної фізичної особи незалежно від характеру зайнятості.

На рівні кодифікованого законодавства основним актом залишається Кодекс законів про працю України 1971 року, який, незважаючи на свій значний вік, продовжує відігравати роль головного регулятора трудових відносин у сфері часу відпочинку. КЗпП закріплює систему видів часу відпочинку, яка охоплює перерви протягом робочого дня, щотижневий безперервний відпочинок, вихідні дні, святкові та неробочі дні, а також відпустки. Аналіз показує, що в науковій літературі відсутня єдина усталена класифікація видів часу відпочинку, а чинний КЗпП не містить окремої статті, яка б прямо регламентувала щоденний (міжзмінний) відпочинок, регулюючи його лише опосередковано через статтю 59, яка встановлює мінімальну тривалість перерви між змінами у розмірі подвійної тривалості попередньої зміни, а в окремих випадках допускає скорочення цієї перерви до не менш як 12 годин на добу відповідно до Методичних рекомендацій Міністерства праці. Важливою гарантією для працівників є встановлена КЗпП мінімальна тривалість щотижневого безперервного відпочинку у 42 години, а також закріплення переліку святкових і неробочих днів, до якого входять дев'ять державних свят та три релігійні свята, з

одночасним наданням права працівникам, які сповідують інші релігії, на до трьох днів відпочинку для святкування їхніх великих свят з подальшим відпрацюванням. Принципово важливим результатом дослідження також є аналіз проекту Трудового кодексу України, який передбачає низку суттєвих змін у правовому регулюванні часу відпочинку. По-перше, проект вперше законодавчо закріплює вичерпний перелік видів часу відпочинку безпосередньо у статті 127, усуваючи правову невизначеність, що існувала в чинному КЗпП. По-друге, стаття 129 проекту прямо встановлює мінімальну тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку у 12 послідовних годин упродовж кожних 24 годин, заповнюючи значну прогалину чинного законодавства. По-третє, стаття 128 проекту запроваджує мінімальну тривалість перерви для відпочинку і харчування у 30 хвилин у разі, якщо тривалість робочого дня становить не менше шести годин, що є більш збалансованим підходом порівняно з чинним КЗпП, який встановлює лише максимальну межу такої перерви у дві години. По-четверте, і це є одним із найбільш резонансних нововведень, проект передбачає збільшення мінімальної тривалості щорічної основної відпустки з 24 до 28 календарних днів, що наближає Україну до стандартів європейського трудового права.

Спеціалізоване регулювання відпусток здійснюється Законом України «Про відпустки». Закон більш детально, ніж КЗпП, регулює тривалість відпусток для окремих категорій працівників, а також порядок обчислення стажу, що дає право на відпустку, порядок її поділу на частини, відкликання з відпустки, перенесення, грошову компенсацію за невикористані відпустки та порядок оплати.

Суттєвою частиною дослідження є аналіз диференційованого підходу до забезпечення права на відпочинок для окремих категорій працівників, що відображає принцип урахування специфіки умов праці у трудовому законодавстві. Педагогічні та науково-педагогічні працівники відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 346 від 1997 року мають право на подовжену щорічну основну відпустку тривалістю від 28 до 56 календарних днів залежно від посади, яка, як правило, надається у період літніх канікул незалежно від часу прийняття на роботу. Медичні працівники, враховуючи підвищене психоемоційне та фізичне навантаження,

контакт із шкідливими речовинами та інфекційними агентами, мають право на додаткові щорічні відпустки тривалістю від 7 до 32 календарних днів залежно від спеціальності та умов праці відповідно до Списку, затвердженого постановою КМУ № 1290 від 1997 року. При цьому В. В. Готра висуває цікаву пропозицію щодо законодавчого закріплення особливого виду перерви на переодягання для окремих категорій працівників, зокрема медичних, суддів, прокурорів та працівників правоохоронних органів, пропонуючи внести відповідні зміни до статті 66 КЗпП. Творчі відпустки відповідно до постанови КМУ № 45 від 1998 року надаються тривалістю до 90 календарних днів на рік, хоча вже без збереження заробітної плати. Для працівників сфери фізичної культури і спорту передбачено відпустки для підготовки та участі у змаганнях тривалістю до 40 календарних днів на рік.

Окремої уваги заслуговує система спеціальних перерв протягом робочого дня, встановлена підзаконними нормативними актами для різних категорій працівників: для тих, хто працює в умовах несприятливого мікроклімату, вібрації, в обмеженому просторі, водіїв транспортних засобів, працівників сільськогосподарського виробництва тощо, причому в кожному випадку законодавець детально нормує тривалість, кількість та порядок надання таких перерв залежно від конкретних виробничих умов.

Узагальнюючи результати дослідження, можна констатувати, що система правового регулювання права на відпочинок в Україні є комплексною та багаторівневою, поєднує конституційні гарантії, норми КЗпП, спеціальне законодавство, підзаконні акти та локальне регулювання, і загалом забезпечує широке коло гарантій для різних категорій працівників. Водночас очевидними залишаються певні прогалини та застарілість окремих норм чинного КЗпП, подолання яких передбачається проектом нового Трудового кодексу. Прийняття останнього створило б реальну можливість для кодифікації та модернізації законодавства про час відпочинку, наближення його до сучасних стандартів Європейського Союзу та Переглянутої Європейської соціальної хартії, забезпечивши таким чином більш ефективну реалізацію конституційного права кожного працюючого на відпочинок.

РОЗДІЛ 3 ПРАВО НА ВІДПОЧИНОК У КОНТЕКСТІ ЄВРОІНТЕГРАЦІЇ УКРАЇНИ: СТАНДАРТИ ЄС, ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ГАРМОНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА

3.1 Правове регулювання часу відпочинку в праві Європейського Союзу

3.1.1 Первинне право ЄС та засади регулювання права на відпочинок

Право на відпочинок у праві Європейського Союзу посідає особливе місце серед соціальних прав працівника - його утвердження на наднаціональному рівні серед країн Європейського Союзу стало результатом тривалого процесу, в якому поєднались як прагнення держав-членів до соціальної інтеграції, так і об'єктивні вимоги що диктує об’єднання ринку праці та міжнародні стандарти у сфері охорони здоров'я і трудової безпеки При цьому, розуміння природи і структури цього права неможливе без аналізу його джерел, починаючи від установчих договорів до Хартії основних прав ЄС.

Варто підмітити, що регулювання робочого часу та часу відпочинку на рівні ЄС пройшло кілька етапів. Так, початковий етап характеризувався відсутністю самостійної соціальної компетенції Європейської економічної Спільноти в цій сфері: Римський договір 1957 р. не містив положень, які б прямо надавали інститутам Спільноти повноваження регулювати умови праці, включаючи робочий час та час відпочинку [50]. Натомість, активне формування нормативної бази розпочалося лише після доповнення Єдиним Європейським актом 1986 р. Римського договору ст. 118a, яка наділила Раду компетенцією ухвалювати директиви про охорону здоров'я і безпеку на робочому місці [51] і саме на підставі цієї статті у 1993 р. було прийнято першу директиву про організацію робочого часу, а саме Директиву 93/104/ЄС [52]. При цьому питання доцільності наднаціонального втручання у регулювання робочого часу залишалося дискусійним. Як зазначає О.М. Рим у своїй дисертації на тему «Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України», доцільність наділення ЄС відповідною компетенцією вважається дискусійною, адже до ухвалення комунітарних актів з питань робочого часу більшість держав-членів уже мали власне усталене правове регулювання цих відносин. Найбільш імовірним пояснення інтересу ЄС у цій сфері є прагнення запобігти

порушенням конкурентних правил через неоднакове нормування та обмеження робочого часу у різних державах-членах [53, с. 3, с. 42]. Отже, регулювання часу відпочинку на рівні ЄС мало подвійне обґрунтування: по-перше, соціальне, у вигляді захисту здоров'я і безпеки працівників, а по-друге, економічне, у вигляді забезпечення рівних умов конкуренції на внутрішньому ринку. Ухвалення ж Директиви 93/104/ЄС стало своєрідним випробуванням для компетенції ЄС у соціальній сфері. Так, автор у іншій своїй роботі зазначає, Великобританія, яка послідовно протистояла запровадженню наднаціонального регулювання в галузі зайнятості, оскаржила Директиву в Суді ЄС, стверджуючи, що її ухвалення перевищило повноваження Ради. У свою чергу Суд ЄС у справі United Kingdom v Council (C-84/94) не визнав ці аргументи достатніми для скасування Директиви і відкинув вузьке тлумачення понять «робоче середовище», «безпека» та «здоров'я» у ст. 118a Римського договору, встановивши, що організація робочого часу є одним із чинників, здатних впливати на здоров'я та безпеку працівника у широкому розумінні [54, с. 351-352]. Цим рішенням Суд ЄС закріпив широке тлумачення поняття охорони здоров'я та безпеки і тим самим зміцнив правову основу для регулювання часу відпочинку на рівні Союзу. Докорінна зміна статусу права на відпочинок у системі права ЄС відбулася з прийняттям Хартії основних прав Європейського Союзу 2000 р. (далі - Хартія ЄС). Стаття 31 Хартії закріпила право кожного працівника на справедливі та гідні умови праці і виокремила в статті 31 три складники права на відпочинок: обмеження максимальної тривалості робочого часу, право на щоденний і щотижневий відпочинок, а також право на щорічну оплачувану відпустку [55]. Включення права на відпочинок до тексту Хартії мало принципове значення - на відміну від директив як актів вторинного права, Хартія ЄС належить до первинного права Союзу. Так, після набрання чинності Лісабонським договором 2007 р. (починаючи з 1 грудня 2009 р.) Хартія отримала той самий юридичний статус, що і Договори, відповідно до ст. 6(1) Договору про Європейський Союз [56]. Це означає, що право на відпочинок більше не є лише мінімальним стандартом, встановленим похідним законодавством, а є фундаментальним правом, обов'язковим для всіх органів та інститутів ЄС, а також для держав-членів при застосуванні ними права Союзу. Суд ЄС у справі Max-Planck-Gesellschaft v Shimizu

(C-684/16) підкреслив цей конституційний вимір, зазначивши, що право кожного працівника на щорічну оплачувану відпустку «*повинно розглядатися як особливо важливий принцип соціального права Європейського Союзу, від якого не допускається жодних відступів і реалізація якого компетентними національними органами має обмежуватися межами, прямо встановленими Директивою 2003/88*»[1] [57]. Закріплення ж цього права у ст. 31(2) Хартії, якій ст. 6(1) надає той самий юридичний статус, що і Договорам, надає йому якісно нового, конституційного виміру.

Сучасна договірна основа компетенції ЄС у сфері праці закріплена в Договорі про функціонування Європейського Союзу (далі - ДФЄС). Так, стаття 151 ДФЄС проголошує цілі ЄС у соціальній сфері, серед яких, зокрема, поліпшення умов праці та забезпечення належного соціального захисту, стаття ж 153 ДФЄС наділяє Союз компетенцією підтримувати та доповнювати діяльність держав-членів у таких сферах, як охорона здоров'я та безпека на робочому місці, умови праці, соціальний захист та соціальне забезпечення і сам пункт (b) частини 2 ст. 153 ДФЄС є чинною правовою основою для ухвалення директив про мінімальні вимоги до організації робочого часу [56]. Разом з тим необхідно враховувати межі цієї компетенції: ЄС встановлює лише мінімальні стандарти, а держави-члени зберігають повноваження запроваджувати більш сприятливі умови для працівників.

Окремого розгляду заслуговує питання співвідношення Хартії ЄС з Переглянутою Європейською соціальною хартією Ради Європи 1996 р. (далі - Переглянута ЄСХ) [58]. Обидва документи гарантують право на відпочинок, проте за допомогою різних механізмів. Якщо Хартія ЄС є частиною правопорядку Союзу з усіма наслідками (примат права ЄС, пряма дія, юрисдикція Суду ЄС), то Переглянута ЄСХ реалізується через механізм доповідей держав та колективних скарг під наглядом Європейського комітету з соціальних прав. Відповідно до частини 3 статті 2 Переглянутої ЄСХ держави взяли на себе зобов'язання забезпечувати мінімум чотиритижневу оплачувану щорічну відпустку. Принципово важливо, що ці два

[1] Переклад цитати на українську мову авторський, оригінал цитати англійською мовою: «must be regarded as a particularly important principle of EU social law from which there may be no derogations and whose implementation by the competent national authorities must be confined within the limits expressly laid down by Directive 2003/88»

інструменти доповнюють одне одного: сам Суд ЄС у справі C-684/16 зазначив, що ст. 31(2) Хартії ЄС базується, зокрема, на ст. 2 Переглянутої ЄСХ.

У науковій літературі також відзначається більшу регламентованість та чіткість актів ЄС порівняно з актами Міжнародної організації праці (далі – МОП) у питанні правових стандартів у сфері часу відпочинку. Як справедливо зауважує Н. І. Дуравкіна, «*у конвенціях та рекомендаціях МОП досить докладно врегульовано тільки один із видів часу відпочинку, а саме відпустку. Однак ці норми є здебільшого загальними, тобто поширюються на усі категорії працівників, зайнятих у певних галузях. Що ж стосується інших видів часу відпочинку, то акти МОП містять фрагментарні положення, які до того ж є спеціальними, тобто стосуються певних категорій працівників або окремих професій. Усі інші види часу відпочинку досить чітко регламентовані законодавством країн-членів ЄС*» [59, с. 166]. Таким чином, право ЄС суттєво перевищує мінімальні міжнародні стандарти МОП у частині повноти та деталізованості регулювання різних видів часу відпочинку.

Підсумовуючи, слід зазначити, що система первинного права ЄС у сфері права на відпочинок має кілька рівнів. На найвищому рівні слід відмітити ст. 31(2) Хартії основних прав ЄС як частину первинного права, далі ж в свою чергу йде договірний: ст. 151, 153 ДФЄС як правова основа компетенції ЄС. Усі ці рівні у сукупності утворюють міцне підґрунтя, на якому будується вторинне право ЄС у сфері регулювання часу відпочинку – передусім Директива 2003/88/ЄС, якій присвячено наступний підрозділ. Такий багаторівневий підхід відображає загальну тенденцію трудового права ЄС до формування самостійної, внутрішньо узгодженої системи соціальних прав, яка не є простою проекцією міжнародно-правових зобов'язань держав-членів, а виступає самостійним правопорядком зі своїми принципами та механізмами захисту.

3.1.2 Директива 2003/88/ЄС як основний інструмент регулювання часу відпочинку

Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу є центральним актом вторинного права ЄС у сфері регулювання часу відпочинку, що встановлює мінімальні вимоги безпеки

й охорони здоров'я у сфері організації робочого часу та слугує головним орієнтиром для національного законодавства держав-членів, а відтепер і для держав-кандидатів на вступ до ЄС, включаючи Україну [60]. Розуміння її структури, змісту та обмежень є необхідною передумовою для оцінки відповідності українського законодавства стандартам Союзу - Директива 2003/88/ЄС є кодифікацією свого попередника, а саме Директиви 93/104/ЄС, ухвалення якої у 1993 р. вважалося значною перемогою для соціальної політики ЄС. Проте, як зазначає О.М. Рим, уже згодом про неї почали писати як про химерний компроміс - в основі її ухвалення було покладено чинну на той час ст. 118а Римського договору про безпеку праці та здоров‘я працівників і саме у такий спосіб Рада прагнула знайти можливість ухвалити відповідний акт без участі Великобританії, яка всіляко противилася запровадженню наднаціонального регулювання щодо будь-яких аспектів зайнятості. Упродовж 2000 р. до Директиви 93/104/ЄС було внесено чимало змін і доповнень, що зумовило потребу в кодифікації, саму тому 2003 р. була ухвалена Директива 2003/88/ЄС, що кодифікувала ці зміни та закріпила єдиний режим регулювання робочого часу і часу відпочинку без змін по суті [53, с. 244]. Мета нової Директиви чітко окреслена у її преамбулі: «*покращення безпеки, гігієни та охорони здоров'я працівників на робочому місці є метою, яка не повинна виходити з міркувань виключно економічного характеру*».

Важливим є також суб'єктний охоплення Директиви – так, за невеликими винятками, вона поширюється на всі сфери діяльності – як державний, так і приватний сектор, і на всіх працівників. При цьому у контексті її застосування необхідно послуговуватися автономним поняттям «працівник», уніфікованим на рівні ЄС. Водночас окремі категорії, зокрема, військовослужбовці, поліцейські, а також деякі категорії медичних і транспортних працівників, підпадають під спеціальне галузеве регулювання.

Не менш важливим є визначення ключових понять робочого часу і часу відпочинку крізь призму Директива 2003/88/ЄС. Стаття 2 Директиви встановлює визначення, які мають принципове значення: «"робочий час" означає будь-який період, під час якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства

та/або практики», а «"час відпочинку" означає будь-який період, який не є робочим часом». Як слушно зазначає О. В. Чорноус, «*Директива не містить, окрім робочого часу та часу відпочинку, будь-яких проміжних категорій часу*» [61, с. 229]. Ця дихотомія є фундаментальним методологічним принципом, на якому вибудовується вся система гарантій: будь-який проміжок часу або є робочим - і тоді до нього застосовуються відповідні обмеження, або є часом відпочинку - і тоді до нього застосовуються вимоги щодо його мінімальної тривалості. Разом з тим практичне застосування цих понять виявилося значно складнішим, ніж це виглядає на папері. Найбільших труднощів зазнало питання правової кваліфікації чергувань, яке було передано на розсуд Суду ЄС і стало предметом цілої лінії прецедентного права.

Варто також розглянути і види часу відпочинку, які встановлює Директива.

Перший вид – щоденний відпочинок, регулюється ст. 3 Директиви: кожному працівнику впродовж кожних двадцяти чотирьох годин має бути надано відпочинок тривалістю одинадцять послідовних годин. Ця норма є безпосередньою реакцією на ризики надмірного накопичення втоми, яка настає при скороченні міжзмінних перерв - одинадцять годин безперервного відпочинку між робочими змінами є тим мінімумом, без якого фізіологічне відновлення організму стає неможливим.

Другий вид – перерва під час роботи (ст. 4 Директиви). Якщо робочий день перевищує шість годин, кожен працівник повинен мати право на перерву для відпочинку, конкретні умови якої (тривалість та порядок надання) визначаються у колективних договорах або угодах між соціальними партнерами, а за їх відсутності - у національному законодавстві. Таким чином, встановлює лише обов'язок надати перерву, залишаючи її параметри на розсуд соціального діалогу або держави.

Третій вид – щотижневий відпочинок (ст. 5 Директиви). Так, упродовж кожних семи днів кожний працівник повинен мати право на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години на додаток до одинадцяти годин щоденного відпочинку, тобто 35 годин. Якщо об'єктивні, технічні умови або умови, пов'язані з організацією праці, це виправдовують, може застосовуватися мінімальний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години. Крім того, відповідно до ст. 16 Директиви, держави-члени можуть встановлювати референтний період до 14 днів

для надання щотижневого відпочинку, що дозволяє не надавати його щотижня, а забезпечити еквівалентні періоди відпочинку в межах цього періоду (зокрема, шляхом їх об'єднання). Окремо варто зазначити, що Директива не визначає неділю як обов'язковий день щотижневого відпочинку і цей момент викликав дискусії ще під час ухвалення Директиви 93/104/ЄС: відповідна норма була оскаржена Великобританією і скасована Судом ЄС у вже згаданому кейсі С-84/94, оскільки не було доведено її зв'язок із цілями охорони здоров'я та безпеки працівників. Директива 2003/88/ЄС цю норму вже не відтворила, залишивши вибір конкретного дня тижневого відпочинку на розсуд держав-членів.

Четвертий вид – максимальна тривалість робочого тижня, яка нерозривно пов'язана з гарантіями відпочинку. Стаття 6 Директиви встановлює, що середня тривалість робочого часу впродовж кожного семиденного періоду, враховуючи надурочні години, не повинна перевищувати сорока восьми годин при обліковому (референтному) періоді не більше чотирьох місяців. Чорноус О. В. звертає увагу, що такий стандарт є жорсткішим порівняно з Європейською соціальною хартією, прийнятою в рамках Ради Європи, хоча й не відповідає вимогам Конвенції МОП № 47 про скорочення робочого тижня до 40 годин [61, с. 229]. Проте, слід також звернути увагу на той факт, що Директива допускає механізм «opt-out», тобто індивідуальну відмову від 48-годинного обмеження за погодженням між роботодавцем і відповідними працівниками – так, у разі відсутності згоди з боку працівника роботодавець не може вимагати від працівників виконувати роботу більше 48 годин на тиждень [53, с. 245]. Цей механізм, водночас, піддається критиці, оскільки фактично перекладає відповідальність за власний захист на самого працівника - сторону, яка є слабшою у трудових відносинах.

П'ятий вид – щорічна оплачувана відпустка (ст. 7 Директиви). Стаття 7 встановлює право кожного працівника на щорічну оплачувану відпустку тривалістю щонайменше чотири тижні. Ця норма є, мабуть, найбільш прецедентно насиченою у всій Директиві. Частина 2 ст. 7 встановлює, що мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не може замінюватися фінансовою компенсацією, крім випадків припинення трудових відносин. Тобто Директива виходить із того, що

щорічна відпустка має насамперед соціальну функцію - забезпечення реального відпочинку, а не бути предметом монетизації.

Принципово важливим є й підхід Директиви до оплати під час відпустки. У справі Williams and Others v British Airways plc (C-155/10) Суд ЄС роз'яснив, що оплата щорічної відпустки повинна гарантувати працівнику можливість користуватися під час періоду відпочинку та спокою тими ж економічними вигодами, що й у робочий час. Тому неврахування доплат та надбавок при обрахунку відпускних порушує ст. 7 Директиви 2003/88/ЄС, згідно з якою за працівниками у відпустці повинен зберігатися нормальний для них розмір оплати праці без жодних винятків [52, с. 253]. Таким чином, «нормальна» оплата включає не лише базовий оклад, а й регулярні надбавки, нерозривно пов'язані з виконанням трудових обов'язків.

Отже, Директива 2003/88/ЄС продовжує відігравати ключову роль у встановленні загальних стандартів часу відпочинку на рівні ЄС. Водночас сучасний стан ринку праці та потреби працівників, багато з яких не дотримуються стандартних схем організації роботи, вимагають перегляду її положень. Цифровізація, поширення дистанційної роботи та нових форм зайнятості стирають кордон між робочим і вільним часом, ставлячи під сумнів саму здатність Директиви виконувати свою захисну функцію в сучасних умовах. Ці нові виклики, пов'язані зокрема з правом на відключення, будуть детально розглянуті у підрозділі 3.3 цієї роботи.

3.1.3 Загальна практика Суду ЄС у сфері права на відпочинок

Директива 2003/88/ЄС, попри свою відносну деталізованість, залишила чимало питань відкритими, саме тому не менш важливою темою лишається роль Суду ЄС у формуванні змістовного наповнення права на відпочинок, що, по-суті, виступає фактичним співавтором цього правового інституту у Європейському Союзі. Аналіз прецедентного права CJEU у цій сфері дозволяє виокремити три ключові лінії справ, кожна з яких має самостійне значення та практичний вплив на регулювання трудових відносин у державах-членах.

Чи не найбільш прецедентно насиченим виявилося питання правової кваліфікації часу чергування: Директива не регулює його прямо, обмежуючись жорсткою бінарною дихотомією «робочий час / час відпочинку», і саме оця лаконічність

правової норми, по-суті, породила цілу низку судових спорів. Відправним і мабуть найзнаковішим кейсом стала справа SIMAP (C-303/98), у якій іспанські лікарі первинної медичної допомоги оскаржували кваліфікацію свого чергування безпосередньо у медичному закладі як часу відпочинку. У цій справі CJEU встановив, що весь такий час є робочим часом у розумінні Директиви 93/104/ЄС – на думку Суду ключовим є не обсяг фактично виконаної роботи, а сам факт перебування в розпорядженні роботодавця у визначеному ним місці. Водночас, Суд розмежував цю ситуацію від чергування «на виклик» без обов'язку фізичної присутності, де лише час фактичного надання послуг кваліфікується як робочий [62].

Питання, яке залишилося відкритим у справі SIMAP, невдовзі постало у справі Jaeger (C-151/02) і слід підмітити, що в цьому кейсі воно виявилося ще гострішим. Так, фабула цієї справи була наступною: Пан Норберт Яегер, лікар однієї з клінік Кіля, ніс нічні чергування безпосередньо у лікарні і в проміжки між викликами міг відпочивати у відведеній кімнаті з ліжком. Національне законодавство Німеччини розглядало ці неактивні проміжки як час відпочинку і лише фактичні виклики зараховувало до робочого часу. Суд ЄС відхилив цей підхід, аргументація CJEU є доволі показовою: можливість поспати під час чергування не змінює правової природи цього часу, оскільки лікар залишається у постійній готовності до негайного реагування і не може вільно розпоряджатися своїм часом. Суд підкреслив, що поняття робочого часу і часу відпочинку за правом ЄС є автономними категоріями, що визначаються за об'єктивними критеріями відповідно до цілей Директиви, а не відповідно до вимог законодавства окремих держав-членів. Отже, Відповідне положення Arbeitszeitgesetz було визнане несумісним із стандартами, які гарантує Директива [63]. Практичні наслідки цього рішення виявилися значними: держави-члени, передусім Германія та Іспанія, опинилися перед необхідністю серйозного перегляду правового регулювання праці медичного персоналу та механізму opt-out.

Ще одне важливе уточнення внесла справа Ville de Nivelles проти Matzak (C-518/15). У цій справі Рудольф Мацак ніс службу як пожежник-доброволець у бельгійському місті Нівель і під час чергування перебував не у пожежному депо, а вдома, проте був зобов'язаний дістатися до нього не більш як за вісім хвилин. Суд ЄС

постановив, що такий рівень просторових і часових обмежень, який фактично прив'язує людину до певного місця і позбавляє її можливості повноцінно займатися особистими справами, прирівнює час домашнього чергування до робочого часу і критерієм, таким чином, є не місце перебування, а ступінь обмеження особистої свободи працівника [64]. Це рішення є важливим і тому, що воно остаточно закрило можливість для роботодавців обходити стандарти Директиви, просто перемістивши «місце чергування» з приміщення підприємства до будинку працівника.

Серед справ цього кластеру заслуговує окремої згадки і справа Dellas (C-14/04). Французьке законодавство тоді передбачало систему «еквівалентного» обліку, за якою неактивні проміжки чергувань у соціальних закладах зараховувалися до робочого часу із застосуванням зниженого коефіцієнта. Суд ЄС визнав таку конструкцію несумісною з Директивою, наголосивши, що інтенсивність роботи не є елементом поняття «робочий час» і не може слугувати підставою для введення будь-яких коефіцієнтних послаблень при обліку [65].

Таким чином, Суд ЄС ввів чіткий стандарт, що унеможливив підміну з боку роботодавця понять робочого часу та часу відпочинку. Ключовим критерієм стала можливісить працівника вільно розпоряджатися своїм часом як ознаки його перебування на відпочинку, натомість трудові обмеження, що «прив’язують» особу до певного місця перебування, змушують його постійно бути напоготові (тобто у будь-який момент чи протягом короткого проміжку часу приступити до виконання своїх робочих обов’язків), унеможливлюють визначення часу, протягом якого працівник зв’язаний такими обмеженнями, як часу відпочинку.

Паралельно із судовими спорами щодо кваліфікації часу чергування складалася не менш розгалужена практика Суду ЄС стосовно щорічної оплачуваної відпустки. Тут першою важливою справою стало рішення у справі BECTU (C-173/99). Британське законодавство того часу обумовлювало виникнення права на оплачувану відпустку безперервним стажем роботи у того самого роботодавця тривалістю щонайменше тринадцять тижнів. Наслідком стало те, що значна частина тимчасових і сезонних працівників де-факто позбавлялася відпустки взагалі. У це питання втрутився Суд ЄС, який визнав такий підхід несумісним із Директивою 93/104/ЄС і

виклав принцип, що залишається незмінним досі: право на оплачувану відпустку є соціальним правом, яке надається безпосередньо кожному працівнику і не може обумовлюватися попереднім відпрацюванням мінімального строку. Держави-члени вправі регулювати порядок і умови реалізації відпустки, однак не можуть зачіпати саму її сутність як безумовного права [66].

Набагато складнішим виявилося питання, яке постало в об'єднаних справах Schultz-Hoff та Stringer (C-350/06 та C-520/06). За обставинами цих справ, обидва заявники тривалий час перебували на лікарняному і через непрацездатність не мали змоги скористатися щорічною відпусткою. Після завершення трудових відносин їм було відмовлено як у відпустці, так і в грошовій компенсації: відповідно до національного законодавства Німеччини та Великобританії, право на відпустку погашалося після спливу розрахункового або перехідного (carry-over) строку. Суд ЄС знову ж таки визнав подібне регулювання несумісним із ст. 7 Директиви, а його позиція зводиться до такого: якщо саме хвороба об'єктивно завадила реалізації права на відпустку, це право не може погашатися автоматично після спливу будь-якого строку. У разі припинення трудових відносин працівник, який з таких причин не використав відпустку, має право на грошову компенсацію відповідно до ч. 2 ст. 7 Директиви [67, 68]. Однак підхід Schultz-Hoff породив і нову проблему – якщо тривала хвороба взагалі виключає погашення права на відпустку, виходить, що після кількох років непрацездатності можна накопичити колосальний обсяг невикористаних відпускних днів. Відповідь на це запитання Суд дав у справі KHS AG проти Schulte (C-214/10), де встановив допустимість перехідних строків із погашенням накопичених відпускних прав за умови, що такий строк є достатньо тривалим і суттєво перевищує розрахунковий рік. Конкретний перехідний строк у п'ятнадцять місяців, передбачений колективним договором, Суд визнав прийнятним. Принцип, вироблений у цій справі, відображає доволі прагматичний баланс: право на відпустку є фундаментальним, однак воно не повинно ставати інструментом необмеженого накопичення, яке суперечить самій меті відпочинку [69].

Якщо попередні справи переважно відповідали на питання «чи зберігається право на відпустку?», то наступні справи, можна сказати, ознаменувалися переходом

до принципово іншого питання: «хто і як зобов'язаний забезпечити реалізацію цього права?». В цьому контексті не можна не згадати про три рішення Суду ЄС, що, показово, були прийняті в 1 день – так, 6 листопада 2018 року, став справжнім переламним моментом у прецедентній практиці Суду ЄС щодо щорічної відпустки. У справі Kreuziger проти Land Berlin (C-619/16) Суд розглянув ситуацію, коли працівник не подав заяви про надання відпустки до завершення трудових відносин і роботодавець на цій підставі відмовив йому як у наданні відпустки, так і у виплаті компенсації. Суд ЄС визнав таку практику несумісною з Директивою, оскільки, на його думку, автоматичне погашення права на відпустку неприпустиме, якщо роботодавець не надав працівнику реальної можливості скористатися нею, зокрема шляхом своєчасного та доступного інформування [70]. Того ж дня, Суд виніс рішення у справі Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften проти Shimizu (C-684/16) і сформулював найбільш розгорнуту концепцію активного обов'язку роботодавця. Відповідно до цього рішення, роботодавець зобов'язаний не лише утримуватися від перешкод у реалізації права на відпустку, а й вживати конкретних заходів для того, щоб це право реально використовувалося: своєчасно повідомляти працівника про наявність відпускних днів і про ризик їх погашення, а також активно спонукати до використання відпустки. Якщо ж роботодавець нехтує цим обов'язком, подальше погашення права на відпустку є неприпустимим за жодних умов. При цьому, Суд прямо спирається на ст. 31(2) Хартії основних прав ЄС, яка не допускає жодного відступу від стандарту щодо права на відпустку [71].

Третє рішення того самого дня, у об'єднаних справах Bauer і Willmeroth (C-569/16 та C-570/16), розширило межі захисту за межі самих трудових відносин. Суд ЄС постановив, що у разі смерті працівника право на невикористану оплачувану відпустку не погашається, а трансформується у право спадкоємців на грошову компенсацію. Так, на думку CJEU, будь-яке національне законодавство, яке передбачає погашення цього права зі смертю працівника, суперечить ст. 7 Директиви та ст. 31(2) Хартії. Суд також підтвердив, що ст. 31(2) Хартії може застосовуватися безпосередньо у приватноправових спорах, тобто має горизонтальний прямий ефект [72].

Слід також розглянути ще одну справу, яка хоч на перший погляд здається суто технічною, однак за своїм значенням посідає важливе місце серед інших системних гарантій, а саме справу Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) проти Deutsche Bank SAE (C-55/18), у якій іспанська профспілка вимагала зобов'язати банк запровадити систему щоденного обліку фактично відпрацьованого кожним працівником часу. Роботодавець і уряд Іспанії стверджували, що ні Директива 2003/88/ЄС, ні національне законодавство не передбачають такого загального обов'язку. Суд ЄС не погодився: без об'єктивної, надійної та доступної системи обліку неможливо перевірити ані дотримання максимальної тривалості робочого тижня, ані реалізацію мінімальних норм щоденного та щотижневого відпочинку. За відсутності такого обліку фактичне дотримання прав, закріплених у ст. 3, 5 та 6(b) Директиви, залежить виключно від доброї волі роботодавця, що перетворює ці права на формальність. Держави-члени зобов'язані законодавчо закріпити такий обов'язок. Посилання на витратність запровадження подібних систем Суд відхилив як неналежне, нагадавши, що охорона здоров'я та безпеки працівників не може підпорядковуватися міркуванням економічного характеру [73].

Узагальнюючи наведені рішення, варто підкреслити: вся прецедентна практика Суду ЄС у цій сфері об'єднана одним наскрізним вектором – розширювальним тлумаченням гарантій права на відпочинок і послідовною відмовою від будь-яких конструкцій, здатних спустошити зміст гарантій, які надає Директива. Автономне тлумачення її ключових понять, неприпустимість формального погашення прав, переміщення тягаря активних дій на роботодавця та вимога системного контролю утворюють єдину судову доктрину, яка є обов'язковим орієнтиром і для України в контексті гармонізації національного трудового законодавства з acquis communautaire.

3.2 Порівняльний аналіз права на відпочинок за законодавством України та Європейського Союзу

3.2.1 Порівняння стандартів щоденного та щотижневого відпочинку і перерв у роботі

Починаючи порівняльний аналіз на відпочинок за законодавством України та

Європейського Союзу зі стандартів щоденного та щотижневого відпочинку, а також перерв у роботі, слід зазначити, що саме ці стандарти є відправним пунктом оцінки відповідності українського трудового законодавства вимогам Директиви 2003/88/ЄС, оскільки цей елемент часу відпочинку утворює повсякденну «архітектуру» трудового дня і великою мірою визначають реальний рівень захисту здоров'я та безпеки працівника. Аналізуючи ці стандарти, слід послідовно розглянути кожен вид відпочинку, співставити нормативні підходи обох правопорядків і виявити зони розбіжності, яка вимагає законодавчого врегулювання.

Стосовно щоденного відпочинку, то стаття 3 Директиви 2003/88/ЄС встановлює, що кожному працівнику впродовж кожних двадцяти чотирьох годин має бути надано відпочинок тривалістю одинадцять послідовних годин, право на перерву при робочому дні понад 6 годин, а також мінімальний щотижневий безперервний відпочинок у 24 години на додаток до 11 годин щоденного. Ці норми закріплюють мінімальний фізіологічний стандарт, без якого повноцінне відновлення організму поза робочим часом стає неможливим, а ризик виробничого травматизму та довготривалого шкоди для здоров'я суттєво зростає. Чинний Кодекс законів про працю України не містить окремої статті, яка б прямо і категорично закріплювала поняття «щоденний відпочинок» з визначеним мінімумом у 11 годин. Натомість ця сфера регулюється опосередковано: стаття 59 КЗпП встановлює, що тривалість перерви між змінами має бути не меншою за подвійну тривалість часу роботи в попередній зміні, включаючи час перерви на обід. Оскільки перерва для відпочинку і харчування за ст. 66 КЗпП не включається до робочого часу, стандартна ситуація виглядає наступним чином: за умов восьмигодинного робочого дня з одногодинним обідом мінімальна міжзмінна перерва становитиме (8+1)×2 = 18 годин, що формально перевищує мінімум Директиви в 11 годин. Однак слід зазначити, що формула «подвійна тривалість зміни» призводить до різних результатів залежно від тривалості зміни – так, якщо працівник відпрацював, скажімо, чотири години, мінімальна перерва становитиме відповідно вісім годин і виявляється меншою за гарантований Директивою мінімум в одинадцять годин, отже, в окремих ситуаціях українська формула може фактично не забезпечувати рівень захисту, якого вимагає право ЄС. В

цьому контексті також варто згадати зазначений у Розділі 2 цієї роботи пункт 8 Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 19.04.2006 № 138, що передбачає, що в окремих випадках тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку може бути скорочена, але не менше, як 12 годин на добу. Проте, Методичні рекомендації є підзаконним актом рекомендаційного характеру, а зазначений 12-годинний мінімум поширюється лише на підприємства з підсумованим обліком робочого часу, а не на всіх працівників загалом. Важливо також звернути увагу та той факт, що в цілому це методологічно важливо, що українське законодавство не оперує автономною категорією «щоденний відпочинок» як самостійним правом працівника, оскільки в регулюванні ЄС щоденний відпочинок є чітко закріпленим правом, тоді як у КЗпП він скоріше «зашифрований» у окремих нормах, отже з точки зору гармонізації, відсутність у вітчизняному законодавстві окремого поняття і статті про щоденний відпочинок із чіткою мінімальною тривалістю є прогалиною, що потребує усунення.

Стосовно перерв під час роботи, то стаття 4 Директиви 2003/88/ЄС встановлює, що держави-члени вживають необхідні заходи, щоб забезпечити право кожного працівника у випадку, якщо його робочий день перевищує шість годин, на перерву для відпочинку, порядок здійснення якої, включаючи тривалість і умови надання, встановлюються в колективних договорах або угодах між соціальними партнерами або, в разі їх відсутності, в національному законодавстві. Натомість, українське законодавство регулює це питання інакше. Стаття 66 КЗпП передбачає надання працівникам перерви для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин, яка, як правило, надається через чотири години після початку роботи. І тут відразу слід відзначити кілька суттєвих особливостей цього регулювання у порівнянні зі стандартом ЄС – Директива встановлює умову виникнення права (шість годин роботи), тоді як КЗпП визначає максимальну тривалість перерви (не більше двох годин) і орієнтовний момент її надання (після чотирьох годин роботи), але не встановлює мінімальної тривалості перерви та не прив'язує її надання до порогового значення тривалості робочого дня. Це означає, що за умовами ст. 66 КЗпП перерва

потенційно може бути встановлена і символічно малої тривалості (адже мінімум не встановлено), а порядок і конкретний час її надання визначаються правилами внутрішнього трудового розпорядку. Єдиним актом, що встановлює хоч якусь планку у питанні мінімального часу перерви є лист Міністерства соціальної політики 03.02.2012 № 31/13/133-12, який наголошує на тому, що обмеживши максимальну тривалість обідньої перерви двома годинами, законодавство не визначає її мінімальної тривалості [74]. Проте її тривалість має бути такою, щоб перерва виконувала своє призначення. Натомість, чіткого критерію аби визначити скільки саме часу перерви вистачить, аби вона виконала своє призначення, немає. Слід підмітити позитивну тенденцію у проекті Трудового кодексу, що у статті 128 передбачає встановити мінімальний поріг – не менше 30 хвилин, натомість норма, що встановлює максимальний поріг у проекті відсутня, що цілком відповідає логіці Директиви – встановити мінімальний можливий поріг гарантій та надати можливість окремим країнам, а в нашому випадку – роботодавцям, встановити більший обсяг гарантій.

Друга особливість пов'язана з альтернативою для тих виробництв, де перерву встановити неможливо - частина 4 ст. 66 КЗпП передбачає, що на таких роботах працівникові має бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу і порівняно з Директивою, яка в принципі не допускає підміни перерви для відпочинку можливістю харчуватися на робочому місці без реального звільнення від обов'язків, зазначена норма КЗпП є суттєво менш захисною, оскільки не гарантує фактичного відпочинку у розумінні права ЄС. Більш того, досить релевантним у цій ситуації є рішення Суду ЄС у справі C-107/19 (DPP Praha). Так, пожежник у Празі мав дві 30-хвилинні перерви на день, під час яких зобов'язаний був носити пристрій і бути готовим вирушити на виклик протягом двох хвилин. Суд встановив, що якщо під час перерви обмеження, накладені на працівника, об'єктивно та дуже суттєво впливають на його здатність вільно розпоряджатися часом, така перерва є робочим часом, а не часом відпочинку [75]. Щодо проекту Трудового кодексу, то його зміни в цьому контексті виглядають ще гіршими, ніж існуюче регулювання – так, ч. 4 статті 128 відповідного проекту пропонує надати працівнику можливість не тільки приймати

їжу, але і відпочивати протягом робочого часу, що аж ніяк не відповідає логіці, що вибудована судовою практикою у Європейському Союзі.

Наступний вид відпочинку, що також підлягає аналізу, є щотижневий відпочинок, що регулюється статтею 5 Директиви 2003/88/ЄС, яка встановлює, що упродовж кожних семи днів кожний працівник повинен мати право на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години на додаток до одинадцяти годин щоденного відпочинку, тобто в сукупності тридцять п'ять годин. На відміну від підходу ЄС, Кодекс законів про працю України встановлює більш детальні і більш сприятливі норми щотижневого відпочинку. Стаття 70 КЗпП передбачає, що тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не меншою за сорок дві години. Цей показник перевищує мінімальний стандарт ЄС у тридцять п'ять годин і його слід розглядати як вищий рівень захисту в розумінні ст. 15 Директиви, яка прямо допускає встановлення державами більш сприятливих умов.

У підсумку, проведений порівняльний аналіз дозволяє сформулювати кілька висновків концептуального характеру. По-перше, щодо щоденного відпочинку: українське законодавство не оперує цим поняттям як автономним правом і регулює відповідні відносини опосередковано через формулу міжзмінної перерви, яка в більшості типових ситуацій забезпечує перевищення мінімуму ЄС (11 годин), але не є функціонально еквівалентним правовим інструментом. По-друге, щодо перерв під час роботи, то Директива встановлює поріг виникнення права на перерву (шість годин), але не її мінімальну тривалість; українське законодавство регулює максимальну тривалість перерви (два години), але не встановлює мінімуму і не прив'язує право на перерву до конкретного порогу тривалості роботи – ця асиметрія формує правовий вакуум, який може використовуватися на шкоду працівникові. По-третє, щодо щотижневого відпочинку: КЗпП встановлює вищий мінімум (42 години проти 35 годин за Директивою). Виходячи з цих спостережень, можна стверджувати, що сфера щоденного та щотижневого відпочинку і перерв у роботі є такою, де Україна має різнорідну картину, оскільки суто формально окремі норми перевищують стандарти ЄС, однак механізми реалізації прав значно поступаються підходам, закріпленим у Директив і саме ця системна розбіжність є головним викликом для

гармонізації у зазначеній сфері, що й визначає її місце серед пріоритетів законодавчих реформ.

3.2.2 Порівняльний аналіз права на щорічну оплачувану відпустку

Щорічна оплачувана відпустка є, мабуть, найбільш відчутним і соціально значущим елементом права на відпочинок. Стаття 7(1) Директиви 2003/88/ЄС встановлює право кожного працівника на щорічну оплачувану відпустку тривалістю щонайменше чотири тижні. Це мінімальний загальноєвропейський стандарт, нижче якого жодна держава-член не може опускатися. Директива не встановлює жодних умов для набуття права на відпустку - зокрема, не вимагає мінімального стажу роботи, що підтверджено у вже згаданій вище справі BECTU (C-173/99). Якщо не заглиблюватися, то поверхневий аналіз Директиви у питанні щорічної оплачуваної відпустки дає підставу сказати, що українське регулювання є більш сприятливим, ніж європейське, проте в Україні щорічна відпустка встановлюється у календарних днях (24 дні), тоді як у праві ЄС у тижнях (мінімум 4 тижні). Через це, формальне порівняння є некоректним, бо у перерахунку на робочі дні український стандарт не перевищує, а фактично приблизно відповідає або навіть поступається мінімальному рівню, гарантованому Директивою 2003/88/ЄС. Хоча формально різниця між 24 календарними днями в Україні та 4 тижнями у праві ЄС не видається суттєвою, різний підхід до обчислення тривалості відпустки призводить до фактичного зменшення обсягу відпочинку в Україні. Оскільки українське законодавство включає до складу відпустки вихідні дні, реальна тривалість відпочинку у перерахунку на робочі дні становить до 16 робочих днів, що є меншим за мінімальний стандарт ЄС у 20 робочих днів. Саме тому новація у вигляді 28 календарних днів відпустки, що міститься у проекті Трудового кодексу, є чи ненайпозитивнішою зміною, що в собі несе цей проект в контексті права на відпочинок.

Водночас як зазначає Дуравкіна Н.І. у своїй статті «Порівняльний аналіз правового регулювання часу відпочинку в Україні та країнах Європейського союзу», у всіх країнах Європейського Союзу дотримані вимоги Директиви 2003/88/ЄС, однак більшість країн встановлює сприятливіші положення, що стосуються часу відпочинку. Це знаходить підтвердження у порівняльній таблиці, яку автор у своєму

дослідженні: Австрія, Бельгія, Данія, Ірландія, Іспанія, Швеція - 5 тижнів; Фінляндія, Франція, Нідерланди, Португалія - 4 тижні; ФРН - 5-6 тижнів і при цьому у більшості країн фактична тривалість відпустки є ще більшою, оскільки поширеною практикою серед компаній у країнах ЄС є встановлення додаткових днів відпустки у колективних договорах [76, с. 166].

У підсумку, проведений аналіз свідчить про те, що у сфері щорічної оплачуваної відпустки існує дещо прихована, але доволі суттєва невідповідність між українським законодавством і правом Європейського Союзу – різна методика обчислення і менша кількість днів тривалості відпустки призводить до того, що фактичний обсяг відпочинку в Україні є меншим. Крім того, аналіз національних правопорядків держав-членів ЄС демонструє загальну тенденцію до перевищення мінімальних стандартів Директиви, що ще більше поглиблює розрив між українським регулюванням та європейськими підходами. У цьому контексті запропоноване у проєкті Трудового кодексу України збільшення тривалості щорічної відпустки до 28 календарних днів слід оцінювати як вкрай позитивний крок у напрямі гармонізації із правом ЄС.

3.2.3 Святкові та неробочі дні: порівняльний аспект

Поряд із щоденним, щотижневим відпочинком та щорічною відпусткою важливим елементом системи права на відпочинок є святкові та неробочі дні. Ця складова має суттєві особливості з точки зору розмежування компетенції між ЄС і державами-членами, а відтак і з точки зору оцінки відповідності українського законодавства стандартам Союзу.

Відправною точкою у дослідженні цього питання є те, що Директива 2003/88/ЄС святкових і неробочих днів прямо не регулює. На відміну від щоденного та щотижневого відпочинку, перерв і щорічної відпустки, питання святкових днів залишене у виключній компетенції держав-членів. Це в свою чергу є свідомим законодавчим вибором, оскільки, звісно ж, кількість та перелік святкових днів відображають культурні, релігійні та національні традиції кожної держави-члена ЄС, і Союз не прагне їх уніфікувати.

Оскільки Директива не регулює питання святкових днів, залишається відкритим

практичне питання про те, чи можуть вони зараховуватися у рахунок чотиритижневої щорічної відпустки, гарантованої ст. 7 Директиви. Директива з цього питання мовчить, а відтак держави-члени вирішують його на власний розсуд у межах загального принципу мінімальної гармонізації: головне, щоб фактичний обсяг оплачуваного відпочинку не опускався нижче чотиритижневого мінімуму. Різні держави-члени обрали різні підходи: у Великій Британії 28 днів мінімальної відпустки можуть включати святкові дні на розсуд роботодавця, тоді як в більшості континентальних країн святкові дні є окремим видом відпочинку, що не поглинається відпусткою. Слід також зазначити, що Переглянута Європейська соціальна хартія 1996 р. у ст. 2 § 2 закріплює право на оплачувані офіційні святкові дні. Це положення стосується саме їхньої оплати, а не конкретного переліку чи кількості, підкреслюючи тим самим мінімальний характер європейських стандартів у цій сфері.

Як зазначає Дуравкіна Н. І., у країнах ЄС кількість офіційних свят суттєво варіюється залежно від культурних, релігійних та національних традицій кожної держави-члена. Так, у Великій Британії їх кількість залежить від регіону - «в Англії та Уельсі - 8, в Шотландії - 9, у Північній Ірландії - 10, тоді у ФРН – 9 днів, у Франції – 11, в Іспанії – до 14 в залежності від регіону, в Словаччині - 15. Україна за кількістю офіційних святкових днів (11) знаходиться приблизно в середині діапазону, характерного для держав-членів ЄС. Це свідчить про те, що у цій частині суттєвого розриву між Україною і стандартами Союзу немає - тим більше, що Директива цього питання не регулює.

Проте принципово важливим є не питання про кількість святкових днів, оскільки Директива цього питання не регулює, а питання про оплату роботи у святкові дні та порядок надання відпочинку у разі збігу свята з вихідним. В Україні відповідно до ст. 107 КЗпП робота у святковий або неробочий день оплачується у подвійному розмірі. Якщо ж святковий день припадає на вихідний, то відповідно до ст. 67 КЗпП вихідний день переноситься на наступний після святкового робочий день. Ця система є доволі сприятливою для працівника, оскільки гарантує як підвищену оплату за святковий труд, так і компенсацію збігу свята з вихідним. У більшості держав ЄС системи є подібними за структурою, проте різняться деталями. Зокрема, Дуравкіна Н. І. звертає

увагу на відмінність у підходах до оплати святкових днів: у Британії, як і в Нідерландах, офіційні свята не оплачуються роботодавцем, тобто вони включаються до загального відпускного фонду без додаткової оплати. Натомість в Україні та більшості країн Центральної і Східної Європи офіційні свята є самостійними днями відпочинку з окремою правовою регламентацією і підвищеною оплатою у разі роботи в ці дні. Ця різниця у підходах пояснює, чому просте числове порівняння кількості святкових днів і тривалості відпустки може вводити в оману: країна з меншою кількістю формальних свят, що включаються до відпустки і не оплачуються окремо, може фактично забезпечувати менший сукупний обсяг оплачуваного відпочинку, ніж країна з нижчим числом днів відпустки, але з більшою кількістю оплачуваних свят. Таким чином, Україна у цій частині обрала більш захисний підхід, який повністю відповідає духу права ЄС, оскільки не допускає жодного поглинання відпускного часу святковими днями [76, с. 167].

Підсумовуючи, у сфері святкових і неробочих днів Україна є формально відповідною стандартам ЄС – Директива цього питання не регулює, залишаючи його у компетенції держав, кількість і перелік святкових днів в Україні є порівнянними з більшістю держав-членів, а підхід до зарахування свят у рахунок відпустки є навіть більш сприятливим для працівника, ніж у ряді держав-членів.

3.3 Актуальні проблеми права на відпочинок: виклики цифровізації та воєнного стану крізь призму відповідності регулювання ЄС

3.3.1 Право на відключення як нова гарантія часу відпочинку в праві ЄС та України

Стрімкий розвиток технологій значно змінили формат комунікації в межах робочого простору. Зокрема, такі події призвели до утворення нових форм організації праці, серед яких особливе місце посідає дистанційна робота. Масова цифровізація трудових відносин породили якісно нову загрозу для права на відпочинок: постійну доступність працівника для роботодавця поза межами робочого часу. Як зазначають Котова Л. В. та Севост'янова К. А.: «*У сучасному світі, де технології проникають у всі сфери життя, проблема балансу між роботою та особистим життям стає все*

більш актуальною. Одним із проявів цього дисбалансу є вимога від працівників бути постійно на зв'язку, навіть у позаробочий час. Це явище відоме як порушення права на відключення» [77, с. 241]. Проблема суттєво загострилася в умовах пандемії COVID-19, яка пришвидшила масове поширення дистанційної роботи і розмила кордони між робочим і особистим часом. Відповіддю на цей виклик стало формування нового інституту - права на відключення (*англ: right to disconnect*).

Ключовим документом ЄС щодо права на відключення стала Резолюція Європейського парламенту від 21 січня 2021 року щодо права на відключення (2019/2181(INL)), яка стала значущим кроком на шляху до визнання цього права на рівні ЄС. Резолюція констатує відсутність спеціального законодавства ЄС, яке б регулювало право працівника на відключення від цифрових інструментів у позаробочий час, та закликає Комісію усунути цю прогалину шляхом розробки відповідної директиви. У документі право на відключення визначається як можливість працівника утримуватися від виконання робочих завдань і від будь-якої електронної комунікації – телефонних дзвінків, електронних листів та інших повідомлень поза межами встановленого робочого часу, включаючи періоди відпустки та лікарняного, без настання будь-яких негативних наслідків для нього. Резолюція окреслює широке коло проблем, породжених культурою «постійної доступності»: надурочна неоплачувана праця, порушення меж між робочим і приватним життям, а також серйозні ризики для фізичного та психічного здоров'я працівників, зокрема, розвиток тривожних розладів, депресії та синдрому професійного вигорання. Окремо підкреслюється диспропорційний вплив цих явищ на працівників із сімейними обов'язками, переважно жінок, що надає праву на відключення виразного гендерного виміру. Також слід підкреслити, що Резолюція супроводжується Додатком із текстом модельної директиви, яка передбачає встановлення мінімальних стандартів здійснення права на відключення, обов'язок роботодавців запровадити об'єктивну систему обліку робочого часу, механізми захисту працівників від переслідування за реалізацію цього права, а також покладення тягаря доведення на роботодавця у спорах щодо можливого звільнення у зв'язку з використанням працівником свого права на відключення [1]. Станом на сьогодні

відповідна директива так і не була прийнята, проте сама Резолюція має велике значення, оскільки визначає чіткі орієнтири для подальшого розвитку нормативного регулювання права на відключення як на рівні ЄС, так і на національному рівні держав-членів, про що свідчить поступове поширення цієї концепції у різних державах-членах Європейського Союзу, отже слід вважати цілком обґрунтованим та доцільним розглядати дотримання тих вимог, що ставить Резолюція та директива, оскільки, враховуючи стрімкий розвиток технологій та активну імплементацію концепції «права на відключення» у законодавстві країн ЄС, прийняття єдиного акту на рівні ЄС видається подією, що слід очікувати вже найближчі роки.

Озернюк Г.В. у своїй статті «Право працівника на відключення: міжнародно-правові стандарти та національні моделі регулювання» зазначає, що не дивлячись на відсутність закріплення права на відключення на міжнародному рівні, сьогодні правове регулювання права на відключення у зарубіжних країнах здійснюється за різними підходами залежно від правової системи, рівня цифровізації та трудової культури. Так, автор умовно класифікує реалізацію права на відключення на три основні варіанти: законодавче закріплення, добровільне або частково обов'язкове регулювання, корпоративне саморегулювання (ініціатива роботодавця) [78, с. 295].

Конкретно серед країн ЄС, що вдалися до законодавчого закріплення, автор виділяє:

1) Португалію, де право на відключення було закріплено Законом № 83/2021 від 6 грудня 2021 р та вимагає від роботодавців утримуватися від контактів з працівниками під час їхнього відпочинку, за винятком випадків форс-мажору;
2) Словенію, в якій право на відключення було введено змінами до Закону про трудові відносини (ZDR1D), згідно з якими роботодавці зобов'язані впровадити заходи, які забезпечують працівникам право бути недоступними під час відпочинку;

Францію, що стала першою країною, яка офіційно закріпила право на відключення Законом № 2016- 1088 від 8 серпня 2016 р. Згідно з цим законом, компанії з понад 50 працівниками зобов'язані обговорювати з працівниками політику використання цифрових засобів комунікації поза робочим часом. У разі відсутності угоди, роботодавець повинен розробити «хартію» після консультацій з представниками

працівників, яка визначає правила використання цифрових інструментів, щоб забезпечити повагу до часу відпочинку та особистого життя працівників [78, с. 295].

3) Натомість Яценко Т.П. звертає увагу на той факт, що перше в правовому полі Франції питання про право на відключення з'явилося аж у далекому 2001 році - питання "права на відключення" було порушено у рішенні Палати з трудових спорів Верховного Суду Франції в 2001 році, а в 2004 році Верховний Суд підтвердив свої висновки в іншому рішенні, зазначивши, що «*той факт, що працівник не був доступний по телефону в неробочий час, не може розглядатися як порушення трудової дисципліни*» [79, с. 193].

До цього списку також варто додати Італію, де право на відключення ("diritto alla disconnessione") було вперше закріплено в Законі №81 від 22 травня 2017 р., що регулює "smart work" (гнучку дистанційну працю) та закріплена необхідність укладення індивідуальної угоди про дистанційну роботу, в якій сторони повинні визначити часові проміжки відпочинку працівника, протягом яких він не зобов'язаний виконувати роботу [80]; Іспанію, де право на цифрове відключення було впроваджено у 2018 році – після заслухання представників працівників компанія має розробити внутрішню політику, спрямовану на працівників, у тому числі тих, хто обіймає керівні посади, в якій визначаються умови реалізації права на відключення, а також заходи з навчання та інформування персоналу щодо розумного використання технологічних засобів, що дозволяють уникнути ризику комп'ютерної втоми [81]; а також Грецію, Словаччину, Хорватію та Люксембург.

До країн з добровільним або частковим регулюванням Озернюк Г.В. відносить Ірландію, що впровадила Кодекс практики щодо права на відключення, який натомість не є обов'язковим, а також Бельгію, хоча включення останньої видається дивним в контексті такої класифікації, оскільки бельгійське законодавство визначає обов'язок роботодавців у приватному секторі з понад 20 працівниками впровадити право на відключення через колективні договори або внутрішні правила.

Стосовно корпоративного саморегулювання, автор влучно зазначає про досвід німецьких концернів Volkswagen і Daimler, що першими запровадили механізми обмеження цифрової присутності працівників у позаробочий час [78, с. 296].

Отже, зважаючи на те, що у Європейському Союзі досі відсутній єдиний

зобов’язуючий акт, який би чітко встановлював необхідність запровадження права на відключення та чіткі критерії до його регламентації, досвід різних країн ЄС значно відрізняється між собою. Натомість, слід звернути увагу на два факти – Резолюція та додана до неї запропонована директива вказують на те, що право на відключення має поширюватися на всіх працівників, а держави зобов’язані встановлювати санкції за порушення національних норм, прийнятих на виконання цієї директиви. У цьому контексті багатьом з тих країн, що пішли шляхом імплементації пропозицій за цією Резолюції, ще далеко до повної відповідності – Італія, Греція та Словаччина поширюють право на відключення лише на дистанційних працівників, а санкції за порушення права на відключення прямо передбачені лише в законодавстві Словенії, Люксембургу, Італії, Іспанії та Португалії.

Стосовно українського законодавства, то концепція «право на відключення» знайшло відображення у понятті «період відключення», що міститься у статті 60-2 КЗпП. Дистанційна робота, відповідно до статті 60-2 КЗпП України, визначається як «форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій». Працівник самостійно визначає робоче місце та розподіляє робочий час на власний розсуд, загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України. На працівника, який виконує дистанційну роботу, не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором, що,безперечно, надає працівникам більшу свободу у плануванні свого часу, проте одночасно створює ризик порушення балансу між трудовою діяльністю та особистим життям. Відповідно до статті КЗпП України, працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з роботодавцем, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. При цьому окремих санкцій за невиконання цієї норми українське законодавство не передбачає.

Отже, в Україні концепція має суттєві недоліки: поширюється лише на

дистанційних працівників, не містить ефективних механізмів реалізації та не передбачає відповідальності роботодавця за порушення. Хоча Т. П. Яценко наголошує, що «*системний аналіз норм чинного трудового законодавства дозволяє стверджувати, що в теорії скористатися правом на відключення працівник може і зараз, адже за ст. 31 КЗпП України власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором*» [79, с. 194]., на нашу думку такий підхід не зовсім узгоджується з позицією, викладеною в Резолюції, оскільки лише фрагментарно підходить до питання реальних санкцій, що чекають на порушників.

Слід відмітити, що КЗпП передбачає період відключення лише для дистанційної роботи – дійсно, дистанційні працівники менш захищені від електронної комунікації з роботодавцем у позаробочий час з огляду на специфіку такого формату праці, проте застосування засобів електронної комунікації є поширеним майже у всіх сферах трудової діяльності і така проблема є не менш актуальною і для звичайних працівників, саме тому Директива спрямована на всі категорії працівників і не обмежується лише більщ вразливими категоріями, хоча і залишає за країнами певну свободу у прийнятті рішення стосовно формату реалізації такого права. У цьому контексті важливо розуміти, що право на відключення також не може бути всеосяжним. Так, французький професор трудового права Жан- Еммануель Рей, один із ідеологів концепції droit à la déconnexion, зазначає: «*Право на відключення – це обов'язок компанії, який не можна врегулювати універсально і безособово*» [82]. Тобто кожна організація повинна знайти власний баланс і заходи (через переговори, політики, технічні рішення), щоб працівники могли реально скористатися відпочинком. І в цьому контексті більш гнучким видається підхід Франції та Бельгії, які встановлюють обов’язок проводити діалог роботодавця з працівниками і, внаслідок таких перемовин, запроваджувати відповідні правила та умови стосовно позаробочої комунікації.

В певній мірі проект Трудового кодексу пішов трохи далі, ніж чинне регулювання за КЗпП: відповідно до частини 10 статті 63, працівнику, який виконує роботу за трудовим договором про дистанційну роботу, надається час відпочинку

відповідно до цього Кодексу, протягом якого гарантується право на відключення, тобто право працівника переривати будь-який зв’язок, у тому числі з використанням технічних засобів електронних комунікацій, з роботодавцем, що не вважається порушенням умов трудового договору. Час відпочинку та періоди відключення визначаються у трудовому договорі. Тобто законодавець апелює чітким та близьким до європейського регулювання терміном – саме «право на відключення», що також важливо в тому плані, що такий інструмент визнається саме правом людини, а період відключення натомість є похідним від такого права. Натомість, дивним видається рішення розділити поняття часу відпочинку та періоду відключення – за чинною нормою період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу, тобто у цьому контексті законодавець ототожнює час відпочинку з періодом, коли особа вільна від робочої комунікації і це видається цілком логічним у світлі обговорених вище кейсів Суду ЄС, де час, коли працівник був зв’язаний робочими обов’язками не міг визнаватися часом відпочинку. Екстраполюючи це на питання періоду відключення – видається можливим, що роботодавець може відокремити час відпочинку від часу відключення і зробити ситуацію, де працівник хоча формально і відпочиває, проте завжди має бути готовий відповідати на робочі дзвінки, мейли, повідомлення у месенджерах тощо – такий розклад у підсумку створює загрозу такої ж самої прив’язки працівника до готовності виконувати робочі обов’язки у свій, нібито, вільний час.

Таким чином, право на відключення є якісно новим інститутом трудового права, що виник як закономірна відповідь на виклики цифровізації трудових відносин і за своєю природою є похідним від загального права на відпочинок, набуваючи при цьому самостійного змісту. Попри відсутність єдиного зобов'язуючого акту ЄС, Резолюція Європейського парламенту 2021 р. сформувала чіткий нормативний орієнтир, що визначає це право як таке, що має поширюватися на всіх найманих працівників; досвід держав-членів при цьому засвідчує значну варіативність підходів - від обов'язкового законодавчого закріплення з санкціями до корпоративного саморегулювання, причому більш гнучкими й практично дієвими видаються моделі Франції та Бельгії, що ґрунтуються на обов'язковому діалозі між сторонами трудових

відносин. Стан регулювання в Україні залишається незадовільним: норма статті 60-2 КЗпП поширюється лише на дистанційних працівників, позбавлена реального механізму реалізації та санкцій, а проєкт Трудового кодексу, хоча й оперує терміном «право на відключення», створює небезпечну прогалину через розмежування понять «час відпочинку» та «час відключення», що фактично відтворює проблему остійної доступності, яку це право покликане вирішити, а тому подальше вдосконалення вітчизняного законодавства у цій сфері є необхідною умовою як належного захисту трудових прав, так і виконання Україною зобов'язань з адаптації до стандартів ЄС.

3.3.2 Право на відпочинок в умовах воєнного стану: правові проблеми та конституційні колізії

Окремо необхідно звернути увагу на ситуацію, що склалася в умовах воєнного стану – Закон України № 2136-IX від 15 березня 2022 р. «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дозволив роботодавцям звужувати передбачені загальними нормами гарантії. Так, стаття 6 Закону встановлює такі відступи від загальних норм трудового законодавства: нормальна тривалість робочого часу для працівників об'єктів критичної інфраструктури може бути збільшена до 60 годин на тиждень (для тих, кому встановлена скорочена тривалість, - до 40 годин); тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин; тип робочого тижня та час початку і закінчення робочого дня визначаються роботодавцем одноособово; зупиняється дія низки норм КЗпП та Закону «Про відпустки», зокрема щодо скороченого робочого дня напередодні святкових днів, обмежень залучення до надурочних робіт і роботи у вихідні та святкові дні, а також заборони ненадання щорічної відпустки протягом двох років поспіль. При цьому Закон передбачає два застереження: збільшення норми праці понад встановлений рівень має супроводжуватися пропорційним збільшенням оплати праці, а зазначені відступи щодо тривалості робочого часу і щотижневого відпочинку не поширюються на працівників віком до 18 років [83].

Таким чином, Закон у певних випадках фактично зрівняв гарантії з мінімальною межою, передбаченою Директивою, а в інших – зменшив обсяг гарантій порівняно з мінімальними стандартами Директиви. Серед обмежень Закону № 2136-IX, які

знижують гарантії нижче порогу Директиви:

1) Збільшення нормального робочого тижня до 60 годин для працівників, зайнятих на об’єктах критичної інфраструктури – Директива у ст. 6 встановлює абсолютний максимум - 48 годин на тиждень у середньому з урахуванням надурочних. При цьому ст. 7 Директиви дозволяє механізм opt-out лише за добровільною індивідуальною угодою з конкретним працівником, а не за одноосібним рішенням роботодавця. Це пряме порушення ст. 6 Директиви;
2) Скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин Директива за ст. 5 встановлює мінімум у 35 годин (24 + 11 годин щоденного відпочинку), натомість скорочення до 24 годин є очевидно нижчим за цей мінімум. Хоча Директива у ст. 17 допускає виняток у вигляді лише 24 годин, але виключно за умови надання рівнозначного компенсаційного відпочинку, що Закон № 2136-IX не передбачає;
3) Зупинення дії ч. 5 ст. 11 Закону «Про відпустки» (заборона ненадання відпустки 2 роки поспіль) – норма забороняла не надавати відпустку повної тривалості 2 роки підряд, а також окремо захищала неповнолітніх і тих, хто працює у шкідливих умовах – була призупинена. Це суперечить принципу накопичення відпусток, закріпленому у практиці CJEU (Schultz-Hoff, KHS), і підриває саму суть права на реальний відпочинок;
4) Зупинення дії ч. 2 ст. 12 Закону «Про відпустки» (надання невикористаної відпустки протягом 12 місяців) – CJEU у справі KHS (C-214/10) чітко встановив, що держави зобов'язані гарантувати мінімальний строк перенесення невикористаної відпустки [69]. Відсутність будь-якого строку перенесення є несумісною зі ст. 7 Директиви у тлумаченні Суду ЄС.

Директива 2003/88/ЄС не містить жодної норми що стосується воєнного чи надзвичайного стану, яка б дозволяла державі-члену в умовах збройного конфлікту знижувати гарантії відпочинку для цивільних працівників. Стаття 17 Директиви передбачає відступи лише у дуже конкретних випадках, а не дозволяє необмежено знижувати гарантії директиви при настанні певного тригеру – навіть під час пандемії COVID-19 лише певні держави відступали від положень Директиви щодо лікарів, при цьому робили це з обережністю та належним обґрунтуванням. Та ж рамкова

Директива 89/391/ЄЕС, до якої відсилає Директива 2003/88/ЄС, у своїй ст. 2(2) передбачає виняток лише там, де специфічні характеристики певних видів публічної служби, зокрема збройних сил або поліції, але і цей виняток містить певне застереження, що навіть у таких ситуаціях безпека і здоров'я працівників мають забезпечуватися настільки, наскільки це можливо з урахуванням цілей цієї Директиви [84].

Але не слід забувати одну просту річ – жодна країна ЄС не перебувала у стані повномасштабної війни з кінця Другої світової війни – це саме те, що відрізняє наш досвід від європейського і дає підстави міркувати про непрактичність правового регулювання, яке пропонує Європейський Союз та його невідповідність жорстоким реаліям, з якими може зіткнутися країна під час повномасштабної війни. Єдиною ж нормою, яка дійсно може бути екстрапольована на кейс повномасштабної війни, є ст. 347 ДФЄС, що дозволяє державам-членам вживати заходів, які вони вважають необхідними для захисту суттєвих інтересів безпеки у разі війни або серйозної міжнародної напруженості, але, звісно ж, за всю історію існування ДФЄС жодна країна ніколи її не застосовувала. Проте чи виправдовує це обмеження, запроваджені Законом № 2136-IX?

В українській науковій літературі обмеження, передбачені статтею 6 Закону № 2136-IX вже не раз піддавалися критиці. Так, слушно зауважує Л. Д. Менів: «*законодавець, вдавшись до такого правового врегулювання, не передбачив вичерпних підстав для обмеження тривалості щорічної основної відпустки, а лише зазначив, що для цього достатньо рішення роботодавця. Законом також не передбачено з чим може бути пов'язане таке рішення (наприклад, кадровим дефіцитом та браком робочої сили, перебуванням працівників у інших відпустках, тимчасовою втратою працездатності окремими працівниками, фінансовими проблемами підприємства тощо)*» [85, с. 31]. Хоча й можливо законодавець переслідував благу ціль в умовах тяжких економічних наслідків реалій повномасштабної війни, але право роботодавця на зменшення тривалості щорічної відпустки без будь-яких на то особливих причин навряд чи можна назвати пропорційним: яку розумну мету переслідує роботодавець, що не зазнав відчутних несприятливих наслідків для свого бізнесу в умовах воєнного

стану, обмежуючи працівникам їхню щорічну відпустку, можна лише здогадуватися.

Цю критику доцільно поширити і на інші обмеження за статтею 6 – так, якщо видається цілком зрозумілим обмеження для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, яку мету переслідує законодавець, даючи роботодавцю на свій розсуд одноособово обмежувати кількість днів щорічної відпустки, скасовувати святкові і неробочі дні, запроваджувати роботу у вихідні дні, збільшувати кількість надурочних робіт порівняно зі встановленим мінімумом у 120 годин на рік та 4 годинами протягом 2 днів підряд, скорочувати тривалість щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин? Слід відзначити, що у зв'язку з жорстокими та безпрецедентними атаками російської федерації на критичну інфраструктуру України, збільшення робочого тижня до 60 годин для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, не виглядає як дійсно непропорційне обмеження, особливо в умовах нестачі кадрів, проте відсутність рівнозначних періодів компенсаційного відпочинку за підвищений обсяг роботи протягом робочого тижня навряд чи можна виправдати.

Слушну позицію також займають Котова Л. В. та Севост'янова К. А. Так, на думку авторів, «*наділення роботодавців правом відмовити у наданні невикористаної частини щорічної відпустки, а також скасування гарантій щодо реалізації права на невикористану відпустку та заборона ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд є прикладами відступу від міжнародних стандартів у сфері трудових відносин. Неповнолітні працівники та працівники, які мають право на додаткову відпустку за шкідливі умови праці також можуть бути позбавлені права на щорічну відпустку повної тривалості протягом робочого року*». На підставі цього аналізу дослідниці доходять однозначного висновку: «*ЗУ № 2136-IX суттєво обмежує конституційне право на відпочинок і суперечить принципам трудового права. Ці обмеження можуть мати негативні наслідки для здоров'я працівників, продуктивності праці та соціальної стабільності в країні. Тому, на нашу думку, необхідно переглянути відповідні норми закону з метою відновлення гарантій права на відпочинок для всіх працівників*» [77, с. 242-243].

Таким чином, Закон № 2136-IX є прикладом правового регулювання, що

опинилося на перехресті між реальними потребами держави, яка веде боротьбу за виживання, та міжнародними і конституційними стандартами захисту трудових прав. Аналіз положень Закону № 2136-IX крізь призму Директиви 2003/88/ЄС свідчить про те, що окремі відступи від загальних гаранті, зокрема збільшення тривалості роботи для працівників критичної інфраструктури, можуть мати певне практичне обґрунтування в умовах безпрецедентного воєнного конфлікту, однак відсутність у законі механізмів компенсаторного відпочинку, чітких підстав для застосування обмежень роботодавцями та будь-якого строку перенесення невикористаної відпустки свідчить про те, що ці обмеження не відповідають принципу пропорційності ні за змістом, ні за формою, опускаючи рівень захисту нижче мінімальних стандартів Директиви. Це ставить Україну перед викликом, який потребує вирішення як у контексті відновлення конституційних гарантій, так і в рамках євроінтеграційного зобов'язання наблизити своє трудове законодавство до acquis communautaire.

***

Аналіз системи первинного права ЄС у сфері права на відпочинок засвідчує, що це право пройшло складний шлях від периферійного питання охорони праці до фундаментального соціального права, закріпленого у статті 31(2) Хартії основних прав ЄС. Принциповим кроком у цьому процесі стало набрання чинності Лісабонським договором у 2009 році, яким Хартії було надано юридичну силу первинного права ЄС, що вивело право на відпочинок за межі суто директивного регулювання та надало йому конституційного виміру. Наукова доктрина при цьому звертає увагу на подвійне обґрунтування наднаціонального регулювання робочого часу: соціальне, у вигляді захисту здоров'я та безпеки працівників, та економічне, у вигляді забезпечення рівних умов конкуренції на внутрішньому ринку, причому саме ця двоїстість визначила широке тлумачення Судом ЄС понять «здоров'я» та «безпека» ще з часів справи C-84/94.

Директива 2003/88/ЄС встановлює систему мінімальних гарантій, що охоплює щоденний відпочинок не менше 11 послідовних годин, перерву при робочому дні

понад шість годин, щотижневий відпочинок у 35 годин, максимальну тривалість робочого тижня у 48 годин та щорічну оплачувану відпустку тривалістю щонайменше чотири тижні. Методологічно принциповою є запроваджена Директивою жорстка бінарна дихотомія «робочий час / час відпочинку», яка породила численні судові спори, що склали розгалужену лінію прецедентного права. Суд ЄС послідовно виступає розширювальним тлумачем гарантій права на відпочинок: справи SIMAP (C-303/98) та Jaeger (C-151/02) закріпили принцип кваліфікації часу чергування за ступенем обмеження особистої свободи працівника, а не інтенсивністю фактичної роботи; рішення від 6 листопада 2018 року у справах Kreuziger, Max-Planck v Shimizu та Bauer і Willmeroth сформували концепцію активного обов'язку роботодавця вживати конкретних заходів для того, щоб працівник реально міг скористатися правом на відпустку; справа CCOO v Deutsche Bank (C-55/18) закріпила обов'язок держав запровадити системний облік робочого часу як необхідну умову реалізації усіх гарантій Директиви.

Порівняльний аналіз виявив різнорідну картину відповідності українського законодавства стандартам ЄС. Щодо щоденного відпочинку, українське законодавство не оперує ним як автономним суб'єктивним правом, а формула статті 59 КЗпП у разі коротких змін може опускатися нижче мінімуму ЄС у 11 годин. У сфері перерв виявлена принципова асиметрія: Директива встановлює поріг виникнення права, але не мінімальну тривалість перерви, тоді як КЗпП регулює максимальну тривалість, але не мінімальну і не прив'язує надання перерви до порогового значення тривалості робочого дня. Щодо щотижневого відпочинку КЗпП встановлює сприятливіший мінімум у 42 години порівняно з 35-годинним стандартом Директиви. Найбільш проблемною виявилася сфера щорічної оплачуваної відпустки: обчислення у календарних, а не у робочих днях призводить до того, що реальний обсяг відпочинку в Україні становить лише близько 16 робочих днів проти мінімального стандарту Директиви у 20 робочих днів, а тому запропоноване у проекті Трудового кодексу збільшення мінімальної тривалості відпустки до 28 календарних днів є одним із найбільш позитивних нововведень у контексті гармонізації.

Аналіз права на відключення показав, що цей інститут виник як закономірна відповідь на розмивання меж між робочим і вільним часом в умовах цифровізації. Резолюція Європейського парламенту 2021 року визначила ключові орієнтири: право має поширюватися на всіх найманих працівників, а держави зобов'язані встановлювати реальні санкції за його порушення. Досвід держав-членів засвідчує значну варіативність підходів, причому найбільш збалансованими видаються моделі Франції і Бельгії, що ґрунтуються на обов'язковому колективному діалозі між сторонами. Стан регулювання в Україні залишається незадовільним: норма статті 60-2 КЗпП поширюється лише на дистанційних працівників і позбавлена механізмів реалізації та санкцій, а проект Трудового кодексу, хоча й оперує терміном «право на відключення», допускає концептуальне розмежування «часу відпочинку» і «часу відключення», що фактично відтворює проблему постійної доступності, яку це право покликане вирішити.

Закон України № 2136-IX в умовах воєнного стану запровадив низку обмежень, що прямо порушують мінімальні стандарти Директиви: збільшення тривалості робочого тижня до 60 годин суперечить статті 6, скорочення щотижневого відпочинку до 24 годин без компенсаторного відпочинку суперечить статті 5, а зупинення норм щодо перенесення невикористаної відпустки суперечить судовій доктрині справ Schultz-Hoff та KHS. Основним дефектом Закону є відсутність чітких підстав для застосування обмежень роботодавцями, механізмів компенсаторного відпочинку та строків перенесення невикористаної відпустки, що робить ці обмеження непропорційними як за змістом, так і за формою. Водночас слід визнати унікальність ситуації: жодна держава-член ЄС з часів Другої світової війни не зазнавала повномасштабної збройної агресії, і наявне регулювання ЄС об'єктивно не пристосоване до таких реалій.

Таким чином, Україна на шляху до членства в ЄС стоїть перед необхідністю системного вдосконалення законодавства, що охоплює щонайменше чотири пріоритетні напрями: законодавче закріплення щоденного відпочинку як самостійного права з мінімумом у 11 послідовних годин; виправлення концептуальної помилки щодо надання відпочинку під час роботи у проекті

Трудового кодексу; поширення права на відключення на всіх працівників із забезпеченням реальних санкцій; перегляд обмежень воєнного часу з запровадженням механізмів компенсаторного відпочинку та мінімальних строків перенесення відпустки відповідно до acquis communautaire.

ВИСНОВКИ

Магістерська робота присвячена комплексному дослідженню права на відпочинок за українським законодавством в умовах європейської інтеграції. Обраний предмет дослідження перебуває на перетині конституційного та трудового права України, права Європейського Союзу та порівняльного правознавства, що зумовило необхідність використання широкого кола методів і джерел. У підсумку, магістерська робота охоплила як теоретичні засади права на відпочинок, його доктринальне осмислення у вітчизняній та зарубіжній науці, так і генезис цього права від доби промислової революції до сьогодення, систему нормативного регулювання в Україні на всіх рівнях від конституційного до локального, стандарти права ЄС та практику Суду ЄС, а також два ключові виклики сучасних реалій, а саме цифровізацію трудових відносин і функціонування правової системи в умовах воєнного стану. Отримані результати дозволяють сформулювати такі висновки.

Завдання 1: дослідити еволюцію концепції права на відпочинок у міжнародному, європейському та вітчизняному праві, виявити ключові етапи її формування

Дослідження генезису права на відпочинок дозволило виокремити три великі етапи його розвитку у міжнародному та європейському вимірі. Перший етап охоплює XIX ст. і пов'язаний із боротьбою робітничого руху проти нелюдських умов праці доби промислової революції. Ключовими подіями цього періоду стали «Хеймаркетська справа» 1886 р. у Чикаго, яка символізувала перетворення вимоги восьмигодинного робочого дня на масовий рух, та поступове законодавче закріплення цього стандарту в провідних індустріальних державах протягом 1917-1919 рр. Другий етап охоплює 1919-1966 рр. і характеризується перетворенням стандартів права на відпочинок із моральних декларацій на юридично обов'язкові

норми: Конвенція МОП № 1 про 8-годинний робочий день, Загальна декларація прав людини 1948 р. із закріпленням права на відпочинок у статті 24, а також Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 р. утворюють кістяк цієї нормативної системи. Третій етап починається з останньої третини XX ст. і характеризується якісним переосмисленням права на відпочинок у контексті гідної праці, що знайшло своє вираження у Директиві 2003/88/ЄС та статті 31(2) Хартії основних прав ЄС. Щодо вітчизняного виміру, еволюція регулювання пройшла шлях від декларативного проголошення восьмигодинного робочого дня ІІІ Універсалом Центральної Ради та прийняття відповідного Закону 25 січня 1918 р., через першу кодифікацію часу відпочинку у КЗпП УСРР 1922 р., яка заклала чотириланкову структуру видів часу відпочинку, що збереглася до сьогодні, до прийняття КЗпП УРСР 1971 р. та Закону «Про відпустки» 1996 р. як завершення першого великого пострадянського етапу. Виявлена закономірність: вітчизняне трудове законодавство формувалося переважно під впливом радянської нормативної традиції, що й пояснює значну частину розбіжностей між чинним КЗпП і стандартами, які тривалий час формувалися у державах-членах ЄС.

Завдання 2: охарактеризувати джерела нормативно-правового регулювання права на відпочинок в Україні

Дослідження системи джерел правового регулювання права на відпочинок в Україні дозволило встановити, що вона характеризується комплексністю та багаторівневістю. На конституційному рівні стаття 45 Конституції України гарантує право на відпочинок кожному, хто працює. Аналіз наукових дискусій довкола формулювання «кожен, хто працює» засвідчив, що воно охоплює як найманих працівників, так і осіб, які працюють за цивільно-правовими договорами, і є широким порівняно з аналогічними формулюваннями конституцій низки держав-членів ЄС. Основним кодифікованим джерелом залишається КЗпП 1971 р., який, попри певну інституційну застарілість, досі є центральним правовим актом у системі трудового права України та встановлює базові гарантії щодо відпочинку для працівників. Виявленою прогалиною є відсутність у КЗпП окремої статті про щоденний міжзмінний відпочинок, що регулюється лише опосередковано через

статтю 59. Закон України «Про відпустки» здійснює спеціалізоване регулювання відпусток, розширюючи суб'єктний склад права та запроваджуючи розгорнуту класифікацію їх видів. Підзаконні нормативні акти деталізують гарантії для окремих категорій працівників, зокрема у сфері спеціальних перерв. Локальний рівень представлений правилами внутрішнього трудового розпорядку, колективними договорами та графіками відпусток. Проведений аналіз проекту Трудового кодексу України виявив ряд принципових позитивних новацій: вперше закріплюється вичерпний перелік видів часу відпочинку у статті 127, стаття 129 прямо встановлює мінімум щоденного відпочинку у 12 послідовних годин, стаття 128 запроваджує мінімальну тривалість перерви у 30 хвилин, а збільшення мінімальної щорічної відпустки до 28 календарних днів є найбільш суттєвим кроком у напрямі гармонізації з acquis communautaire.

Завдання 3: проаналізувати зміст Директиви 2003/88/ЄС та іншого релевантного acquis communautaire, а також практику Суду ЄС у сфері регулювання робочого часу

Аналіз системи права ЄС дозволив встановити, по-перше, ключові положення актів ЄС у сфері забезпечення відпочинку та їхню ієрархічну структуру – так, на рівні первинного права стаття 31(2) Хартії основних прав ЄС закріплює право кожного працівника на обмеження максимальної тривалості робочого часу, щоденний і щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку. Після набрання чинності Лісабонським договором у 2009 р. Хартія отримала юридичну силу первинного права ЄС, що надало праву на відпочинок конституційного виміру, підтвердженого Судом ЄС у справі Max-Planck v Shimizu (C-684/16). Договірна основа компетенції ЄС закріплена у статтях 151 та 153 ДФЄС, які передбачають встановлення мінімальних стандартів із збереженням за державами права на більш сприятливе регулювання. Директива 2003/88/ЄС як центральний акт вторинного права встановлює систему мінімальних гарантій: щоденний відпочинок не менше 11 годин, перерва при робочому дні понад 6 годин, щотижневий відпочинок у 35 годин, максимальний робочий тиждень у 48 годин та щорічна оплачувана відпустка щонайменше чотири тижні. Методологічно принциповою є жорстка бінарна

дихотомія «робочий час / час відпочинку», яка не допускає проміжних категорій.

По-друге, важливим етапом аналізу стало дослідження прецедентного права Суду ЄС, внаслідок чого було виявлено три ключові лінії справ Суду ЄС. Перша стосується кваліфікації часу чергування: справи SIMAP (C-303/98), Jaeger (C-151/02), Matzak (C-518/15) та Dellas (C-14/04) закріпили принцип, за яким кваліфікуючою ознакою є не інтенсивність фактичної роботи, а ступінь обмеження особистої свободи та факт перебування у розпорядженні роботодавця. Друга лінія стосується щорічної відпустки: справа BECTU (C-173/99) встановила неможливість обумовлювати виникнення права на відпустку мінімальним стажем; справи Schultz-Hoff та Stringer (C-350/06 та C-520/06) закріпили недопустимість автоматичного погашення права на відпустку через хворобу; справа KHS (C-214/10) допустила розумні строки перенесення. Третя лінія, представлена трьома рішеннями від 6 листопада 2018 р. у справах Kreuziger (C-619/16), Max-Planck v Shimizu (C-684/16) та Bauer і Willmeroth (C-569/16 та C-570/16), сформувала концепцію активного обов'язку роботодавця вживати конкретних заходів для реальної реалізації права на відпустку. Також справа CCOO v Deutsche Bank (C-55/18) закріпила обов'язок системного обліку робочого часу як необхідну умову дієвості всіх гарантій Директиви.

Завдання 4: дослідити концепцію «права на відключення» в європейському та вітчизняному праві і визначити перспективи її повноцінної імплементації в Україні

Дослідження права на відключення засвідчило, що цей інститут виник як закономірна відповідь на цифровізацію трудових відносин і розмивання меж між робочим і вільним часом, суттєво загострене пандемією COVID-19. За своєю природою право на відключення є похідним від загального права на відпочинок, набуваючи при цьому свого власного, самостійного змісту. Ключовим документом стосовно запровадження права на відпочинок в ЄС є Резолюція Європейського парламенту від 21 січня 2021 р. (2019/2181(INL)), яка визначила це право як право утримуватися від будь-якої електронної комунікації з роботодавцем поза межами робочого часу без негативних наслідків, та сформулювала орієнтири для

майбутнього регулювання: поширення на всіх найманих працівників, обов'язковий облік робочого часу та реальні санкції. Хоча відповідна Директива не була прийнята, натомість, враховуючи подальшу активну популяризацію дистанційної праці та збільшення впливу інформаційно-комунікаційних систем у комунікації між роботодавцем та працівником, слід очікувати, що в найближчом майбутньому такий акт буде ухвалений та стане обов’язковим регуляторним орієнтиром для всіх країн ЄС, отже і вимагатиме послідовного узгодження законодавства України з цими нормами. Аналіз національних моделей держав-членів виявив три підходи: законодавче закріплення з санкціями у Франції, Португалії, Словенії, Іспанії та Бельгії; добровільне або часткове регулювання в Ірландії; корпоративне саморегулювання у Германії. Найбільш збалансованими видаються моделі Франції і Бельгії, що ґрунтуються на обов'язковому колективному діалозі між сторонами трудових відносин. Стан регулювання в Україні є незадовільним: норма статті 60-2 КЗпП про «період відключення» поширюється лише на дистанційних працівників, позбавлена механізмів реалізації та санкцій. Проект Трудового кодексу, хоча й оперує терміном «право на відключення», створює небезпечну концептуальну прогалину через розмежування понять «час відпочинку» і «час відключення», що фактично відтворює проблему постійної доступності, яку це право покликане вирішити. Перспективи повноцінної імплементації цієї концепції в Україні потребують трьох ключових кроків: поширення права на всіх найманих працівників, усунення концептуальної суперечності у проекті Трудового кодексу та запровадження реальних санкцій для роботодавців.

Завдання 5: дослідити особливості реалізації права на відпочинок в умовах воєнного стану та оцінити відповідність запроваджених обмежень європейському регулюванню

Аналіз Закону України № 2136-IX від 15 березня 2022 р. крізь призму стандартів Директиви 2003/88/ЄС виявив низку прямих невідповідностей. Збільшення тривалості робочого тижня до 60 годин для працівників об'єктів критичної інфраструктури прямо суперечить абсолютному максимуму у 48 годин, встановленому статтею 6 Директиви, причому механізм «opt-out» за Директивою

передбачає добровільну індивідуальну згоду, а не одноосібне рішення роботодавця. Скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин без надання компенсаторного відпочинку суперечить статті 5 Директиви, яка допускає зменшення до 24 годин виключно за умови рівнозначної компенсації. Зупинення норм щодо перенесення невикористаної відпустки суперечить судовій доктрині, виробленій у справах Schultz-Hoff та KHS, відповідно до якої держави зобов'язані гарантувати мінімальний строк перенесення. Водночас слід визнати унікальність ситуації: жодна держава-член ЄС з часів Другої світової війни не перебувала в умовах повномасштабної збройної агресії, і наявне регулювання ЄС об'єктивно не пристосоване до таких реалій. Основним дефектом Закону є не стільки сам факт обмеження гарантій, скільки відсутність чітких підстав для застосування цих обмежень конкретними роботодавцями, відсутність механізмів компенсаторного відпочинку за підвищений обсяг роботи та відсутність будь-яких строків перенесення невикористаної відпустки.

Завдання 6: виявити ключові розбіжності між українським законодавством і правом ЄС у досліджуваній сфері та сформулювати конкретні рекомендації щодо законодавчих змін.

Порівняльний аналіз виявив різнорідну картину відповідності українського законодавства стандартам ЄС, що охоплює як сфери формального перевищення мінімальних стандартів, так і суттєві прогалини. Щотижневий відпочинок у 42 години за КЗпП перевищує стандарт Директиви у 35 годин, а підхід до святкових днів є більш захисним, ніж у ряді держав-членів. Водночас щоденний відпочинок не закріплений як самостійне суб'єктивне право; реальна тривалість щорічної відпустки у перерахунку на робочі дні становить лише близько 16 днів проти мінімуму Директиви у 20 робочих днів; право на відключення поширюється лише на дистанційних працівників; механізми обліку робочого часу та активного забезпечення реалізації права на відпустку не відповідають судовій доктрині Суду ЄС.

На підставі проведеного дослідження формулюються такі конкретні рекомендації щодо законодавчих змін.

1. Перша рекомендація стосується закріплення щоденного відпочинку як самостійного суб'єктивного права. Проект Трудового кодексу у статті 129 вже пропонує чітко встановити мінімум у 12 послідовних годин, що є позитивним кроком і вищою гарантією ніж та, що передбачена в Директиві 2003/88/ЄС, проте не досягає стандарту ЄС у 11 годин, прив'язаних до кожних 24-годинного циклу, а не до формули подвійної тривалості зміни. Отже, пропонується закріпити у статті 129 проекту Трудового кодексу норму такого змісту: «Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку не може становити менше одинадцяти послідовних годин упродовж кожних двадцяти чотирьох годин», привівши її у повну відповідність до статті 3 Директиви.
2. Друга рекомендація стосується права на відключення. Пропонується внести зміни до статті 60-2 КЗпП, а у перспективі до відповідних статей нового Трудового кодексу, передбачивши поширення права на відключення на всіх найманих працівників незалежно від форми організації праці; усунення концептуального розмежування між «часом відпочинку» і «часом відключення» шляхом їх ототожнення відповідно до логіки, виробленої судовою практикою Суду ЄС; запровадження обов'язку роботодавця розробити та погодити з представниками працівників внутрішню політику цифрових комунікацій у позаробочий час; встановлення конкретних санкцій за порушення права працівника на відключення.
3. Третя рекомендація стосується обліку робочого часу. Відповідно до рішення Суду ЄС у справі CCOO v Deutsche Bank (C-55/18), держави зобов'язані законодавчо закріпити обов'язок роботодавців вести об'єктивний, надійний та доступний облік фактично відпрацьованого кожним працівником часу. Проект Трудового кодексу України не містить такої норми, що є суттєвою прогалиною. Пропонується доповнити проект окремою статтею, яка зобов'язує роботодавців вести системний щоденний облік робочого часу кожного працівника та зберігати відповідні дані протягом визначеного строку, а також надає працівнику право доступу до цих даних.
4. Четверта рекомендація стосується обмежень воєнного часу. Пропонується внести

зміни до Закону України № 2136-IX, передбачивши: перелік конкретних обставин, які є підставою для застосування роботодавцем обмежень, встановлених статтею 6 Закону, з виключенням можливості їх застосування без належного обґрунтування; обов'язкове надання рівнозначного компенсаторного відпочинку у разі скорочення щотижневого безперервного відпочинку нижче загального мінімуму; визначення мінімального строку перенесення невикористаної щорічної відпустки, що не може бути меншим за дванадцять місяців після закінчення розрахункового року.

Реалізація сформульованих рекомендацій сприяла б системному наближенню вітчизняного законодавства у сфері права на відпочинок до стандартів acquis communautaire, виконанню Україною зобов'язань, взятих в рамках Угоди про асоціацію з ЄС, а також більш ефективному захисту конституційного права кожного працюючого на відпочинок в умовах, коли цифровізація трудових відносин, повномасштабна збройна агресія та перспектива євроінтеграції одночасно ставлять перед вітчизняним трудовим правом безпрецедентні виклики.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. European Parliament. Resolution of 21 January 2021 on the right to disconnect (2019/2181(INL)) // Official Journal of the European Union. 2021. C 456. P. 161-176.
2. Іншин М. І. Теоретико-правовий аналіз часу відпочинку працівників в Україні // Актуальні проблеми держави і права. 2015. Вип. 75. С. 309-313.
3. Гапон О. Є. Поняття та сутність права працівників на відпочинок. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія «Право»*. 2014. Вип. 28. Т. 2. С. 21-24
4. Готра В. В. Сучасний стан реалізації права на відпочинок в Україні / В. В. Готра // *Форум права*. – 2010. – № 4. – С. 235–240
5. Венедіктов С. В. Трудове право України : підручник. 2-ге вид., переробл. і допов. Київ : Діа, 2024. 228 с.
6. Черноус С. М. Право на відпочинок у системі прав людини. *Право та інновації*. 2016. № 4 (16). С. 134–139.
7. Bueno N. Article 24: The Right to Rest and to the Limitation of Working Hours // The Universal Declaration of Human Rights: A Commentary / ed. by H. Cantu Rivera. – Leiden : Brill, 2023. – P. 566–587
8. Roos D. Why We Work 5 Days a Week [Електронний ресурс] / D. Roos // HISTORY. – Режим доступу: https://www.history.com/articles/five-day-work-week-labor-movement (дата звернення: 29.04.2026 р.)
9. International Labour Organization – History [Електронний ресурс] // NobelPrize.org. – Режим доступу: https://www.nobelprize.org/prizes/peace/1969/labour/history/ (дата звернення: 29.04.2026 р.)
10. International Labour Organization. Labour history resources [Електронний ресурс] // ILO LibGuides. – Режим доступу: https://libguides.ilo.org/c.php?g=657806&p=4636553 (дата звернення: 29.04.2026 р.)

11. Конвенція про обмеження робочого часу на промислових підприємствах до восьми годин на день та сорока восьми годин на тиждень № 1 : Конвенція Міжнародної організації праці від 28 листопада 1919 р. [Електронний ресурс] // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_155#Text (дата звернення: 29.04.2026 р.)
12. International Labour Organization. History of the ILO [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.ilo.org/about-ilo/history-ilo (дата звернення: 29.04.2026 р.)
13. Конвенція про щотижневий відпочинок у промисловості № 14 : Конвенція Міжнародної організації праці від 17 листопада 1921 р.
14. Конвенція про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах № 106 : Конвенція Міжнародної організації праці від 26 червня 1957 р.
15. Конвенція про сорокагодинний робочий тиждень № 47 : Конвенція Міжнародної організації праці від 22 червня 1935 р.
16. Sivan A., Veal A. J. Leisure and human rights: the World Leisure Organization Charter for Leisure: past, present and future // World Leisure Journal. 2021. Vol. 63, No. 2. P. 133–140. DOI: https://doi.org/10.1080/16078055.2021.1918755
17. Загальна декларація прав людини : міжнародний документ від 10 грудня 1948 р. [Електронний ресурс] // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 29.04.2026 р.)
18. Universal Declaration of Human Rights at 70: 30 Articles on 30 Articles – Article 24 [Електронний ресурс] // Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR). – Режим доступу: https://www.ohchr.org/en/press-releases/2018/12/universal-declaration-human-rights-70-30-articles-30-articles-article-24 (дата звернення: 29.04.2026 р.)
19. Roosevelt E. My Day, 1948 [Електронний ресурс] // The Eleanor Roosevelt Papers Digital Edition. – George Washington University. – Режим доступу:

https://www2.gwu.edu/~erpapers/myday/displaydoc.cfm?_y=1948&_f=md001132 (дата звернення: 29.04.2026 р.)

20. Sivan A., Veal A. J. Leisure and human rights: the World Leisure Organization Charter for Leisure: past, present and future [Електронний ресурс] // World Leisure Journal. 2021. Vol. 63, No. 2. P. 133–140. DOI: https://doi.org/10.1080/16078055.2021.1918755
21. Конвенція про оплачувані відпустки (переглянута) № 132 : Конвенція Міжнародної організації праці від 24 червня 1970 р.
22. Рекомендація про скорочення робочого часу № 116 : Рекомендація Міжнародної організації праці від 26 червня 1962 р.
23. Конвенція про нічну працю № 171 : Конвенція Міжнародної організації праці від 26 червня 1990 р.
24. Конвенція про права дитини : Конвенція ООН від 20 листопада 1989 р.
25. Wang Z. A Critical Discussion on the Effectiveness of Working Time Directive 2003/88/EC // International Journal of Social Science and Human Research. 2023. Vol. 6, No. 8. P. 4962–4971. DOI: https://doi.org/10.47191/ijsshr/v6-i8-47
26. Кузнецова Л. В., Дулгерова О. М. Історико-правові аспекти становлення та розвитку робочого часу та часу відпочинку як інституту трудового права // Юридичний науковий електронний журнал. 2021. № 3. С. 27–30. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0374/2021-3/5
27. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР [Електронний ресурс] // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр (дата звернення: 29.04.2026 р.)
28. Маланчук О. Конституційне закріплення права на відпочинок як державна гарантія його реалізації [Електронний ресурс] // Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2019. Вип. 69. С. 111–116. DOI: https://doi.org/10.30970/vla.2019.69.111
29. Кириченко Ю., Рєзанова Н. Теоретико-правові аспекти конституційного

регулювання права на відпочинок в Україні та в європейських державах // Держава і право України в умовах воєнного стану. 2022. № 6. С. 235–239. DOI: https://doi.org/10.31733/2078-3566-2022-6-235-239

30. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [Електронний ресурс] // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 30.04.2026)
31. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.
32. Венедиктов С. В. Трудове право України : підручник. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Київ : Діа, 2024. – 228 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/4bac_pravo/Trudove-pravo.-Venediktov.2024.pdf (дата звернення: 30.04.2026)
33. Проект Трудового кодексу України : проект Закону України № 14386 від 15.01.2026 [Електронний ресурс] // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. – Режим доступу: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/69516 (дата звернення: 30.04.2026)
34. Методичні рекомендації щодо застосування підсумованого обліку робочого часу : затв. наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 19 квітня 2006 р. № 138 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0138203-06#Text (дата звернення: 30.04.2026)
35. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР [Електронний ресурс] // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр (дата звернення: 30.04.2026)
36. Про колективні договори і угоди : Закон України від 01 липня 1993 р. № 3356-XII [Електронний ресурс] // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12

(дата звернення: 30.04.2026)

37. Про затвердження Порядку надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам : постанова Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 р. № 346 [Електронний ресурс] // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/346-97-п (дата звернення: 30.04.2026)
38. Теремецький В. І., Руснак Л. М. Правове регулювання відпусток медичних працівників в Україні за законодавством про працю // ScienceRise: Juridical Science. 2024. № 2 (28). С. 35–41. DOI: https://doi.org/10.15587/2523-4153.2024.310331
39. Основи законодавства України про охорону здоров'я : Закон України від 19 листопада 1992 р. № 2801-XII [Електронний ресурс] // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2801-12 (дата звернення: 30.04.2026)
40. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці : постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 [Електронний ресурс] // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1290-97-п (дата звернення: 30.04.2026)
41. Готра В. В. Нормативно-правове забезпечення часу відпочинку працівників в Україні // Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2010. № 18. С. 277–283.
42. Про затвердження Порядку, умов, тривалості та оплати творчих відпусток : постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45 [Електронний ресурс] // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. –

Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45-98-п (дата звернення: 30.04.2026)

43. Про затвердження Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях : постанова Кабінету Міністрів України від 1 червня 2011 р. № 565 [Електронний ресурс] // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/565-2011-п (дата звернення: 30.04.2026)
44. Новак Т.С. Час відпочинку та його види [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://ohoronapraci.com.ua/articles/475717-chas-vidpochynku-ta-yoho-vydy (дата звернення: 30.04.2026)
45. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042-99 : затв. постановою Головного державного санітарного лікаря України від 01 грудня 1999 р. № 42
46. Державні санітарні норми виробничої загальної та локальної вібрації ДСН 3.3.6.039-99 : затв. постановою Головного державного санітарного лікаря України від 01 грудня 1999 р. № 39.
47. Про затвердження Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів : наказ Міністерства транспорту та зв'язку України від 07 червня 2010 р. № 340.
48. Про затвердження Правил охорони праці під час експлуатації водопровідно-каналізаційних споруд на залізничному транспорті : наказ Держнаглядохоронпраці України від 14 жовтня 2004 р. № 226.
49. Державні санітарні правила по обладнанню та експлуатації засобів малої механізації для сільськогосподарського виробництва ДСП 3.3.2.040-99 : затв. постановою Головного державного санітарного лікаря України від 01 грудня 1999 р. № 40.
50. Treaty establishing the European Economic Community (Treaty of Rome) : international treaty of 25 March 1957.
51. Single European Act : international treaty of 17 and 28 February 1986.

52. Council Directive 93/104/EC of 23 November 1993 concerning certain aspects of the organisation of working time.
53. Рим О. М. Трудове право Європейського Союзу та його вплив на розвиток трудового права України : дис. … д-ра філософії у галузі права : 12.00.05 / Львівський національний університет імені Івана Франка. – Львів, 2021. – 236 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2021/04/dis-2.pdf (дата звернення: 30.04.2026)
54. Трудове право Європейського Союзу : монографія / О. М. Рим. – Львів : «ГАЛИЧ-ПРЕС», 2020. – 596 с.
55. Charter of Fundamental Rights of the European Union : proclaimed on 7 December 2000 (as amended on 12 December 2007) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/UK/TXT/?uri=CELEX:12012P/TXT (дата звернення: 30.04.2026)
56. Treaty on European Union (consolidated version) : signed on 7 February 1992 (as amended by the Treaty of Lisbon of 13 December 2007) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/UK/TXT/?uri=CELEX:12012M/TXT (дата звернення: 30.04.2026)
57. Judgment of the Court (Grand Chamber) of 6 November 2018. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV v Tetsuji Shimizu. Case C-684/16. ECLI:EU:C:2018:874, para. 19
58. Європейська соціальна хартія (переглянута) : міжнародний договір від 03 травня 1996 р. [Електронний ресурс] // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062 (дата звернення: 30.04.2026)
59. Дуравкіна Н. І. Порівняльний аналіз правового регулювання часу відпочинку в Україні та країнах Європейського Союзу. Порівняльно-аналітичне право. 2018. № 2. С. 165-167.
60. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://eur-

lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj (дата звернення: 30.04.2026)

61. Чорноус О. В. До питання про регулювання робочого часу та часу відпочинку в праві Європейського Союзу // Актуальні проблеми трудового законодавства, законодавства про державну службу та службу в правоохоронних органах. 2018. С. 228–231.
62. Sindicato de Médicos de Asistencia Pública (SIMAP) v Conselleria de Sanidad y Consumo de la Generalidad Valenciana (C-303/98) : Judgment of the Court of Justice of 3 October 2000.
63. Landeshauptstadt Kiel v Norbert Jaeger (C-151/02) : Judgment of the Court of Justice of 9 September 2003
64. Ville de Nivelles v Rudy Matzak (C-518/15) : Judgment of the Court of Justice of 21 February 2018
65. Dellas and Others v Premier ministre and Ministre des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité (C-14/04) : Judgment of the Court of Justice of 1 December 2005
66. The Queen v Secretary of State for Trade and Industry, ex parte Broadcasting, Entertainment, Cinematographic and Theatre Union (BECTU) (C-173/99) : Judgment of the Court of Justice of 26 June 2001
67. Gerhard Schultz-Hoff v Deutsche Rentenversicherung Bund (C-350/06) : Judgment of the Court of Justice of 20 January 2009
68. Stringer and Others v Her Majesty's Revenue and Customs (C-520/06) : Judgment of the Court of Justice of 20 January 2009
69. KHS AG v Winfried Schulte (C-214/10) : Judgment of the Court of Justice of 22 November 2011
70. Kreuziger v Land Berlin (C-619/16) : Judgment of the Court of Justice of 6 November 2018
71. Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV v Tetsuji Shimizu (C-684/16) : Judgment of the Court of Justice of 6 November 2018
72. Bauer and Willmeroth (Joined Cases C-569/16 and C-570/16) : Judgment of the Court of Justice of 6 November 2018

73. Federación de Servicios de Comisiones Obreras (CCOO) v Deutsche Bank SAE (C-55/18) : Judgment of the Court of Justice of 14 May 2019
74. Лист Міністерства соціальної політики України від 03 лютого 2012 р. № 31/13/133-12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0133739-12#Text (дата звернення: 30.04.2026)
75. Dopravní podnik hl. m. Prahy, akciová společnost v Faptal s.r.o. (C-107/19) : Judgment of the Court of Justice of 11 November 2021.
76. Дуравкіна Н. І. Порівняльний аналіз правового регулювання часу відпочинку в Україні та країнах Європейського Союзу // Порівняльно-аналітичне право. 2018. № 2. С. 165–167.
77. Котова Л. В., Севост'янова К. А. Правове регулювання часу відпочинку: сучасні тенденції та проблемні аспекти // Юридичний науковий електронний журнал. 2025. № 1. С. 238–244. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0374/2025-1/51
78. Озернюк Г. В. Право працівника на відключення: міжнародно-правові стандарти та національні моделі регулювання // Актуальні проблеми сталого розвитку. 2025. Т. 2, № 2. С. 292–299. DOI: https://doi.org/10.60022/2(2)-33S
79. Яценко Т. П. Право працівника на оффлайн у позаробочий час // Сучасний стан забезпечення трудових прав і прав у сфері соціального забезпечення та перспективи його поліпшення. Харків, 2021. С. 191–195.
80. A right to disconnection for smart workers has been introduced in Italy [Електронний ресурс] // De Luca & Partners. – Режим доступу: https://www.delucapartners.it/en/insights/a-right-to-disconnection-for-smart-workers-has-been-introduced-in-italy/ (дата звернення: 30.04.2026)
81. A digital disconnection policy is compulsory for companies in Spain [Електронний ресурс] // Mariscal Abogados. – Режим доступу: https://www.mariscal-abogados.com/a-digital-policy-is-compulsory-for-companies-in-spain/ (дата звернення: 30.04.2026)

82. Télétravail : 3 questions à Jean-Emmanuel Ray [Електронний ресурс] // Lamy Liaisons. – Режим доступу: https://formation.lamy-liaisons.fr/liaisons-sociales/articles/teletravail-3-questions-a-jean-emmanuel-ray (дата звернення: 30.04.2026)
83. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX [Електронний ресурс] // Офіційний вебпортал Верховної Ради України. – Режим доступу: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20 (дата звернення: 30.04.2026)
84. Treaty on the Functioning of the European Union (consolidated version) : signed on 25 March 1957 (as amended by the Treaty of Lisbon of 13 December 2007) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:en:PDF (дата звернення: 30.04.2026)
85. Менів Л. Д. Особливості правового регулювання щорічних відпусток у період воєнного стану // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право. 2024. Вип. 82, ч. 2. С. 29–34. DOI: https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.2.4

Дата закінчення роботи — 01.05.2026

Підпис: