

Ткаченко В. С.,
кандидат юридичних наук

ЩОДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПЕРІОДУ ВІДПОЧИНКУ У ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Анотація. Стаття присвячена аналізу правових аспектів регулювання періодів відпочинку в різних країнах світу. У статті розглядаються основні види періодів відпочинку, включаючи щорічні оплачувані відпустки, перерви для відпочинку та харчування, а також вихідні дні. Аналіз охоплює законодавчі акти, що регламентують ці питання, та практики їх застосування у різних правових системах. Досліджуються міжнародні та національні нормативно-правові акти, що регулюють питання відпочинку. Особлива увага приділяється міжнародним стандартам, встановленим Міжнародною організацією праці (МОП), та директивам Європейського Союзу, що визначають мінімальні вимоги до періодів відпочинку. У статті розглядаються норми щодо перерв для відпочинку та харчування, їх тривалість та умови надання. Аналізується, як різні країни забезпечують право працівників на перерви протягом робочого дня, та які вимоги висуваються до роботодавців у цьому контексті. У статті досліджується вплив правового регулювання періодів відпочинку на фізичне та психічне здоров'я працівників, а також на їх продуктивність. Аналізуються результати наукових досліджень та статистичні дані, що демонструють зв'язок між відпочинком та ефективністю праці. Проводиться порівняльний аналіз регулювання періодів відпочинку у різних країнах. Виявляються найкращі практики та проблемні аспекти, що можуть бути корисними для вдосконалення національного законодавства України. У статті робляться висновки про важливість ефективного правового регулювання періодів відпочинку для забезпечення здоров'я та продуктивності працівників. Зазначаються основні рекомендації порушеного питання: 1) впровадження гнучких механізмів надання щорічних оплачуваних відпусток; 2) забезпечення обов'язкових перерв для відпочинку та харчування на робочих місцях; розробка політик, спрямованих на підтримку балансу між роботою та відпочинком; 4) проведення інформаційних кампаній щодо важливості відпочинку для здоров'я та продуктивності працівників.

Ключові слова: час відпочинку, робочий час, перерва, трудові гарантії, перерва, трудовий договір, локальне законодавство.

Tkachenko V. S. On the issue of legal regulation of the period of rest in foreign countries

Abstract. The article is devoted to the analysis of legal aspects of rest periods regulation in different countries of the world. The article examines the main types of rest periods, including annual paid leave, rest and meal breaks, and days off. The analysis covers the legislative acts regulating these issues and their application in different legal systems. International and national legal acts regulating rest are examined. Particular attention is paid to the international standards set by the International Labour Organization (ILO) and the European Union directives defining minimum requirements for rest periods. The article examines the rules on rest and meal breaks, their duration and conditions of provision. The article analyses how different countries ensure the right of employees to breaks during the working day and what requirements are imposed on employers in this context. The article examines the impact of legal regulation of rest periods on the physical and mental health of employees, as well as on their productivity. The article analyses the results of scientific studies and statistical data demonstrating the link between rest and labour efficiency. A comparative analysis of the regulation of rest periods in different countries is carried out. Best practices and problematic aspects that may be useful for improving the national legislation of Ukraine are identified. The article draws conclusions about the importance of effective legal regulation of rest periods for ensuring the health and productivity of employees. The main recommendations on this issue are as follows: 1) introduction of flexible mechanisms for granting annual paid leave; 2) provision of mandatory breaks for rest and meals at the workplace; development of policies aimed at maintaining a balance between work and rest; 4) conducting information campaigns on the importance of rest for the health and productivity of employees.

Key words: rest time, working time, break, labour guarantees, break, employment contract, local legislation.

Вступ. Загальновизнано, що всі види відпочинку від роботи, включно з перервами протягом робочого дня, мають вирішальне значення для здоров'я та добробуту працівників. За умови належної організації вони можуть позитивно впливати на здоров'я, безпеку, працездатність і продуктивність працівників на робочому місці.

Метою статті є виявлення ключових підходів та практик у правовому регулюванні відпочинку, а також їх вплив на здоров'я та продуктивність працівників.

Виклад основного матеріалу. Хартія ЄС про основні права встановлює права працівників щодо мінімальної тривалості щоденного та щотижневого відпочинку (параграф 31(2)) [1]. Директива 2003/88/ЄС про деякі аспекти організації робочого часу (також відома як Директива про робочий час) [2] передбачає, що держави-члени вживають заходів, необхідних для забезпечення того, щоб, якщо робочий день триває більше шести годин, кожен працівник мав право на перерву для відпочинку, деталі якої, включаючи тривалість і умови, на яких вона надається, встановлюються в колективних договорах або угодах між двома сторонами промисловості або, за відсутності таких, національним законодавством.

Директива про робочий час також містить такі визначення:

– «період відпочинку» означає будь-який період, який не є робочим часом;

– «робочий час» означає будь-який період, протягом якого працівник працює, перебуваючи в розпорядженні роботодавця і виконуючи свою діяльність або обов'язки, відповідно до національного законодавства та/або практики.

Треба наголосити, що звіт Європейської Комісії про імплементацію державами-членами Директиви про робочий час свідчить про те, що загалом положення про перерви були задовільно перенесені в національне законодавство. За відсутності положень, встановлених колективними договорами або між представниками роботодавця та працівників, більшість держав-членів встановлюють мінімальні положення щодо тривалості та часу перерви для відпочинку протягом робочого дня [3, с. 6].

Більшість країн ЄС не мають конкретного визначення перерв у роботі. У більшості випадків, як і в Директиві про робочий час, «перерви» розглядаються з точки зору робочого часу або просто визначаються як «перерви» в роботі. Однак у деяких державах-членах ЄС, навіть якщо законодавство не дає визначення «перерви для відпочинку», воно принаймні визначає, для чого призначені перерви або для чого вони можуть бути використані. Наприклад, у Законі про робочий час Австрії зазначено, що під час перерви на відпочинок працівник повинен мати можливість розпоряджатися своїм часом на власний розсуд або, іншими словами, це має бути справжнє дозвілля чи час відпочинку від роботи.

Закон Фінляндії про робочий час конкретно зазначає, що під час перерви працівник може вільно залишати робоче місце.

Італійське законодавство, що регулює перерви в роботі, є всеосяжним і визначає їх як будь-який момент бездіяльності протягом усього робочого дня з метою відновлення «психофізичної енергії» працівника, вживання їжі або як відпочинок від монотонних і повторюваних завдань.

Трудове законодавство Люксембургу декларує, що метою перерв на відпочинок є захист і зміцнення здоров'я та безпеки працівників, і з цієї причини тривалість періоду відпочинку повинна бути адаптована до характеру роботи.

В Угорщині, де перерви на відпочинок є конституційним правом (закріпленим в Основному законі Угорщини), Трудовий кодекс встановлює, що під час перерви «робота повинна бути перервана», і згадує конкретні цілі: «під час щоденної роботи працівник має право на перерву для відпочинку, прийому їжі або задоволення інших особистих потреб».

У своєму дослідженні європейського законодавства про час відпочинку Фодор [4] стверджує, що час, проведений за викликом і під час переодягання в робочий одяг або уніформу, має бути включений у визначення робочого часу, проте угорське законодавство виключає його. Це пов'язано з тим, що межа між роботою та відпочинком є нечіткою в контексті Директиви про робочий час. Щоб про-

ілюструвати цю дилему, Лакі та інші вчені [5] повідомляють, що працівники залізниці мають труднощі з перервами на відпочинок, коли години, що складають їхній робочий день, організовані за безперервним або безперервним графіком; перерви коригуються відповідно до розкладу руху поїздів, що ускладнює дотримання законодавства. Більше того, оскільки перерви для відпочинку не вважаються частиною робочого часу, працівники повинні дійсно залишати приміщення, але це означатиме, що вони не будуть доступні, коли це буде потрібно. Тривалість Директива про робочий час не визначає точної тривалості перерв, натомість залишаючи це питання на розсуд галузевих угод або, за відсутності таких, національного законодавства.

Законодавство більшості країн-членів ЄС встановлює мінімальну тривалість перерв у роботі від 10 хвилин в Італії до 60 хвилин у Фінляндії та Португалії. У Фінляндії закон передбачає перерву для відпочинку тривалістю не менше однієї години, якщо щоденна тривалість робочого часу перевищує шість годин, але роботодавець і працівник можуть домовитися про коротшу перерву – 30 хвилин, і тоді вона зазвичай вважається мінімальною. В Ірландії закон вимагає 15-хвилинної перерви після робочого періоду в чотири години 30 хвилин, тоді як 30-хвилинна перерва необхідна, якщо відпрацьовано більше шести годин, що може включати першу перерву.

У Данії та Румунії тривалість перерв не встановлена законодавством. У Данії тривалість перерв має бути детально визначена в правилах, що діють на робочому місці. У Румунії законодавство передбачає, що тривалість перерв, на які мають право працівники, має бути встановлена у відповідних колективних трудових договорах або в правилах внутрішнього трудового розпорядку на робочому місці. У цих випадках роботодавці чітко наділені повноваженнями та відповідальністю встановлювати умови перерв, дотримуючись при цьому положень законодавства та колективних договорів [6].

У більшості країн у законодавстві чи колективних договорах не згадується про обмеження максимальної тривалості перерв для відпочинку; передбачається, що будь-які

преференції, що виходять за рамки законодавства чи колективних договорів, встановлюються на рівні компанії та закріплюються у внутрішніх положеннях.

Ще одним дуже важливим аспектом умов, за яких працівники можуть скористатися правом на перерви в роботі, є їхній час, або, іншими словами, час, коли перерви можуть бути надані. Знову ж таки, у більшості країн ці умови залишаються на розсуд колективних договорів або внутрішніх правил компанії. Однак чинне законодавство багатьох держав-членів ЄС також встановлює деякі основні правила щодо часу перерв на відпочинок. Наприклад, у багатьох випадках законодавство передбачає, що перерви не можуть надаватися на початку або наприкінці робочого дня. Крім того, багато національних положень дозволяють розбивати мінімальну перерву на два або більше проміжків часу. Наприклад, в Австрії мінімальна 30-хвилинна перерва повинна бути зроблена не пізніше, ніж через шість годин роботи поспіль, але за певних обставин (в інтересах працівника або компанії) ці 30 хвилин можуть бути розділені на дві 15-хвилинні перерви або три 10-хвилинні перерви. У Чехії 30-хвилинна перерва також може бути розділена на коротші періоди, один з яких повинен тривати щонайменше 15 хвилин. Згідно з Трудовим кодексом Франції, мінімальна 20-хвилинна перерва не може бути розділена на частини. Робочий час vs час відпочинку У різних країнах ЄС до перерв на відпочинок ставляться неоднаково з точки зору того, чи зараховуються вони до робочого часу, а отже, чи оплачуються. Загалом, у більшості держав-членів ЄС перерви на відпочинок не вважаються робочим часом і тому не оплачуються. Однак у багатьох країнах перерви на відпочинок розглядаються по-різному в колективних договорах або індивідуальних трудових договорах. Наприклад, у Литві «фізіологічні перерви» вважаються робочим часом і оплачуються, тоді як обідні перерви вважаються робочим часом і оплачуються лише тоді, коли працівники не можуть покинути робоче місце [7].

Загалом, перерви на відпочинок вважаються робочим часом і оплачуються в Хорватії, Польщі, Португалії, Словенії та Іспанії.

Наприклад, Трудовий кодекс Португалії визначає робочий час як «будь-який період, протягом якого працівник здійснює свою діяльність або продовжує бути пов'язаним обов'язком виконання функцій, включаючи законодавчо встановлені перерви – а саме, для задоволення нагальних особистих потреб працівника або за згодою роботодавця – і перерви на харчування, коли працівник повинен залишатися на своєму робочому місці або поруч з ним». Якщо працівник бажає продовжити максимальний час, дозволений для перерви, будь-який додатковий час не буде зарахований до робочого часу і не буде оплачуватися.

В Австрії та Данії перерви на відпочинок вважаються робочим часом і оплачуються в державному секторі, але не в приватному. У Люксембурзі запровадження перерв на відпочинок залежить від висновку Інспекції праці та гірничодобувної промисловості, перш ніж вони будуть включені до колективних договорів. Як наслідок, перерви на відпочинок можуть вважатися або не вважатися робочим часом та/або оплачуватися.

Інші види перерв також можуть бути включені до робочого часу. В Іспанії «загальні перерви на відпочинок» тривалістю 15 хвилин вважаються робочим часом (і оплачуються), на відміну від обідньої перерви (яка не оплачується). Аналогічно, шведське законодавство розрізняє перерви на обід і паузи (тобто короткі перерви на каву) і передбачає, що паузи, на відміну від перерв, включаються в робочий час і оплачуються.

Загалом, відповідно до національного законодавства, триваліші перерви на відпочинок (наприклад, перерви на їжу) зазвичай не вважаються робочим часом і не оплачуються, тоді як коротші перерви (наприклад, перерви на каву) оплачуються. Крім того, час перерв не завжди прописаний в угодах; зазвичай це залишається на розсуд внутрішніх правил компанії або безпосередніх керівників працівників. Якщо порівнювати надання перерв для відпочинку, передбачених національним законодавством та колективними договорами (галузевими або на рівні підприємства), то загалом не спостерігається суттєвої різниці.

У деяких галузях, таких як хімічна промисловість (Італія), пасажирський транспорт

(Естонія) і будівництво (Франція, Мальта), передбачена більша мінімальна тривалість перерви для відпочинку. У цих секторах тривалість перерви, на яку мають право працівники, визначається характером роботи, особливо якщо вона вважається повторюваною або важкою. Наприклад, у Франції працівники будівельного сектору, які виконують важку роботу, мають право на одну або кілька щоденних перерв тривалістю 10% від тривалості важкого робочого часу. Такі домовленості встановлюються за погодженням з представниками працівників і тому можуть відрізнятися в окремих угодах на рівні компаній. У Німеччині колективний договір металургійної та електротехнічної промисловості визначає перерви на відпочинок як час для релаксації (тобто для зняття втоми від роботи) і час для індивідуальних потреб. У металургійному секторі Польщі працівникам виділяється 30 хвилин на обід на додаток до встановленої законодавством 15-хвилинної перерви, передбаченої трудовим законодавством [8].

Австрія, Болгарія, Кіпр, Данія, Німеччина та Люксембург ще не визначили, чи слід вважати перерви на відпочинок робочим часом та оплачувати їх. У цих країнах оплачуваний і неоплачуваний час на роботі визначається в колективних договорах. В Австрії, порівняно з колективними договорами, трудові угоди, укладені на рівні окремих компаній, мають більше значення, коли йдеться про індивідуальні правила, що визначають перерви на відпочинок. Заплановані перерви на відпочинок особливо поширені на підприємствах, де працівники працюють позмінно. У будівельному секторі Фінляндії половина колективних договорів визначають перерви на відпочинок як частину робочого часу; подібна ситуація існує в секторі охорони здоров'я в Угорщині та Литві. На противагу цьому, у більшості колективних договорів у французькому секторі роздрібної торгівлі перерви на відпочинок не вважаються частиною робочого часу і, відповідно, не оплачуються [9].

Висновки. Можна зробити висновок, що право на перерви для відпочинку, деталізовані в колективних договорах, або дуже схожі на національне законодавство, або пропону-

ють сприятливіші умови для працівників, як з точки зору мінімальної тривалості перерви, так і з точки зору того, що перерви вважаються робочим часом і оплачуються. Наприклад, у Люксембурзі Закон про працю передбачає перерви для відпочинку з конкретною метою сприяння здоров'ю та безпеці працівників. Він лише встановлює вимогу до працівників мати оплачувану або неоплачувану перерву після шести годин роботи. Колективний договір, що діє на підприємствах, де працюють співробітники служб безпеки та охорони, обходить той факт, що коли з причин організації праці неможливо надати працівникові неоплачувану перерву, працівникові надається «час очікування». Однак час очікування оплачується так, як якщо б це був робочий період,

за умови, що працівник зобов'язаний залишатися на роботі, йому не дозволяється спати і він повинен погодитися працювати, якщо це буде потрібно протягом цього періоду.

Таким чином, існують значні відмінності в тривалості щорічних оплачуваних відпусток, перерв для відпочинку та харчування, а також у регламентації вихідних днів. Зокрема, країни Європейського Союзу демонструють високі стандарти захисту прав працівників на відпочинок, тоді як в інших регіонах такі норми можуть бути менш розвиненими. Важливо досліджувати європейський досвід та адаптувати найкращі практики для забезпечення оптимального балансу між роботою та відпочинком, що сприяє покращенню загальної продуктивності праці та здоров'я працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. The Charter of Fundamental Rights of the European Union. URL: www.europarl.eu.int.
2. Council of the European Union. Council 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. *Official Journal of the European Union*. 2003. L299 18/11/2003, pp. 9-19.
3. European Commission. Report on the implementation by Member States of Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, COM(2017) 254 final, Brussels. 2017.
4. Fodor, G. T. A Munka Törvénykönyve munka- és pihenőidő szabályozásának uniós jogi megfelelőségéről. *Hungarian Labour Law E-Journal*. 2016. № 2.
5. Laki, M., Nacsa, B. and Neumann, L. Az új Munka Törvénykönyvének hatása a munkavállalók és a munkáltatók közötti kapcsolatokra: Kutatási zárójelentés, Hungarian Academy of Sciences, Budapest. 2013.
6. Rest breaks from work: Overview of regulations, research and practice URL: <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2019/rest-breaks-work-overview-regulations-research-and-practice>
7. ILO Rest periods: definitions and dimensions, Fact Sheet. 2016. URL: https://www.ilo.org/global/topics/collectivebargaining-labour-relations/publications/WCMS_491374/lang--en/index.htm
8. Martín Rodríguez, O. La ordenación del tiempo de trabajo en España, PhD thesis, Universidad Complutense de Madrid, Madrid. 2017.
9. McClelland, L., Holland, J., Lomas, J.-P., Redfern, N. and Plunkett, E. A national survey of the effects of fatigue on trainees in anaesthesia in the UK. *Anaesthesia*. 2017. Vol. 72, pp. 1069–1077.