

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ: СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ ТА ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

LEGAL REGULATION OF REST PERIODS: CONTEMPORARY TRENDS AND CHALLENGES

Котова Л.В., к.ю.н., професор,
завідувачка кафедри публічного та приватного права

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Севост'янова К.А., аспірантка
кафедри публічного та приватного права

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

Система трудових відносин виступає індикатором стабільного розвитку суспільства. В той же час фундаментом сталого розвитку держави, на думку авторок, є справедливі та сталі трудові відносини, які ґрунтуються на законодавчому врегулюванні та ефективних механізмах захисту прав працівників і вказують на високий рівень правової культури та цивілізованості суспільства. Крім того, ефективне трудове законодавство є важливим показником економічного розвитку країни, оскільки гнучкі та адаптивні норми праці стимулюють підприємництво, інновації і зростання продуктивності. У статті проведено дослідження правового регулювання часу відпочинку в Україні, з урахуванням сучасних тенденцій та у контексті міжнародних принципів й стандартів. Проаналізовано чинне та перспективне трудове законодавство, у тому числі Проект Трудового кодексу України (2023 р.) та визначено ряд позитивних і негативних аспектів регулювання щодо робочого часу та часу відпочинку. Авторками досліджено «право на відключення» та різні підходи до його реалізації у європейських країнах, зокрема, у Бельгії, Франції, Італії, Іспанії, Словаччині, в яких це право закріплено на законодавчому рівні. У статті аргументовано тезу про необхідність законодавчого встановлення «права на відключення» як ефективного інструменту досягнення балансу між роботою та особистим життям працівників в національному трудовому законодавстві, що сприятиме підвищенню якості життя громадян і конкурентоспроможності української економіки.

Важливим аспектом дослідження є аналіз впливу правового режиму воєнного стану на реалізацію права на відпочинок. Авторками проаналізовано вплив надзвичайних ситуацій на трудові права працівників та їх обмеження, а також запропоновано шляхи вирішення проблем в цій площині. Підкреслено, що у контексті воєнного стану, обмеження права на відпочинок може бути виправданим лише за умови необхідності і пропорційності потребам та інтересам держави і суспільства, наприклад, якщо це обумовлено роботою працівників на об'єктах критичної інфраструктури. На підставі проведеного дослідження сформовано ряд практичних рекомендацій задля вдосконалення трудового законодавства України.

Ключові слова: воєнний стан, право на відключення, права працівників, правове регулювання, працівник, праця, робочий час, трудові відносини, трудове законодавство, час відпочинку.

The labor relations system serves as an indicator of a society's stable development. At the same time, the authors argue that the foundation of a sustainable state lies in fair and stable labor relations, grounded in legislative regulation and effective mechanisms for protecting workers' rights. These relations signify a high level of legal culture and societal civilization. Moreover, effective labor legislation is a crucial indicator of a country's economic development, as flexible and adaptive labor standards stimulate entrepreneurship, innovation, and productivity growth. This article examines the legal regulation of rest in Ukraine, considering contemporary trends and in the context of international principles and standards. The current and prospective labor legislation, including the Draft Labor Code of Ukraine (2023), is analyzed, identifying a number of positive and negative aspects of the regulation of working hours and rest periods. The authors have investigated the "right to disconnect" and various approaches to its implementation in European countries, such as Belgium, France, Italy, Spain, and Slovakia, where this right is enshrined in law. The article argues for the need to legally establish the "right to disconnect" as an effective tool for achieving a balance between work and personal life for employees in national labor legislation, which will contribute to improving the quality of life of citizens and the competitiveness of the Ukrainian economy.

An important aspect of the study is the analysis of the impact of the legal regime of martial law on the realization of the right to rest. The authors have analyzed the impact of emergencies on the labor rights of employees and their limitations, as well as proposed ways to address problems in this area. It is emphasized that, in the context of martial law, restrictions on the right to rest may be justified only if it is necessary and proportionate to the needs and interests of the state and society, for example, if it is due to the work of employees at critical infrastructure facilities. Based on the conducted research, a number of practical recommendations have been formulated for improving Ukraine's labor legislation.

Key words: martial law, right to disconnect, workers' rights, legal regulation, employee, work, working hours, labor relations, labor legislation, rest period.

Постановка проблеми. Останні десятиліття характеризуються кардинальними трансформаціями у сфері трудових відносин, що викликані бурхливим розвитком технологій, глобалізацією та зміною структури економіки. Ці процеси та інші, більш загрозливі виклики (пандемія COVID-19, збройна агресія РФ, умови воєнного стану, тощо) призвели, у тому числі, до появи нових форм організації праці, нестандартних трудових угод та змін у традиційних моделях зайнятості і трудових відносин.

Саме справедливі та сталі трудові відносини, які ґрунтуються на законодавчому врегулюванні та ефективних механізмах захисту прав працівників, є фундаментом для сталого розвитку будь-якої країни. Наявність таких відносин свідчить про високий рівень правової культури та цивілізованості суспільства, оскільки сприяє налагодженню довіри між роботодавцями та працівниками, знижує соціальну напруженість і забезпечує соціальну справедливість. Крім того, ефективне трудове законодавство є важливим індикатором економічного розвитку країни, оскільки гнучкі та адаптивні норми праці стимулюють підприємництво, інновації і зростання продуктивності. Водночас, надійний захист прав працівників сприяє підвищенню мотивації та залученості персоналу, що, у свою чергу, позитивно впливає на якість продукції і послуг.

Бурхливі зміни на ринку праці України демонструють невідповідність певних норм чинного трудового законодавства сучасним реаліям (зокрема, чинного Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), який був прийнятий ще у 1971 р.) [1] та вимагають розробки нового правового регулювання, що орієнтовано на європейські принципи і стан-

дарти та адаптовано під національні традиції та досвід. Україна під впливом сучасних соціально-економічних реалій має певну специфіку в національному трудовому законодавстві, однак як правова держава обрала шлях європейської інтеграції, а тому має певні зобов'язання перед своїми партнерами. Наведені обставини підкреслюють актуальність дослідження правового регулювання часу відпочинку працівників в сучасних умовах.

Тому, **метою цієї статті** є проведення комплексного дослідження правового регулювання часу відпочинку в Україні, з урахуванням сучасних тенденцій та у контексті міжнародних принципів і стандартів, та шляхом виявлення проблемних аспектів та надання пропозицій щодо їх вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти цього питання, у тому числі щодо правового регулювання окремих видів часу відпочинку в трудовому законодавстві України та країнах ЄС досліджувалися науковцями-трудовамиками такими як, В.М. Андріїв, Г.О. Барабаш, Н.Б. Болотіна, Л.П. Гаращенко, К.І. Дмитрієва, В.В. Жернаков, В.М. Завгородня, М.І. Іншин, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилишко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, О.М. Ярошенко, та іншими вченими. Однак, питання правового регулювання часу відпочинку в національному законодавстві в сучасних умовах потребує додаткового вивчення.

Виклад основного матеріалу. Право на відпочинок є одним з фундаментальних прав людини, що закріплено у міжнародних пактах і Конституціях багатьох держав, у тому числі й України. Зокрема кожен, хто працює, має право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку, що передбачено статтею 24 Загальної декларації прав людини [2], а також статтею 45 Основного закону України [3].

Серед міжнародних документів, що гарантують право на відпочинок слід відзначити також Хартію основних прав ЄС, ст. 31 якої визначає, що кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний та щотижневий час відпочинку, а також на щорічну оплачувану відпустку [4]. Крім того, одним з основоположних актів у сфері регулювання робочого часу в ЄС є Директива 2003/88/ЄС, яка встановлює мінімальні стандарти щодо тривалості робочого часу, щоденного та щотижневого відпочинку. Так, Директива закріплює, що «усі працівники повинні мати належні періоди відпочинку... Працівникам повинні надаватися мінімальні щоденні, щотижневі та щорічні періоди відпочинку та належні перерви. У зв'язку з цим необхідно також передбачити максимальну межу тривалості щотижневого робочого часу». Саме цей аспект вказує на те, що норми Директиви спрямовані на забезпечення безпеки та охорони здоров'я працівників [5].

В статті 2 Директиви 2003/88/ЄС надано визначення «періоду відпочинку», який означає будь-який період, який не є робочим часом. Тобто поняття «період відпочинку» або «час відпочинку» та «робочий час» є протилежними поняттями, які закріплюють різні цілі. Так, «робочий час» спрямований на досягнення виробничих цілей та результатів, тоді як «час відпочинку» є необхідним для відновлення сил працівника.

Важливо зазначити, що розвиток нашої країни з часів незалежності (з 1991 р.), і по теперішній час, характеризується певними ознаками та тенденціями. Зокрема, саме з цим періодом пов'язано новий етап розвитку трудового законодавства. Так, у 1993 р. відбулося завершення процесу законодавчого врегулювання тривалості робочого часу в Україні та у КЗпП було встановлено 40-годинний робочий тиждень як загальнообов'язкову норму, що відповідає міжнародним стандартам.

Однією з ключових характеристик зазначеного періоду є активне застосування закордонного досвіду з метою вдосконалення національного законодавства, у тому числі, в площині трудового права. Аналіз вітчизняних та міжнародних нормативно-правових актів свідчить про значну інтеграцію міжнародних норм та принципів в українське законодавство. Це стосується і регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників, де використовуються як світові досягнення, так і національні надбання.

Загальною визначеною є принцип, який закріплено як у ст. 9 Конституції України [3] так і у ст. 8-1 КЗпП [1], відповідно до якого норми міжнародного договору мають перевагу і застосовуються безпосередньо, навіть якщо вони не були імплементовані у внутрішнє законодавство шляхом прийняття відповідних законів або підзаконних актів.

Відмітимо, що так званий конституційний період розвитку законодавства (з 1996 р. по теперішній час) характеризується прийняттям Основного Закону [3], нормами якої гарантується працівнику право на відпочинок. Реалізація цього права передбачає застосування різних форм, зокрема, надання днів щотижневого відпочинку, оплачуваної щорічної відпустки, скорочення робочого дня для певних професій та виробництв, скорочення тривалості роботи у нічний час. Саме Конституція України створила правові передумови для реалізації права працівників на відпочинок та закріпила принцип, відповідно до якого позаробочий час має бути присвячений відновленню сил та задоволенню особистих потреб.

Зазначимо, що право на відпочинок є невід'ємною складовою гідних умов праці та спрямоване на відновлення фізичних і психічних сил працівника, забезпечення його здоров'я та соціального благополуччя. Це важливе соціальне право, як ми зазначали, закріплено у ст. 24 Загальної декларації прав людини [2] і включає не лише можливість відпочивати, а й право на обмеження робочого часу та періодичні оплачувані відпустки. Ця норма закріплена також у ст. 45 Основного Закону [3] та ст. 2 Закону України «Про відпустки» [6].

Досліджуючи поняття «час відпочинку», К.І. Дмитрієва звертає увагу на те, що цей термін не обмежується лише відпочинком, працівники мають право використовувати цей час на власний розсуд, тобто для дозвілля, саморозвитку або інших видів діяльності. Тому, на думку дослідниці, більш точними були б терміни «позаробочий час» або «час дозвілля». Однак, історично склалося так, що термін «час відпочинку» міцно закріпився в трудовому праві [14, с. 14]. Підтримуючи позицію вченої, вважаємо за необхідним законодавче закріпити поняття «час відпочинку» у новому Трудовому кодексі України, що буде сприяти правовій визначеності як одному з елементів конституційного принципу верховенства права та буде спрямовано на чіткість, зрозумілість та однозначність правових норм.

Імпонує також думка С.М. Черноус, яка наголошує, що відпочинок, і час, який присвячений йому, спрямований на збереження життя і здоров'я людини, у тому числі, фізичного, психічного, духовного та соціального благополуччя [8, с. 143]. Вчена пропонує класифікувати відпустки за їхньою функцією та виділяє відпустки, спрямовані на відновлення фізичного та психічного здоров'я працівника (міжзмінні перерви, щорічні відпустки), на задоволення його духовних потреб (релігійні свята) та на забезпечення соціальних гарантій (соціальні відпустки).

Важливим кроком у розвитку правового регулювання часу відпочинку в Україні слугувало прийняття ЗУ «Про відпустки» у 1996 р., який деталізував порядок надання різних видів відпусток, розширив перелік підстав для їх надання та забезпечив більш гнучке регулювання. Так, відповідно до вказаного Закону загальним правилом є те, що кожен працівник має право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів [6].

Законодавство встановлює мінімальну тривалість щорічної відпустки для неповнолітніх працівників у розмірі 31 календарного дня. Водночас, для окремих категорій можуть діяти спеціальні норми, які передбачають надання відпустки більшої тривалості.

Однак, незважаючи на позитивні зміни, українське законодавство про час відпочинку все ще має певні недоліки, що потребують систематизації. На теперішній час відбувається процес кодифікації трудового законодавства України, який передбачає створення нового Трудового кодексу, як наслідок маємо активне обговорення питань, пов'язаних із удосконаленням норм, що регулюють режими роботи та відпочинку [9]. Вважаємо, що саме в межах цього законопроекту має відбуватися систематизація та уніфікація нормативно-правових актів, у зв'язку із чим сучасні тенденції розвитку трудового законодавства мають і надалі бути спрямованими на гармонізацію національного законодавства з міжнародними, у тому числі, європейськими стандартами, а також на забезпечення балансу між інтересами роботодавців і працівників.

Новітні дослідження в галузі трудового права свідчать про необхідність адаптації законодавчих норм до викликів, що виникають внаслідок технологічного прогресу та змін в організації праці. Особливу увагу слід приділити розробці правових механізмів регулювання дистанційної роботи, гнучких графіків праці та забезпеченню соціальних гарантій працівникам в умовах цифрової трансформації економіки, наголошують вчені М. Харпер, С. Естрайхер та К. Гріффіт [10, с. 285]. Вважаємо, що у контексті сучасних економічних трансформацій, трудове законодавство має і надалі відігравати ключову роль у забезпеченні соціальної справедливості та захищати трудові права працівників, встановлювати надійні соціальні гарантії, які б адекватно відповідали викликам сьогодення та забезпечували гідні умови праці. Вважаємо, що такої підхід відповідає легітимним очікуванням працівників в контексті реалізації його права розраховувати на розумну та передбачувану стабільність існуючого законодавства та можливість передбачати наслідки застосування норм права, як складову принципу верховенства права (ст. 8 Конституції).

Аналіз перспективного законодавства, а саме Проекту Трудового кодексу України (2023 р., далі Проект ТКУ) дозволяє констатувати, що ст. 21 серед основних прав працівників передбачає право на відпочинок; в п. 7 ч. 1 ст. 29 зазначено, що однією з ознак трудових договірних відносин є встановлення особою, в інтересах якої виконується робота, як тривалості робочого часу, так і часу відпочинку. Глава 2 присвячена часу відпочинку, зокрема ст. 92 вказує, що гарантії щодо відпочинку передбачають обов'язки з надання: 1) перерви протягом робочого дня (зміни); 2) мінімального щоденного (міжзмінного) відпочинку; 3) мінімального щотижневого безперервного відпочинку (вихідних днів); 4) права на відпочинок у святкові дні; 5) відпусток [9].

Серед позитивних аспектів перспективного трудового законодавства, на увагу заслуговує пропозиція законодавця щодо збільшення тривалості щорічної основної відпустки з 24 до 28 днів (ст. 95 Проекту ТКУ). Однак, ця позиція викликає і заперечення серед практиків. Так, на думку Олександра Мігдала, юриста «Jugitex, ЮК», «якщо підрахувати, скільки часу на рік людина в Україні відпочиває разом з вихідними та святковими днями, складатиметься дивне враження спокою та добробуту» [11]. Дозволимо собі не погодитися з думкою юриста, оскільки реалізація права на відпочинок в сучасних реаліях дорівнює праву на збереження життя і здоров'я людини в фізичному, психічному, духовному та соціальному вимірах. На наш погляд, законодавча пропозиція щодо збільшення тривалості щорічної основної відпустки з 24 до 28 днів, безумовно, є кроком у правильному напрямку і відповідає сучасним вимогам балансу між роботою та особистим життям. Крім

того, додаткові дні відпочинку сприяють відновленню сил працівників, підвищенню продуктивності та загального добробуту.

Звісно, на перший погляд може здатися, що сукупна кількість днів відпочинку в році є значною, однак важливо враховувати такі фактори, як: а) інтенсивність роботи, інформаційне перевантаження та сучасний ритм життя, що вимагає більшої кількості часу для відновлення; б) стрес, наявність якого на робочому місці негативно впливає на фізичне та психічне здоров'я, тому регулярний відпочинок є необхідним для його зняття; в) розвиток особистості, на що сприяє відпочинок і дозволяє займатися хобі, спілкуватися з близькими та розвивати свої інтереси, що, в свою чергу, позитивно впливає на продуктивність праці. Таким чином, право на відпочинок є не лише важливою соціальною гарантією, але й необхідним інструментом для забезпечення здоров'я та добробуту працівників. Збільшення тривалості щорічної відпустки є інвестицією в людський капітал і сприяє підвищенню конкурентоспроможності української економіки.

Однак аналіз Проекту ТК, на жаль дозволяє вказати на певні звуження та ризики, які можуть негативно вплинути на права працівників. Зокрема, викликає занепокоєння перспектива скасування низки додаткових відпусток (ст. 94 Проекту ТКУ). Скасування таких видів додаткових відпусток, як відпустка за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці, відпустка за особливий характер праці, творча відпустка та відпустка для підготовки до змагань і участі в них, а також деяких соціальних відпусток, призведе до суттєвого обмеження соціальних гарантій для працівників, що суперечить статті 4 Закону «Про відпустки» [12]. На нашу думку, це також може мати певні негативні наслідки щодо: а) зниження соціальної захищеності працівників (скасування додаткових відпусток позбавляє працівників, які працюють у шкідливих або важких умовах, або виконують особливо відповідальну роботу, можливості відновити сили та здоров'я. Це може призвести до зростання захворюваності та скорочення терміну працездатності); б) демотивації працівників (відсутність додаткових відпусток може негативно вплинути на мотивацію працівників, особливо тих, хто працює у творчих сферах або займається спортом); в) порушення принципу справедливості (додаткові відпустки є важливим інструментом соціального діалогу між роботодавцями і профспілками, та балансу інтересів між соціальними партнерами). Таким чином, скасування додаткових відпусток є серйозним кроком назад і може мати негативні наслідки для працівників, роботодавців та суспільства в цілому.

Ще одна норма, яка містить ризики негативного впливу на права працівників, це положення ст.84 Проекту ТКУ, що закріплює збільшення тривалості робочого часу працівників на 8 годин (не повинна перевищувати 48 годин протягом кожного семиденного періоду з урахуванням надурочних годин), і фактично вказує на зменшення часу відпочинку на ці ж 8 годин за рахунок надурочних робіт [13]. Вважаємо, що таке зменшення часу відпочинку на ці ж 8 годин за рахунок надурочних робіт може призвести до низки негативних наслідків. Так, збільшення тривалості робочого часу підвищує ризик професійних захворювань та травматизму, знижує продуктивність праці, порушує сімейно-побутовий устрій працівників та збільшує соціальну напругу в суспільстві. На нашу думку, запровадження такої норми суперечить принципам забезпечення безпечних і здорових умов праці та може мати серйозні соціальні наслідки.

Підсумовуючи зазначимо, що перспективне законодавство, яке уособлює Проект ТКУ має як позитивні норми, спрямовані на захист прав працівників, так і норми, що містять певні ризики для працівників. Викладене свідчить про необхідність подальшого аналізу норм Проекту у порівнянні з нормами чинного трудового законодавства, стандартів та принципів законодавства ЄС та їх обгово-

рення серед вчених та широкого кола зацікавлених сторін (працівників, роботодавців, представників профспілок, закордонних експертів тощо). Загалом, право на відпочинок є важливим елементом системи соціальних гарантій в Україні та світі і його забезпечення сприятиме підвищенню продуктивності праці, покращенню здоров'я населення та загальному соціальному добробуту.

Наступною модерною тенденцією, що має вплив на регулювання часу відпочинку – є діджиталізація у сфері праці. 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. Незважаючи на те, що в багатьох країнах світу це питання вже стало предметом регулювання, в Україні право на відключення залишається недостатньо розробленим.

Право на відключення означає право працівника відмовитися від виконання робочих завдань та не відповідати на робочі дзвінки, електронні повідомлення тощо в неробочий час. Це право є логічним продовженням загального права на відпочинок і покликане захистити працівників від професійного вигорання та інших негативних наслідків постійної доступності. Важливим аспектом цього права є також право на забуття, яке дозволяє працівникові повністю відключитися від роботи під час відпустки.

Аналізуючи законодавчу базу, можна констатувати, що хоча поняття «право на відключення» не є прямо прописаними в КЗпП, проте ст. 60-2 передбачає загальну норму про тривалість робочого часу та відпочинку, що опосередковано підтверджує право працівника на відпочинок поза робочим часом при дистанційній роботі. Також ст. 139 КЗпП зобов'язує роботодавця створювати умови для нормальної роботи та відпочинку працівників. Це може бути підставою для встановлення внутрішніх правил підприємств, які регулюють використання цифрових засобів зв'язку поза робочим часом [1].

«Ви маєте право не відповідати на дзвінки, листи і будь-які питання, пов'язані із роботою після вашого

робочого дня», – пояснює Ярослав Жукровський [14]. Це право, яке поступово набуває все більшої важливості в сучасному світі, де межі між роботою та особистим життям часто розмиваються завдяки цифровим технологіям.

Різні країни використовують неоднакові підходи до реалізації права на відключення. У деяких європейських країнах право на відключення закріплено як окреме трудове право (для наочності інформація представлена у таблиці 1).

Зазначимо, що Франція стала лідером у галузі трудового права, закріпивши інноваційне поняття «права на відключення», яке стало новим правовим інструментом покликаним захистити працівників від постійного тиску, пов'язаного з використанням інформаційних технологій. Законодавство покладає на роботодавців обов'язок за створення умов праці, які дозволяють працівникам ефективно виконувати свої обов'язки і водночас мати достатньо часу для відпочинку та особистого життя [15].

Закон Бельгії «Про зміцнення економічного зростання та соціальної згуртованості», ввів важливі положення щодо регулювання використання цифрових комунікацій на робочому місці. Зокрема, статті 15–17 цього закону передбачають обов'язковість обговорення питань, пов'язаних з відключенням від роботи та використанням цифрових пристроїв, на рівні Комітету із запобігання та захисту (КЗЗ). КЗЗ має бути створений на всіх підприємствах, де працює понад 50 осіб [16].

Італійський Закон 81/2017 вводить поняття «розумних працівників», тобто таких працівників, які мають високу кваліфікацію та автономію у виконанні своїх обов'язків (як в офісі, так і дистанційно) та передбачає для них можливість укладати індивідуальні угоди щодо права на відключення. Закон надає цим працівникам більше автономії у визначенні умов роботи, зокрема, можливості відключатися від робочих завдань у позаробочий час, що дозволяє досягнути баланс між професійним та особистим життям [17].

3 літа 2019 року набрала чинності норма Органічний закон 3/2018 про захист персональних даних та гарантії цифрових прав (LOPDGDD), яка закріплює право на відключення від роботи в Іспанії [18]. Саме цей норма-

Таблиця 1

Закріплення права на відключення в різних країнах

Країна	Поняття	Нормативний акт	Ключові положення
Франція	Запроваджено поняття «право на відключення» (le droit à la déconnexion)	Кодекс законів про працю, стаття L2242-17	Обов'язковість переговорів між роботодавцями великих компаній та працівниками щодо встановлення правил використання гаджетів у позаробочий час
Бельгія	«Цифрові комунікації на робочому місці»	Закон «Про зміцнення економічного зростання та соціальної згуртованості» від 26 березня 2018 року	Обов'язковість обговорення питань відключення та використання цифрових пристроїв на рівні Комітету із запобігання та захисту
Італія	Введення поняття «розумних працівників»	Закон 81/2017 «Misura per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato»	Існує можливість укладання індивідуальних угод щодо права на відключення
Іспанія	Введення поняття «право на цифрове відключення на робочому місці» / «right to digital disconnection in the workplace»	Органічний закон 3/2018 про захист персональних даних та гарантії цифрових прав (LOPDGDD). Мета: баланс між роботою та особистим життям.	Працівники мають право не використовувати робочі пристрої поза робочим часом. Компанії зобов'язані розробити внутрішні політики. Мета: баланс між роботою та особистим життям.
Словаччина	Введення поняття «право на відключення» для дистанційних працівників	Поправка до Словацького трудового кодексу (Закон № 311/2001 Coll)	Право на відключення для дистанційних працівників. Визначено різні категорії роботи: надомна робота («domácka práca»), віддалена робота («telepráca») і робота вдома час від часу або за виняткових обставин. Встановлена заборона розглядати відключення як порушення обов'язків.

тивно-правовий акт адаптує правову систему Іспанії до Регламенту (ЄС) 2016/679 Європейського Парламенту та Ради від 27 квітня 2016 р., про захист фізичних осіб щодо обробки їхніх персональних даних та про вільний рух таких даних.

Право на відключення від роботи в Іспанії означає, що працівники мають право не використовувати жодні електронні пристрої для професійних цілей у вихідні дні або під час відпустки. Це стосується смартфонів, планшетів та ноутбуків, наданих працівникам компанією, а також робочих електронних поштових скриньок. Також важливим є закріплення обов'язку компанії-роботодавця розробити внутрішні політики для всього персоналу, які будуть визначати як буде реалізовано право на відключення від роботи, та проводити заходи «навчання та підвищення обізнаності», щоб запобігти цифровому виснаженню працівників.

Ще одна країна, яка закріпила право на відключення – це Словаччина. Так, 19.02.2021 р. Національна рада Словачької Республіки прийняла поправку до Словачького трудового кодексу (Закон № 311/2001 Coll) [19], яка вводить право на відключення для працівників, які працюють дистанційно. Поправка визначає три категорії роботи, а саме: домашня робота («domácka práca»), віддалена робота («telepráca») і робота вдома час від часу або за виняткових обставин. Відповідно до розділу 52(10) зміненого Трудового кодексу Словаччини, працівники, які підпадають під нові визначені категорії, мають право утримуватися від використання робочого обладнання протягом призначених періодів відпочинку, включаючи канікули, державні свята та перешкоди на роботі. Положення також говорить, що якщо працівник використовує своє право на відключення, роботодавець не може розглядати цей акт як порушення професійного обов'язку.

Таким чином, право на відключення – це право працівника відключитися від роботи та не бути доступним для роботодавця у позаробочий час. Це включає в себе відключення від робочих повідомлень, дзвінків та інших засобів зв'язку, що є надзвичайно важливим в сучасному світі.

Нажаль в Україні ця практика ще не є широко впровадженою, але можна очікувати, що в майбутньому правове регулювання буде розширено, зокрема в рамках імплементації норм ЄС. Зокрема, це може стосуватися адаптації до Директиви Європейського Парламенту 2019/1152, яка регулює умови працевлаштування і передбачає зобов'язання інформування працівників про їхні права, включно з правом на відключення [20].

Важливим аспектом залишається також питання психосоціальної безпеки працівників, адже постійна доступність та неможливість відключитися від робочого процесу може призвести до емоційного вигорання та інших проблем зі здоров'ям. Це прямо стосується питання охорони праці, передбаченого статтею 153 КЗпП, яка зобов'язує роботодавців забезпечувати безпечні та нешкідливі умови праці, що включає і психологічний комфорт [1].

На сьогодні українське законодавство не містить чітких санкцій для роботодавців у разі таких порушень. Натомість у ряді європейських країн передбачено фінансові штрафи або адміністративні стягнення за звернення до працівників у неробочий час без нагальної потреби або з порушенням умов договору. Досвід інших країн демонструє, що законодавче закріплення цього права є ефективним інструментом для досягнення балансу між роботою та особистим життям. Україна має всі можливості для впровадження цього права, що сприятиме підвищенню якості життя громадян та конкурентоспроможності української економіки.

Ще одна тенденція, яка впливає, у тому числі на регулювання трудових відносин – це введення правового режиму воєнного стану в Україні з 24.02.2022 р., що надало необхідність оперативного регулювання суспіль-

них відносин, зокрема, трудових. Так, з метою врегулювання трудових відносин в умовах воєнного стану ВРУ ухвалила ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX (далі ЗУ № 2136-IX) [21]. Цей закон, розвиваючи положення Конституції та попереднього законодавства про воєнний стан, передбачив низку обмежень трудових прав працівників. Зокрема, ЗУ № 2136-IX регулює особливості укладення та розірвання трудових договорів, переведення працівників на іншу роботу, встановлення режиму робочого часу, оплати праці та відпустки. Однак, запроваджені законом обмеження викликають ряд правових питань. Зокрема, щодо відповідності введених обмежень принципу пропорційності та співвідношення з невід'ємними правами і свободами, які є гарантованими Основним Законом держави – Конституцією України. Тому зупинимося на детальному аналізі цих правових норм та положень.

Стаття 64 Конституції України встановлює, що конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України [3]. При цьому, статті 43–46 КЗпП України, які деталізують конституційне право на працю, відпочинок та соціальний захист, відсутні в переліку прав, які не можуть бути обмежені [1]. Указ Президента України № 64/2022, який визначає порядок введення воєнного стану, перелічує статті Конституції України, права за якими можуть бути тимчасово обмежені. Серед них є ст.ст. 43, 44, що стосуються права на працю і на страйк, але відсутня ст. 45 про право на відпочинок [22]. Відсутність прямої згадки ст. 45 в Указі № 64/2022 та в переліку прав, які не можуть бути обмежені, створює юридичну колізію щодо правомірності обмеження права на відпочинок під час воєнного стану. Можна стверджувати, що обмеження права на відпочинок є непрямим наслідком обмеження інших трудових прав, передбачених ст.ст. 43, 44 Конституції України. Будь-яке обмеження конституційних прав має бути чітко передбачено законом. Відсутність прямої норми, що дозволяє обмежити право на відпочинок, свідчить про порушення цього принципу.

Закон України № 2136-IX значно розширив можливості роботодавців щодо встановлення тривалості робочого часу, фактично обмеживши права працівників на відпочинок. Зокрема, цей закон дозволив: 1) збільшити нормальну тривалість робочого тижня – до 60 годин для більшості працівників та до 50 годин для тих, хто має скорочений робочий час. Це призвело до скорочення як щоденного, так і щотижневого відпочинку; 2) скоротити щотижневий безперервний відпочинок до 24 годин; 3) скасувати низку гарантій, передбачених КЗпП України – зокрема, норми щодо тривалості роботи напередодні свят, обмеження надурочних робіт, перенесення вихідних днів, а також тривалості роботи в нічний час; 4) зменшити максимальну тривалість щорічної відпустки – до 24 календарних днів [21]. Зауважимо, що ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» 01.07.2022 р. було внесено деякі пом'якшення цих обмежень, водночас загальна тенденція до розширення дискреційних повноважень роботодавців і обмеження трудових прав працівників залишилася незмінною, а в деяких випадках права працівників на відпочинок були обмежені ще більше [23]. Також є суперечливими норми, які були встановлені ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» 22.11.2023 р. [24].

Розглянемо приклади обмежень права працівників на відпочинок в умовах воєнного стану, зокрема це: наділення роботодавців правом відмовити у наданні невикористаної частини щорічної відпустки, а також скасування гарантій щодо реалізації права на невикористану відпустку та зоборона 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. Тож можемо констатувати, що 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.

Зазначимо, що Уповноважений Верховної Ради з прав людини оскаржує конституційність окремих норм ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», які надають роботодавцю право надавати невикористані дні щорічної відпустки працівникам без збереження заробітної плати. На думку Уповноваженого, такі норми суперечать гарантіям, встановленим Конституцією України, зокрема, ст. 45 (право на відпочинок) та 64 (обмеження прав під час воєнного стану). Основним аргументом є те, що оскаржувані норми фактично скасовують конституційне право працівників на щорічну оплачувану відпустку, замінюючи її неоплачуваною відпусткою за рішенням роботодавця. Таке тлумачення, на думку Уповноваженого, виходить за межі допустимого обмеження прав під час воєнного стану, передбаченого ст. 64 Конституції України. Омбудсмен вважає, що такі норми порушують принципи справедливості та соціальної захищеності, які закріплені в Конституції України. Крім того, вони суперечать міжнародним стандартам у сфері трудових прав, зокрема, Конвенції МОП № 132 «Щодо щорічних оплачуваних відпусток», внаслідок чого Уповноважений ставить під сумнів відповідність оскаржуваних норм Конституції України та вимагає від Конституційного Суду визнати їх неконституційними [25].

Підтримуючи позицію Уповноваженого Верховної Ради з прав людини, слід наголосити, що будь-які обмеження трудових прав працівників в умовах воєнного стану мають здійснюватися виключно в рамках правового поля та відповідати вимогам, які зазначає Конституційний Суд України. Зокрема, такі обмеження повинні бути законними, легітимними, бути пропорційними та не виходити за межі суспільної необхідності. Посилаючись на рішення Конституційного Суду у справі про судовий контроль за госпіталізацією недієздатних осіб (справа № 2-рп/2016), можна зазначити, що будь-які обмеження прав і свобод, у тому числі трудових, мають бути спрямовані на досягнення конкретної легітимної мети і не можуть бути свавільними. Обмеження права на відпочинок працівників в умовах воєнного стану є допустимим виключно за умови, що таке обмеження є строго необхідним та пропорційним інтересам держави та суспільства, зокрема для забезпечення оборони держави та функціонування критичної інфраструктури [26].

Аналіз законодавчих змін, що відбулися внаслідок введення воєнного стану в Україні, свідчить про значне роз-

ширення повноважень роботодавців та обмеження трудових прав працівників. Зокрема, суттєво скорочено право на відпочинок, що прямо суперечить гарантіям, встановленим Конституцією України. У контексті цього держава зобов'язана забезпечувати баланс між необхідністю захисту національної безпеки та дотриманням конституційних гарантій трудових прав громадян, що передбачає пошук оптимальних правових механізмів, які дозволять обмежити трудові права лише в тих випадках, коли це є абсолютно необхідним і пропорційним для досягнення легітимної мети.

Висновки. В ході проведеного нами аналізу правового регулювання часу відпочинку працівників в Україні можемо висувати, що для сучасного етапу характерна активна інтеграція нашої країни в європейський правовий простір, що вимагає вдосконалення національного законодавства з урахуванням міжнародних стандартів в цій площині. Дослідження дає змогу стверджувати, що право на відпочинок є одним з фундаментальних прав людини, яке закріплено у Конституції України та міжнародних пактах. Проте, на практиці, реалізація цього права часто стикається з різноманітними проблемами, пов'язаними з недосконалістю законодавства, економічними труднощами та недостатньою правовою свідомістю учасників трудових відносин.

Особливу увагу було приділено аналізу сучасних тенденцій у регулюванні часу відпочинку та вказано на позитивні та проблемні сторони Проекту Трудового кодексу України як фундаментального нормативно-правового акту в цій площині. На нашу думку, новий Трудовий кодекс України має стати сучасним та комплексним нормативно-правовим актом, який дозволить усунути існуючі прогалини та невизначеність у площині регулювання трудових відносин. Також підлягає подальшому вивченню та розвитку «право на відключення» та «право на забуття» в Україні, які передбачають можливість працівника не бути доступним для роботодавця поза межами робочого часу. На теперішній час ці поняття не знайшли своє відображення в українському законодавстві, однак набувають все більшої актуальності в умовах розвитку цифрових технологій та мають бути представлені в новому ТК України.

Зазначимо також, що аналіз впливу воєнного стану на право на відпочинок, його реалізацію та обмеження дає підстави для висновку, що обмеження права працівників на відпочинок та інших трудових прав викликало гостру дискусію щодо наявності балансу між необхідністю забезпечення обороноздатності країни та захистом трудових прав. Вважаємо, що забезпечення цього балансу вимагає ефективного соціального діалогу між державою, роботодавцями та профспілками. Адже тільки спільними зусиллями можна розробити такі правові механізми, які будуть відповідати як вимогам часу, так і інтересам усіх сторін соціального партнерства. Забезпечення права на відпочинок є важливим елементом соціальної політики держави, відповідно його ефективне регулювання має бути спрямоване на забезпечення балансу між інтересами працівників і роботодавців, а також на підвищення продуктивності праці та добробуту населення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII / *Верховна Рада України* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 07.12.2024)
2. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення 07.12.2024)
3. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 07.12.2024)
4. Хартія основних прав Європейського Союзу. *Європейське право*. 2013. № 1-2. С. 294-304. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/evpr_2013_1-2_25
5. Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо певних аспектів організації робочого часу URL: <https://www.ilo.org/uk/media/87491/download> (дата звернення 07.01.2025)
6. Про відпустки: Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР / *Верховна Рада України* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 07.12.2024)

7. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2014. 20 с.
8. Черноус С. М. Право на відпочинок у системі прав людини. *Право та інновації*. 2016. № 4 (16). С. 134-139.
9. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №2410-01 від 08.11.2019р.). URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331 (дата звернення: 05.12.2024)
10. Harper M., Estreicher S., Griffith K. Labor Law: Cases, Materials, and Problems. Aspen Publishing, 2021. 1188 p.
11. Мігдаль О. Проект трудового кодексу: «за» і «проти» URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-trudovogo-kodeksu-za-i-proti.html> (дата звернення 07.01.2025)
12. Новий проект Трудового кодексу України – порівняльно-правовий аналіз URL: https://zalp.org.ua/novyny/novyyj-proyekt-trudovogo-kodeksu-ukrayinu-porivnyalno-pravovuj-analiz/?fbclid=IwY2xjawGf0q1leHRuA2FibQlxMAAB_HeiZZh7t2IWz86s8gm9vTzQHO2Vg9yAK7DOWpHbbjuy3cMiCBs375v1gfQ_aem_RvpPGU78y_C4cy1MXcj2oQ
13. Проект Трудового кодексу 2024: ключові моменти URL: https://trudovi.org.ua/analytics/proekt-trudovoho-kodeksu-2024-kliuchovi-momenty/?fbclid=IwY2xjawGf00JleHRuA2FibQlxMAABHW0ObRe0JAaHN_QyuS14Y2N_wQso23ex-q_eSx2rQpLhKDagYbRSNEgE-A_aem_cnhhUD2Ortv52PTcu23btQ
14. Право на забуття і право на відключення: що це таке і як воно працює URL: <http://surl.li/vefkfb>
15. Code du travail URL: (дата звернення 10.12.2024)
16. Loi relative au renforcement de la croissance economique et de la cohesion sociale. 26 MARS 2018 URL: https://etaamb.openjustice.be/fr/loi-du-26-mars-2018_n2018011490.html (дата звернення 10.12.2024)
17. LEGGE 22 maggio 2017, n. 81 Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato (17G00096) URL: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2017;81~a:rt13> (дата звернення 10.12.2024).
18. Organic Law 3/2018 on the Protection of Personal Data and Guarantee of Digital Rights (LOPDGDD) <https://www.uspceu.com/Portals/0/docs/transparencia/normativa/legislacion-general/EN%20-%20Organic%20Law%203-2018,%20of%20December%205,%20on%20Personal%20Data%20Protection%20and%20guarantee%20of%20digital%20rights..pdf>
19. Трудовий кодекс Словачької Республіки (дата звернення 10.12.2024)
20. Директива (ЄС)2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі URL: <https://www.ilo.org/uk/resource/%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%B0-%D1%94%D1%81-20191152> (дата звернення 10.12.2024)
21. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX / *Верховна Рада України* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 10.12.2024)
22. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 / *Верховна Рада України* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення 10.12.2024)
23. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX / *Верховна Рада України* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2> (дата звернення 10.12.2024)
24. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань: Закон України від 22.11.2023 р. № 3494-IX / *Верховна Рада України* URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3494-20#n68> (дата звернення 10.12.2024)
25. Право на відпустку в умовах воєнного стану: КСУ розглядає подання Омбудсмена. URL: <https://lexinform.com.ua/zakonodavstvo/pravo-na-vidpustku-v-umovah-voennogo-stanu-ksu-rozglyadae-podannya-ombudsmena/> (дата звернення 10.01.2025)
26. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення третього речення частини першої статті 13 Закону України «Про психіатричну допомогу» (справа про судовий контроль за госпіталізацією недієздатних осіб до психіатричного закладу) від 01.06.2016 № 2-рп/2016 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-16#Text> (дата звернення 10.01.2025)