

## РОЗДІЛ 4

# ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

### СІЕСТА ЯК МОЖЛИВИЙ ВИД ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В УКРАЇНІ

#### SIESTA AS A POSSIBLE FORM OF REST TIME IN UKRAINE

Тихонюк О.В.,

старший викладач кафедри господарського та адміністративного права

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

Людина не може перебувати у стані постійної праці, адже її потенціал не безмежний і потребує оновлення. Без належного відпочинку рівень продуктивності працівника значно зменшується та може призвести до прийняття необдуманих рішень, помилок у роботі, що матиме негативні наслідки. У статті розглядається доцільність запровадження в Україні на період літньої спеки такого виду часу відпочинку, як сієста, та її вплив як на самопочуття працівника, так і на продуктивність його праці.

**Ключові слова:** працівник, праця, відпочинок, види часу відпочинку, сієста.

Человек не может находиться в состоянии безостановочной работы, так как его потенциал не безграничен и требует обновления. Без полноценного отдыха уровень продуктивности и полезности его труда значительно уменьшается и может спровоцировать к принятию необдуманных решений, ошибок в работе и иметь негативные последствия. В статье рассматривается целесообразность введения в Украине в летний период сиесты и её влияние на самочувствие человека и на продуктивность его работы.

**Ключевые слова:** работник, труд, отдых, виды отдыха, сиеста.

The article examines the feasibility of introducing such a type of rest time as a siesta in Ukraine during the summer heat and its influence both on the well-being of the worker and on the productivity of his work.

Now it is customary to take time as a period during which the workers are free to perform their labor duties and which they can use at their discretion. The current legislation on labor of Ukraine provides for the following types of rest time: 1) holiday and non-working days, 2) daily rest, 3) weekly rest days, 4) breaks during the working day, 5) vacation.

Siesta is a traditional afternoon holiday in the southern European countries, an integral element of the life of the local population: it is believed, that after 8 hours from the morning awakening, the activity of the organism weakens: a person feels the decline of forces, it increases drowsiness and decreases productivity.

Depending on the duration of the siesta, it may be short (no more than 15–20 minutes, significantly restoring strength), standard (20–50 minutes, except for the recovery of lost power removes unnecessary information from the memory), and the so-called “siesta of sloth” (50–90 minutes, most suitable for a growing child’s body).

At present, conditionally siesta in Ukraine can be considered as existing breaks during the working day, which, according to operating in enterprises, institutions and organizations of the Rules of the Internal Labor Order, can last from 15 minutes to two hours.

Everyone clearly imagine that there are several hours of free time right in the middle of the workday. In addition, until you get home (taking into account congestion and complicated movement), there will already be an hour, and still you need to eat, rest and return to work. Consequently, that the opportunity to use this opportunity can be someone who works next to his home, the other employees should work exclusively the motivation offered by the employer. On the other hand, the siesta should be within the enterprise, that is, the employer creates and offers such conditions of rest, for which the employees would refuse to travel home in the middle of the working day. Yet, what should be note: in the case of the introduction of siesta will lengthen the working day.

**Key words:** employee, labor, rest, kinds of rest time, siesta.

**Постановка проблеми.** Людина не може перебувати у стані постійної праці, адже її потенціал не безмежний і потребує оновлення. Без належного відпочинку рівень продуктивності працівника значно зменшується та може призвести до прийняття необдуманих рішень, помилок у роботі, що матиме негативні наслідки, адже давно вже доведена залежність вільного від праці часу від тривалості робочого дня, а саме: «Капітал узурпує час, необхідний для росту, розвитку та здорового збереження тіла. Він краде час, необхідний робітникам для того, аби користуватися свіжим повітрям і сонячним світлом. Вільний від роботи час потрібен людині для освіти, для інтелектуального розвитку, для виконання соціальних функцій, для товариського спілкування, для вільної гри фізичних та інтелектуальних сил» [1, с. 5–9], а сама праця в такому разі – лише «засіб для задоволення інших потреб», і «як тільки припиняється фізичний або інший примус до праці, від неї біжать, як від чуми» [2, с. 563].

**Постановка завдання.** Метою статті є дослідження автором доцільності запровадження в Україні на період літньої спеки такого виду часу відпочинку, як сієста, та її вплив як на самопочуття працівника, так і на продуктивність його праці.

**Виклад основного матеріалу.** Сьогодні часом відпочинку прийнято вважати час, упродовж якого працівники вільні від виконання своїх трудових обов’язків і який вони можуть використовувати на свій розсуд. Чинне законодавство про працю України [3] передбачає такі види часу відпочинку: 1) *святкові та неробочі дні* (ст. 73 КЗпП): у разі залучення до роботи в такі дні працівник має право на відгул, а сама робота оплачується в подвійному розмірі за фактично відпрацьовані години; 2) *щоденний відпочинок* (ст. 59 КЗпП), тобто перерва між закінченням попереднього робочого дня або робочої зміни та початком наступного робочого дня (робочої зміни), яка повинна бути не менше від подвійної тривалості роботи в попередній робочий день, а саме – 15–16 годин; 3) *щотижневі дні відпочинку*, а саме: два вихідні дні на тиждень за 5-денним робочим тижнем або один вихідний день на тиждень за 6-денним робочим тижнем (у разі залучення до роботи у вихідний день працівник має право на грошову компенсацію у подвійному розмірі або на надання іншого дня відпочинку у зручний для нього час, ст. ст. 67–69 КЗпП); 4) *перерви упродовж робочого дня*: для відпочинку та харчування тривалістю не більше ніж 2 години, яка надається через 4 години після

початку роботи (ст. 66 КЗпП)<sup>1</sup>, для обігрівання та відпочинку – передбачена для працівників, що працюють у холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалювальних приміщеннях (ст. 168 КЗпП), для годування дитини – передбачена для працюючих жінок, що мають дітей віком до півтора року: перерва надається не рідше ніж через 3 години тривалістю не менше 30 хвилин кожна, а у разі наявності двох і більше грудних дітей така перерва триває не менше ніж одна година (ст. 183 КЗпП); 5) відпустка (форма реалізації права громадян на відпочинок із збереженням місця роботи, посади, заробітної плати, ст. 74 КЗпП).

Проект Трудового кодексу України (далі – ТК) № 1658 [4], як і чинний Кодекс законів про працю України, також не містить визначення часу відпочинку, але його автори зазначають, що працівник серед інших прав має право на відпочинок (ч. 1 ст. 20 ТК), і пропонують такі види часу відпочинку (ст. 157 ТК): 1) *перерви упродовж робочого дня (зміни)*: для відпочинку та харчування тривалістю не більше ніж дві години й не менше ніж тридцять хвилин (ч. 1 ст. 158 ТК), для обігрівання та відпочинку – передбачена для працівників, які в холодну пору року працюють на відкритому повітрі або в неопалюваних приміщеннях, вантажникам на вантажно-розвантажувальних роботах тощо (ч. 5 ст. 158 ТК), для охолодження та відпочинку – передбачена для працівників, які в теплу пору року працюють на відкритому повітрі або у приміщеннях в умовах впливу температур, що перевищують допустимі санітарно-гігієнічні норми (ч. 5 ст. 158 ТК), короткострокові перерви санітарно-гігієнічного призначення (ч. 6 ст. 158 ТК), для годування дитини – передбачена для працюючих жінок, які мають дітей віком до півтора року: перерва надаватиметься не менш як через три години тривалістю не менше ніж 30 хвилин кожна, а у разі наявності двох і більше дітей віком до півтора року така перерва триватиме не менше ніж одна година (ст. 296 ТК); 2) *щоденний (міжзмінний) відпочинок*, тривалість якого не може бути менше як 12 годин (ст. 159 ТК); 3) *вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок)*: у разі застосування 5-денного робочого тижня працівникам надаються два вихідні дні на тиждень, а в разі застосування 6-денного робочого тижня – один вихідний день (у разі залучення до роботи у вихідний день працівник матиме право на грошову компенсацію у подвійному розмірі за відпрацьовану норму робочого часу або на надання іншого дня відпочинку у зручний для нього час з урахуванням його побажання у межах календарного року або цей інший день відпочинку можна приєднати до щорічної трудової відпустки; зауважимо, що виплата заробітної плати за роботу у вихідний день здійснюватиметься під час виплати заробітної плати за місяць, у якому проводилася робота у вихідний день, ст. 161 ТК, ч. 5 ст. 162 ТК); 4) *державні та релігійні свята, робота в які не проводиться* (ст. 164 ТК): у разі залучення до роботи у святкові та неробочі дні працівник матиме право на інший день відпочинку у разі перевищення ним норми робочого часу, а виконана робота оплачуватиметься в подвійному розмірі за фактично відпрацьовані години (ст. 236 ТК); 5) *відпустки* (форма реалізації права громадян на відпочинок із збереженням місця роботи, посади, умов праці, глава 4 ТК).

Як бачимо, ані чинний Кодекс законів про працю України, ані проект Трудового кодексу України № 1658 не пе-

редбачають такий вид часу відпочинку, як *сіеста*<sup>2</sup>, на який більшість із нас розраховувала, зважаючи на аномальну літню спеку, від якої потерпає все живе вже декілька останніх років. Натомість цей вид часу відпочинку дуже поширений в Іспанії, Італії, Греції, на Кіпрі, Мексиці, Португалії, Бразилії, Аргентині, на Майорці і на Карибських островах.

Отже, *сіеста* [5] – це традиційний післяобідній відпочинок у південних європейських країнах, невід’ємний елемент життя місцевого населення: вважається, що після 8 годин із моменту ранкового пробудження послаблюється активність організму: людина відчуває занепад сил, у неї підвищується сонливість й зменшується продуктивність праці. Тож хороший працівник повинен вміти, перш за все, грамотно відпочивати: денний відпочинок покликаний виключити навантаження на організм під час спеки, а також передбачає відновлення сил і поліпшення настрою.

Залежно від тривалості *сіеста* може бути *короткою* (не більше ніж 15–20 хвилин, суттєво відновлює сили), *стандартною* (20–50 хвилин, окрім відновлення втрачених сил, прибирає з пам’яті непотрібну інформацію) і так звана *«сіеста лінивіця»* (50–90 хвилин, найбільше підходить для підростаючого дитячого організму). На думку нейрофізіологів [6], найефективнішим вважається післяобідній сон, який в ідеалі повинен тривати (для дорослих) не більше ніж 30 хвилин: цього часу досить, щоб поліпшити самопочуття загалом, а також уникнути стану пригніченості, збільшеного тиску та стресу; крім того, поліпшується пам’ять і процес навчання, що сприяє продовженню працездатності та змушує організм не спати до пізнього вечора, незважаючи на накопичену втому; а ще завдяки регулярному післяобідньому 30-хвилинному відпочинку-дріманню мінімізується ризик смертності від інфаркту та інших проблем із серцем на 37 % і на 12 % – якщо післяобідній відпочинок-дрімання триватиме 15–20 хвилин. Якщо ж людина спатиме трохи довше, існує висока ймовірність занурення у фазу глибокого сну, пробудження під час якої негативно позначиться на самопочутті – фіксується поганий настрій і пригніченість, а також можливе й безсоння вночі. До речі, в більшості країн, де поширена *сіеста*, обідня перерва триває значно більше, ніж 30 хвилин: наприклад, в *Італії* з 13:00 до 15:00 (або з 16:00 до 18:00–19:00), в *Іспанії* з 13:00 до 17:00, у *Греції* (у літню пору року) з 14:00 до 15:00–17:00.

На думку виконавця обов’язків міністра охорони здоров’я України Уляни Супрун, денний сон допомагає відновити концентрацію уваги, продуктивність і здатність фокусуватися на роботі; дрімання працює як антидепресант, покращує настрій і загалом може надати заряд енергії як після повноцінного нічного сну, але відпочинок вважатиметься корисним, якщо триватиме не довше ніж одна година [17]. Іншої думки притримуються завідувач київського медичного центру «Добробут» Олександр Могіла: на його думку, «тільки через спеку зміщувати робочий графік недоцільно. Звичайно, після сну працездатність людини підвищується, але ж робота затягується, і як бути тим, у кого сім’я, треба ж і там час приділити. З медичного погляду якщо не потрібно працювати, то можна поспати вдень, і це буде корисно для здоров’я. Але якщо йдеться про робочий день, то спати посеред робочого дня <...> буде незручно» [19]; також медики не рекомендують обідній сон людям, які мають проблеми зі шлунком (після поживного обіду спокій не сприяє гарному травленню). Чинний віце-прем’єр-міністр Павло Розенко вважає, що в Україні зазвичай не так вже й спекотно, спалахи сонячної

<sup>1</sup> Згідно з п. 4.1 «Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів» після керування упродовж 4-х годин водій повинен зробити перерву для відпочинку та харчування тривалістю не менше ніж 45 хвилин, або така перерва може бути замінена перервами тривалістю не менше ніж 15 хвилин кожна упродовж періоду керування або відразу після цього періоду; також, за Положенням, на міжміських перевезеннях після перших 3-х годин безперервного керування автотранспортним засобом передбачається зупинка для відпочинку водія тривалістю не менше ніж 15 хвилин, надалі зупинка такої тривалості передбачається не пізніше ніж через кожні 2 години; у разі надання водію перерви для відпочинку та харчування зазначені зупинки для відпочинку не передбачені [7].

<sup>2</sup> Сіеста (ісп. «siesta» від лат. «hora sexta») – буквально «шоста година», «полудень», «післяобідній відпочинок»; давні римляни починали свій день на світанку, і саме шостий час припадав на час обіду, після полудня, коли робилася перерва в роботі, аби відпочити і відновити сили. Словник іншомовних слів. Словopedia. URL: <http://slovopedia.org.ua/36/53409/248153.html>.

активності «відбуваються, можливо, раз на століття, і, наприклад, цей сплеск активності триватиме максимум тиждень, і за таких умов говорити: давайте все літо менше будемо працювати, на мій погляд, це абсолютно нелогічно» [18], а тому вносити зміни до чинного законодавства про працю України недоцільно, адже «чинне законодавство у нас досить ліберальне й надає право всім роботодавцям враховувати ті чи інші обставини, які виникають у них на підприємствах, установах, організаціях» [18].

Отже, нині сієста законом не заборонена й не дозволена, а тому умовно сієстою в Україні можна вважати існуючі *перерви упродовж робочого дня*, які, відповідно до чинних на підприємствах, в установах та організаціях Правил внутрішнього трудового розпорядку, можуть тривати від 15 хвилин до двох годин. Щодо режиму роботи підприємства в літній період, то роботодавець (за згодою трудового колективу) також може внести зміни у Правила (див.: Таблиця № 1. Тривалість відпочинку та праці у спеку [10]) під кутом зору співвідношення праці та відпочинку в межах однієї години роботи залежно від температури повітря або перенести час початку та закінчення роботи на інші години, або збільшити час обідньої перерви, або зменшити тривалість робочих змін, або перевести всіх працюючих на так звану віддалену роботу (звісно, якщо не йдеться про безперервно чинні підприємства), адже він відповідає за комфортні умови праці [3, ст. 21; 8, ст. 13; 9, ст. 4].

Таблиця № 1

## Тривалість відпочинку та праці у спеку

Температура повітря:	Тривалість праці:	Тривалість відпочинку:
+28 С	36 хвилин	24 хвилини
+30 С	34 хвилини	25 хвилин
+32 С	32 хвилини	26 хвилин
+34 С	30 хвилин	27 хвилин
+36 С	28 хвилин	28 хвилин
+38 С	26 хвилин	29 хвилин
+40 С	24 хвилини	30 хвилин

Мусимо зауважити, що робочі місця в країні з помірним кліматом свідомо не пристосовані ні до надмірної спеки, ні до надмірних морозів. Отже, якщо температура у приміщенні в теплий період року не перевищує +28 градусів, працівники можуть перебувати на своїх робочих місцях повний робочий день, проте їхня працездатність знизиться (оптимальним показником для установ, де персонал працює *без фізичних навантажень*<sup>3</sup>, вважається температура у приміщенні +23–25 градусів за відносної вологості повітря 40–60 % [10]), а тому покращити ситуацію можна за допомогою кондиціонерів, вентиляторів, зволожувачів повітря, жалюзі на вікнах або перевести працівників у приміщення з прийнятною температурою.

Якщо ж йдеться про роботу у спеку на відкритих майданчиках, то спочатку необхідно забезпечити працівників як відповідними засобами індивідуального захисту для голови та очей, так і спеціальним захисним одягом<sup>4</sup> або одягом із натуральних тканин для максимального захисту поверхні шкіри від проникнення сонячного випромінювання; також для зменшення поглинання сонячного випромінювання по-

верхніми механізмів і їх нагрівання працівникам доцільно використовувати тепловідбиваюче екранування (плівкове покриття, металізовані тканини, склотканини тощо). Роботодавцю також *не завадить*: 1) доукомплектувати медичні аптечки на робочих місцях; 2) взяти під особливий контроль проведення медичних оглядів на початку робочої зміни працівників, які виконують роботи, що віднесені до робіт із підвищеною небезпекою або експлуатують об'єкти підвищеної небезпеки в умовах перегрівного мікроклімату [11]; 3) обмежити виконання робіт підвищеної небезпеки, зокрема робіт на висоті, експлуатацію баштових кранів та інших будівельних машин, механізмів; 4) провести позапланові інструктажі з працівниками щодо дотримання вимог безпечного ведення робіт і надання долікарської допомоги у разі сонячного та теплового удару, запаморочення.

Відповідно до рекомендацій прес-служби Міністерства охорони здоров'я України [12] під час робіт на відкритих місцевостях і температури зовнішнього повітря понад +35 градусів тривалість періодів безперервної роботи повинна складати 15–20 хвилин із наступною тривалістю відпочинку не менше ніж 10–12 хвилин в охолоджуваних приміщеннях із температурою повітря не нижче як +24 градуси, а різниця температура не повинна перевищувати +5 градусів тепла. Отож тривалість перерв у роботі повинна бути не менше ніж 10 % робочого часу на кожні +2 градуси перевищення температури повітря (тобто за таких обставин необхідно скорочувати восьмигодинний робочий день на 48 хвилин), а в разі поєднання температури повітря, що перевищує допустимий рівень, з відносною вологістю понад 75 % тривалість регламентованих перерв рекомендується встановлювати не менш як 20 % робочого часу. За таких умов допустима сумарна тривалість термічного навантаження за робочу зміну для осіб, які використовують спеціальний одяг для захисту від теплового випромінювання, не повинна перевищувати 4–5 годин і 1,5–2 години для осіб без спеціального одягу. З метою профілактики зневоднення організму рекомендується правильно дотримуватися питного режиму. Рекомендована температура питної води, напоїв, чаю становить +10–15 градусів; пити воду треба часто й по троху, щоб підтримувати хорошу гідратацію організму (оптимальний вміст води в організмі, який забезпечує його нормальну життєдіяльність, обмін речовин). Також відшкодовувати втрату солей і мікроелементів, що виділяються з організму з потом людини рекомендується завдяки вживанню підсоленої води, мінеральної лужної води, молочно-кислих напоїв (знежирене молоко, молочна сироватка), соків, вітамінізованих напоїв, киснево-білкових коктейлів. Зауважимо, що робота за температури повітря понад +37 градусів вважається роботою у небезпечних (або екстремальних) умовах. За цієї температури проводити роботи на відкритому повітрі не рекомендовано та категорично забороняється залучати працівників молодше за 25 і старше за 40 років. Якщо працівники виконують роботи *середньої тяжкості*<sup>5</sup> за температури повітря понад +30 градусів, вони мають випивати не менше 0,5 л води на годину – по одній склянці кожні 20 хвилин (з метою профілактики порушень водно-сольового балансу вода повинна містити мінеральні солі та мікроелементи); а ще для підтримки імунітету та зниження інтоксикації організму рекомендується вживання фруктів та овочів.

А тепер уявімо таку ситуацію: за вікном «неможлива спека», працювати за таких умов неможливо, а тому ро-

<sup>3</sup> Згідно з п. 13 «Санітарних норм мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042-99», роботи виконуються сидячи, стоячи або пов'язані з ходінням і супроводжуються незначним фізичним напруженням [10].

<sup>4</sup> Згідно із ст. 163 КЗпП [3], роботодавець повинен безоплатно надати працівникам спецодяг та інші засоби індивідуального захисту (ЗІЗ); безпосередньо сам порядок видачі ЗІЗ міститься у «Положенні про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуального захисту» [13], за яким безкоштовно ЗІЗ видаються тільки працівникам тих професій і посад, які передбачені в нормативно-правових актах із питань охорони праці та якими для роботодавця встановлено обов'язковий мінімум безкоштовної видачі з урахуванням захисних можливостей ЗІЗ і термінів їх використання.

<sup>5</sup> Згідно з п. 14 «Санітарних норм мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042-99» роботи, пов'язані з ходінням, переміщенням дрібних (до 1 кг) виробів або предметів у положенні стоячи або сидячи і потребують певного фізичного напруження; або роботи, що виконуються стоячи, пов'язані з ходінням, переміщенням невеликих (до 10 кг) вантажів і супроводжуються помірним фізичним напруженням; до *важких фізичних робіт* належать роботи, пов'язані з постійним переміщенням, перенесенням значних (понад 10 кг) вантажів, які потребують великих фізичних зусиль, п. 15 [10].

ботодавець дозволяє своїм підлеглим відлучитись додому та провести сіесту в домашніх умовах. Кожен працюючий чітко уявляє, що таке кілька годин вільного часу прямо посеред робочого дня. До того ж поки доберешся додому (з урахуванням заторів і ускладненого руху), вже пройде година, а ще потрібно поїсти, відпочити та повернутися назад на роботу. От і виходить, що скористатись такою можливістю може той, хто працює поруч зі своїм домом, для інших працівників повинна спрацювати виключно мотивація, запропонована роботодавцем. Або ж сіеста повинна відбуватись у межах підприємства, тобто роботодавець створює та пропонує такі умови відпочинку, за яких би працівники відмовились від мандрівок додому посеред робочого дня. І ще, на що потрібно звернути увагу: у разі запровадження сіести можливе подовження тривалості робочого дня.

#### Висновки.

1) прохолода та комфорт на робочому місці – це не примха працівника, а виробнича необхідність, і, відповідно, забезпечення її є обов'язком роботодавця;

2) якість виконуваної працівником роботи залежить від його фізичного стану: за високої температури повітря людина працює на 20 % гірше або відмовляється працювати, або ухиляється від своїх обов'язків, тому роботодавцю краще дати працівникові можливість відпочити (подрімати) 20–30 хвилин удень, ніж мати низьку продуктивність

праці щодня, а також зриви, прогули, звільнення та багато інших соціальних проблем;

3) денний відпочинок, як і денний сон, – це можливість підвищити свою працездатність, уникнути стресів і відновити сили організму; але «у національному законодавстві відсутні будь-які норми, які б закріплювали можливість короткого післяобіднього сну у робочий час; частіше роботодавці розглядають його як дисциплінарний проступок, який полягає в невиконанні своїх трудових обов'язків» [14, с. 228–229];

4) чинне законодавство про працю України не зобов'язує роботодавця оголошувати сіесту в умовах сильної спеки, але й не забороняє це зробити, а тому, допоки офіційно в Україні не буде визначено сіесту як різновид часу відпочинку на період літньої спеки, роботодавцю необхідно організувати оптимальний режим праці та відпочинку, щоб унеможливити перегрів працівників, а також відкоригувати час роботи працівників у спекотні дні, збільшивши відповідні зміни в колективному договорі та Правилах внутрішнього трудового розпорядку;

5) за порушення роботодавцем законодавства в галузі забезпечення санітарно-епідеміологічного благополуччя населення передбачена юридична відповідальність: адміністративна [9, ст. 45; 15, ч. 2 ст. 41], цивільно-правова [9, ст. 48], кримінальна [9, ст. 49; 16, ст. 271].

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Маркс К. До критики політичної економії. Передмова. Маркс К., Енгельс Ф., Твори. Т. 13. С. 5–9.
2. Маркс К. Экономико-философские рукописи 1844 года. М., 1956. С. 563. URL: <http://psylib.org.ua/books/marxk01/>
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. Відомості Верховної Ради України. 1971. (Додаток до № 50). Ст. 21. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
4. Проект Трудового кодексу України № 1658. Текст законопроекту до другого читання 24 липня 2017 р. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).
5. Словник іншомовних слів. Словopedia. URL: <http://slovopedia.org.ua/36/53409/248153.html>.
6. Siestas slow heart disease and prolong life. Neurology update, 20 February 2007.
7. Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних транспортних засобів: наказ Міністерства транспорту та зв'язку України № 340 від 7 червня 2010 р. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0811-10>.
8. Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII (у редакції від 21 листопада 2002 р. № 229-IV).
9. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24 лютого 1994 р. № 4004-XII.
10. Санітарні норми мікроклімату виробничих приміщень ДСН 3.3.6.042-99: постанова Міністерства охорони здоров'я України № 42 від 1 грудня 1999 р. Система «Парус – Консультант».
11. Про затвердження порядку проведення медичних оглядів працівників певних категорій: наказ Міністерства охорони здоров'я України № 246 від 21 травня 2007 р.
12. Як працювати у спеку: пам'ятка від МОЗ. URL: [http://zib.com.ua/ua/print/95423-yak\\_pracuyuvati\\_u\\_speku\\_pamyatka\\_vid\\_moz.html](http://zib.com.ua/ua/print/95423-yak_pracuyuvati_u_speku_pamyatka_vid_moz.html).
13. Положення про порядок забезпечення працівників спеціальним одягом, спеціальним взуттям та іншими засобами індивідуально-го захисту: Наказ Держпромгірнагляду України № 53 від 24 березня 2008 р.
14. Андрієв В.М. Міжнародне трудове право: навч. посібник. Київ: ВД «Дакор», 2017. 574 с. С. 228–229.
15. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 р. Відомості Верховної Ради України. 1984. (Додаток до № 51). Ст. 1122.
16. Кримінальний кодекс України від 5 квітня 2001 р. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 25–26. Ст. 131.
17. Уляна Супрун: Чи варто спати вдень? URL: <https://www.facebook.com/ulanasuprun/photos/a.1764564323828127.1073741828.1763001290651097/2139894416295114/?type=3> (дата звернення: 24.07.2018).
18. В уряді пояснили законодавчі норми сіести в Україні. URL: <https://dt.ua/UKRAINE/v-uryadi-poyasnili-zakonodavchi-normi-siyesti-v-ukrayini-250318.html>; <https://www.ukrinform.ua/rubric-society/2278839-siesta-v-ukraini-rozenko-kaze-so-zakonom-ce-ne-zaboroneno.html>.
19. Пообідав – попси! Сіеста по-українськи. URL: [https://www.bbc.com/ukrainian/news/2010/07/100713\\_siesta\\_ukraine\\_it](https://www.bbc.com/ukrainian/news/2010/07/100713_siesta_ukraine_it).