

консультацій з профілактики виробничого травматизму та професійних захворювань на малих і середніх підприємствах; видача ярликів для підприємств, на яких досягнуто високого рівня умов праці, що допоможе у створенні надійного іміджу компанії на ринку. Ефективними заходами в Європейському союзі щодо питань охорони праці можна виділити наступні: податкові пільги на засоби, спрямовані на поліпшення умов праці; дуже високі штрафи для власників підприємств, які не забезпечують гідні умови праці.

Список використаних джерел:

1. Науково-практичний коментар до Закону України «Про охорону праці». Київ: Основа, 1997. 528 с.
2. Гетьманцева Н. Д. Право працівника на охорону праці та його гарантії. *Науковий вісник Чернівецького університету. Правознавство*. 1999. № 70. 345 с.
3. Європейська модель економічного стимулювання охорони праці. URL: <http://library.if.ua/book/86/6089.html>.
4. Ткачук К. Н., Халімовський М. О., Зацарний В. В. Основи охорони праці: підручник. Київ: Основа, 2006. 448 с.
5. Ткачук К. Н., Зацарний В. В., Сабарно Р. В. Охорона праці та промислова безпека: навч. посібник. Київ: Лібра, 2010. 560 с.

Нагорна О. О.,

старший викладач кафедри
цивільного права та процесу
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
старший лейтенант поліції

Фоменок В. В.,

курсант
Навчально-наукового інституту
права та підготовки фахівців для
підрозділів Національної поліції
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ

ОСНОВНІ ГАРАНТІЇ НА ВІДПОЧИНОК У РОБОЧИЙ ЧАС ПЕРЕДБАЧЕНІ КОНСТИТУЦІЄЮ УКРАЇНИ

Сьогодні хочу розібрати одне із основних трудових прав працівників, а саме право на відпочинок.

Відповідно до ст. 45 Конституції України кожному працівнику гарантується право на відпочинок. Цією статтею кожен офіційно працевлаштований працівник отримує щотижня дні для відпочинку, а також оплачувана щорічна відпустка, та відповідно до окремих професій і виробництв може встановлюватись скорочений робочий час, що визначається законом.

Час відпочинку – це встановлений законодавством час, протягом якого працівники вільні від виконання трудових обов'язків і який вони можуть використовувати на власний розсуд.

Щодо питання використання відпочинку, хочу поділити це на дві частини – використання щорічної відпустки, який є самим тривалим видом часу відпочинку, та використання решти видів часу відпочинку. Щодо останніх, вказується що особа має повне право не використовувати даний відпочинок, та натомість зайнятися виконанням своїх трудових обов'язків у свої вихідні дні, чи замість часу на харчування, що буде враховано до кількості робочих годин. Таке відхилення можливе за погодженням сторін, але інколи це передбачене законодавством (надурочні роботи, тимчасові переведення).

Питання щорічних відпусток є досить цікавим, адже є розповсюджена ситуація, коли працівник не бажає йти у відпустку, а замість неї особа обирає отримати кошти. Для роботодавця це є незрозуміла ситуація, адже він не може змусити працівника піти у відпустку, проте відповідно до Закону України «Про відпустки» ненадання відпустки протягом двох років підряд несе за собою відповідальність. Таким чином працівник, не використавши свою відпустку, створює видимість порушення роботодавцем законодавства про працю, проте це не залишає можливості роботодавцю виконати свій обов'язок. У постанові Вищого адміністративного суду України зазначається, що відпустка є правом особи, і що її надання може мати місце у випадку подання особою відповідної заяви, яку за наявності правових підстав повинно бути задоволено.

Метою відпусток є турбота держави за здоров'я трудового населення країни. Дослідження показали, що одноманітні завдання завдають стрес організму людини, і через це в особи знижується продуктивність праці, погіршується стан здоров'я та може призвести до травмування особи.

Отже, можна зробити висновок з вище вказаного, що держава бере на себе відповідальність за здоров'я трудового населення через всі інститути законодавства про працю, адже вона повинна гарантувати мінімальний рівень захисту прав працівників, тому що відповідно до ст.3 Конституції України, життя та здоров'я людини є найвищою соціальною цінністю. На мою думку, використання відпусти має бути обов'язком працівників, адже з однієї сторони це підвищить рівень захищеності населення, а з іншої підвищить працездатність трудящих.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: від 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР. ВВР України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: від 10.12.1971 р., № 322-08. ВВР УРСР. 1971. № 50. Ст. 237.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник (3-тє вид., перероб., доп.). Харків: Консум, 2009. 322 с.
4. Прилипко С. М. Трудове право України: підручник (5-тє вид., перероб. і доп.). Харків: Вид-во «ФІНН», 2012. 651 с.
5. Болотіної Н. Б. Трудове право України: підручник (2-ге вид., стереотип). Київ: Т-во «Знання», КОО, 2011. 431 с.