

УДК 349.2

**К. І. Дмитрієва**

здобувач

Національний університет «Одеська юридична академія»,  
кафедра трудового права та права соціального забезпечення  
вул. Піонерська, 2, Одеса, 65009, Україна

## **МІЖНАРОДНО-ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ТА ВІДПОВІДНІСТЬ ЙОМУ АКТИВ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ**

У статті дається загальна характеристика джерел міжнародно-правового регулювання часу відпочинку та встановлюється відповідність їм актів національного трудового законодавства.

**Ключові слова:** час відпочинку, правове регулювання часу відпочинку, міжнародно-правові стандарти часу відпочинку, законодавство України про час відпочинку.

Міжнародно-правове регулювання праці становить собою регламентацію за допомогою міждержавних угод відносин з приводу застосування найманої праці, поліпшення її умов, охорони праці, захисту індивідуальних і колективних прав та інтересів працівників. Міжнародно-правове регулювання часу відпочинку здійснюється актами Організації Об'єднаних Націй (далі — ООН), Міжнародної організації праці (далі — МОП), Ради Європи, Європейського Союзу (далі — ЄС), інших регіональних організацій.

Питання міжнародно-правового регулювання часу відпочинку досліджуються у роботах Н. Б. Болотіної, Л. П. Гаращенко, І. Я. Кисельова, Н. М. Хуторян та ін.

Метою даної статті є загальна характеристика джерел міжнародно-правового регулювання часу відпочинку та встановлення відповідності їм актів національного трудового законодавства і проекту Трудового кодексу України.

Значення актів ООН як джерел міжнародно-правового регулювання праці та часу відпочинку, зокрема, полягає у проголошенні основних прав людини, які мають бути закріплені в законодавстві кожної цивілізованої країни. Ці права є загальноновизнаними. Проголошені ООН основні права людини, серед яких комплекс трудових прав, переважно закріплені у Загальній декларації прав людини та Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права.

Загальна Декларація прав людини схвалена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року у вигляді резолюції, тобто вона не має обов'язкового характеру, а є здебільшого програмним політичним документом. Однак його авторитет та моральна сила у світі є значними.

Загальна Декларація прав людини містить пакет основних невід'ємних трудових прав людини. Статтею 24 проголошено право кожної людини

на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку [1].

Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права людини (далі — Пакт) було схвалено Генеральною Асамблеєю ООН у грудні 1966 року. За юридичною природою цей документ є багатостороннім міжнародним договором, ратифікованим більшістю країн-членів ООН, у тому числі й Україною (ратифікований 12 грудня 1973 року, а набув чинності 3 січня 1976 року).

Основні трудові права у Пакті сформульовані більш широко порівняно із Загальною декларацією прав людини, крім цього, у Пакті встановлені конкретні зобов'язання держав, які ратифікували Пакт, щодо практичного впровадження його положень.

Пактом встановлені права кожного на справедливі та сприятливі умови праці, які забезпечують справедливу зарплату та рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-яких відмінностей. Статтею 7 Пакту проголошено право кожного на відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку, рівно як і на винагороду за працю у святкові дні [2].

Таким чином, міжнародні трудові норми, які містяться в актах ООН і стосуються часу відпочинку, є загальними і є стандартами, які імплементовані у законодавство усіх демократичних країн.

Основний масив міжнародних трудових норм про час відпочинку міститься у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці. Конвенції — це багатосторонні міжнародні договори, які набирають чинності після їх ратифікації як мінімум двома державами-членами МОП і відкриті для ратифікації іншими країнами. Конвенції часто доповнюються рекомендаціями, які деталізують і розвивають їх основні положення.

На 1 березня 2013 року МОП прийняла 189 конвенцій і 202 рекомендації. Україна ратифікувала 69 конвенцій, з яких 61 залишається у силі, а 8 конвенцій були денонсовані.

В актах МОП врегульовані тривалість щотижневого відпочинку і щорічних оплачуваних відпусток. МОП не встановлює тривалість щотижневого безперервного відпочинку, яка є загальною для усіх галузей господарства, а встановлює її окремо для промисловості, торгівлі та державних установ. У промисловості персонал підприємства повинен користуватися, як правило, протягом кожних 7 днів періодом відпочинку, що включає не менше 24 годин. По можливості цей відпочинок надається всьому персоналу одночасно і повинен співпадати з днями, що вже встановлені звичаями, традиціями країни та регіону (Конвенція МОП № 14 про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах від 21 червня 1921 року, ратифікована УРСР 29.05.1968 р.).

На підприємствах торгівлі та у державних установах безперервний щотижневий відпочинок встановлено тривалістю відповідно не менше доби (Конвенція МОП № 106 про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах від 5 червня 1957 року, ратифікована УРСР 29.05.1968 р.) і не менше 36 годин, для підлітків до 18 років — не менше двох діб (Рекомендація МОП № 103).

На сьогодні діють дві Конвенції МОП (№ 52 і № 132), які стосуються щорічних оплачуваних відпусток. Перша Конвенція № 52 про щорічні оплачувані відпустки від 4 червня 1936 року частково є застарілою, і більшість розвинутих країн ратифікували більш пізню за часом Конвенцію № 132 про оплачувані відпустки (переглянута у 1970 році) [3], яка врахувала розвиток світового законодавства після Другої світової війни. Дана Конвенція була ратифікована Україною 29.05.2001 р.

Згідно із Конвенцією № 52, яка набрала чинності 22 вересня 1939 року, кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право після безперервної роботи тривалістю один рік на щорічну оплачувану відпустку тривалістю принаймні 6 робочих днів. Особи, віком до 16 років, включаючи учнів, мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю принаймні 12 робочих днів. До відпустки не включаються святкові дні і перерви в роботі через хворобу [4, с. 254]. Національне законодавство може дозволити поділ щорічної оплачуваної відпустки, але лише в тій частині, яка перевищує мінімальну тривалість, встановлену Конвенцією. Тривалість відпустки збільшується пропорційно тривалості стажу роботи на основі правил, встановлених у національному законодавстві. Кожна особа, яка йде у відпустку, отримує відпускні, які дорівнюють звичайній винагороді. Порядок їх обчислення визначається національним законодавством чи колективними договорами. Будь-яка угода, яка виключає право на щорічну оплачувану відпустку, має бути визнана недійсною. Національне законодавство може передбачати, що особа, яка буде зайнята на оплачуваній роботі протягом своєї щорічної відпустки, позбавляється оплати за період відпустки. Особа, звільнена з вини роботодавця, має право на компенсацію за невикористану відпустку.

Конвенція № 132 застосовується до всіх осіб, які працюють за наймом, за винятком моряків. Встановлюється, що кожна особа, до якої вона застосовується, має право на мінімальну 3-тижневу оплачувану відпустку за кожен рік роботи. Мінімальний період роботи, необхідний для отримання права на відпустку, не повинен перевищувати 6 місяців. Неділя і святкові дні, а також час хвороби до відпустки не включаються. За час відпустки повинні виплачуватися відпускні, які дорівнюють принаймні середній заробітній платі.

Конвенцією передбачено можливість поділу відпустки на частини, але при цьому тривалість однієї частини не може бути меншою двох тижнів. Безперервна частина відпустки надається не пізніше, ніж протягом року, залишок щорічної відпустки — не пізніше, ніж протягом 18 місяців, рахуючи з кінця того року, за який надавалася відпустка. Будь-яка частина щорічної відпустки може бути відкладена за згодою зацікавленої особи на період, що не перевищує певну межу. При визначенні періоду при наданні відпустки слід враховувати вимоги роботи і можливості для відпочинку у працівників, які працюють за наймом. Відсутність на роботі з таких причин, як хвороба, нещасний випадок на виробництві чи відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами, зараховується до стажу роботи. Працівник, який пропрацював мінімальний час, необхідний для надання відпустки, і який

звільняється з роботи, має право отримати після припинення роботи оплачувану відпустку, пропорційну тривалості його роботи, чи замість цього йому має бути виплачена компенсація. Згода про відмову від права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку чи про невикористання такої відпустки із заміною грошовою компенсацією визнається недійсною або забороняється.

Отже, Конвенція МОП № 132 до поняття щорічної відпустки включає такі елементи:

1) певний безперервний проміжок часу роботи протягом року (Конвенція № 132 визначає «рік» як календарний рік або інший період такої самої тривалості, що встановлюється компетентними органами влади або іншими відповідними органами кожної країни);

2) тривалість щорічної відпустки не може бути зменшена у випадку хвороби працівника, нещасного випадку або відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами;

3) за особою, яка скористалась правом на відпустку, відповідно до Конвенції, зберігається нормальна або середня заробітна плата. Важливим є те, що безперервна частина оплачуваної відпустки повинна бути використана не пізніше, ніж протягом одного року, а залишок можна використати не пізніше вісімнадцяти місяців з кінця того року, за який була надана відпустка. Тобто сутність цієї норми полягає у тому, що відпустка повинна використовуватись щороку для того, щоб працівник мав можливість відпочити від виконання своїх трудових обов'язків з метою відновлення працездатності та втрачених фізичних і розумових сил.

Розглянуті акти МОП про щорічні оплачувані відпустки поширюються на основну частину найманих працівників. У сільському господарстві і на морському транспорті діють спеціальні конвенції МОП, які встановлюють особливі правила про відпустки.

Регулювання відпусток моряків здійснює Конвенція МОП № 146 про щорічні оплачувані відпустки морякам від 13 жовтня 1976 року, якою встановлюється мінімальна тривалість відпустки (не менше 30 календарних днів за один рік роботи), коло осіб, яким надаються ці відпустки, та виплата за цей період грошової компенсації — «винагороди» [5, с. 1082].

Рекомендація МОП № 93 про оплачувані відпустки в сільському господарстві від 4 червня 1952 року встановлює мінімальну тривалість оплачуваної відпустки — один тиждень за рік безперервної роботи, а також для молоді віком до 16 років та учнів мінімальна тривалість відпустки становить два робочі тижні за рік безперервної праці, за менший термін роботи (безперервної) відпустка надається в пропорційному розмірі [6, с. 553].

Втім, встановлюючи тривалість та порядок надання щорічних оплачуваних відпусток, конвенції МОП не містять визначення поняття «відпустка» або «щорічна оплачувана відпустка».

Розвиток науково-технічного прогресу та зміни структури економічних і соціальних відносин вимагають відповідного регулювання учбових відпусток для одержання освіти і підготовки спеціалістів, які б відповідали вимогам та потребам суспільства, що постійно змінюється. Один із засобів

задоволення цих потреб як суспільства в цілому, так і окремого громадянина є тимчасове звільнення працівників від їх трудових обов'язків та надання їм вільного часу для здобуття освіти.

Генеральною конференцією МОП, яка зібралась 5 червня 1974 року, було прийнято низку положень про оплачувані відпустки, які знайшли своє відображення в Конвенції МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки від 5 червня 1974 року [7] і Рекомендації № 148.

У Конвенції МОП № 140 термін «оплачувана учбова відпустка» означає відпустку, яка надається працівникові з метою навчання на визначений період у робочий час з виплатою відповідної грошової допомоги (ст. 11). За час перебування у відпустці у зв'язку з навчанням працівникові гарантується оплата. Період оплачуваної учбової відпустки прирівнюється до періоду фактичної роботи з метою встановлення прав на соціальну допомогу та інших прав, що впливають із трудових відносин, на основі національного законодавства або правил колективних договорів, арбітражних рішень або інших положень, які відповідають національній практиці.

Держави зобов'язуються розробляти і здійснювати політику, спрямовану на сприяння наданню оплачуваних учбових відпусток для: професійної підготовки на будь-якому рівні; загальної, соціальної або цивільної освіти; профспілкового навчання.

Міжнародні трудові норми про відпустки містяться також у Конвенції МОП № 3 про зайнятість жінок до та після пологів від 29.10.1919 року [8], яка була переглянута Конвенцією № 103 у 1952 році, та у Конвенції МОП № 103 про охорону материнства [9] (набрала чинності 7.09.1955 року). Відповідно до Конвенції МОП № 3 тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами складає 12 тижнів (6 тижнів до та 6 тижнів після пологів). Жінка має право на отримання грошового утримання та медичної допомоги. Положення Конвенції МОП № 3 поширюються на промислові і торгові підприємства.

Конвенція МОП № 103, прийнята 4 червня 1952 року і ратифікована Указом Президії Верховної Ради УРСР від 11 серпня 1956 року, застосовується до жінок, зайнятих на промислових підприємствах та на непромислових і сільськогосподарських роботах, включаючи надомниць. Відповідно до цієї Конвенції тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить, як мінімум, дванадцять тижнів і включає період обов'язкової післяпологової відпустки. Тривалість обов'язкової післяпологової відпустки встановлюється законодавством кожної країни, але ні в якому разі не становить менше ніж 6 тижнів. Відпустка може бути продовжена у випадку помилки при встановленні дати пологів або у випадку хвороби, причиною якої є вагітність або пологи. Крім того, Конвенцією МОП № 103 передбачено надання грошового утримання та допомоги за рахунок коштів системи обов'язкового соціального страхування або за рахунок державних фондів. Коли сума грошової допомоги, яка надається за рахунок коштів обов'язкового соціального страхування, нараховується на підставі попереднього заробітку, вона становить не менше ніж дві третини попереднього

заробітку жінки, який враховується з цією метою. Роботодавець не несе особистої відповідальності за витрати на таку допомогу, яка надається зайнятим у нього жінкам. Конвенцією врегульовані й інші питання, зокрема щодо перерви в роботі для годування дитини.

З усіх названих конвенцій МОП Україною ратифіковані: Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки (ратифікована Законом України від 29.05.2001 року № 2481-III), Конвенція № 140 про оплачувані учбові відпустки (ратифікована Законом України № 174-IV від 26.09.2002 року). При цьому національним законодавством про працю враховані положення конвенцій МОП, тобто відтворено більшість положень у сфері відпусток, які відповідають міжнародним стандартам.

У конвенціях та рекомендаціях МОП досить докладно врегульовано тільки один із видів часу відпочинку — відпустку. При цьому ці норми здебільшого є загальними, тобто поширюються на усі категорії працівників, зайнятих у певних галузях. Що стосується інших видів часу відпочинку, то акти МОП містять фрагментарні положення, які до того ж є спеціальними, тобто стосуються певних категорій працівників або окремих професій. Усі інші види часу відпочинку досить чітко регламентовані законодавством країн-членів.

В актах МОП можна зустріти наступні положення щодо окремих видів часу відпочинку. У Конвенції МОП № 153 про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті від 6 червня 1979 року [10], Конвенції МОП № 106 про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах від 5 червня 1957 року [11], Конвенції МОП № 14 про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах від 25 жовтня 1921 року [12] застосовуються такі поняття, як перерва («кожний водій, що працює за наймом, має право на перерву після безперервного періоду роботи тривалістю п'ять годин...»), щоденний відпочинок («щоденний відпочинок водіїв становить не менше десяти годин поспіль протягом будь-якого 24 годинного періоду, рахуючи від початку робочого дня»), щотижневий відпочинок («протягом кожного семиденного періоду всі особи, до яких застосовується дана Конвенція, мають право на безперервний щотижневий відпочинок тривалістю не менше доби, в міру можливості щотижневий відпочинок надається одночасно всім зацікавленим особам, що працюють на одному і тому ж підприємстві, в міру можливості щотижневий відпочинок повинен збігатися з днем, визнаним днем відпочинку згідно з традиціями або звичаями країни або району, поважаючи традиції та звичаї»).

Відповідно до параграфа другого ст. 31 Хартії ЄС про основні права 2000 року кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу і право на щоденний і щотижневий час відпочинку, а також на щорічну оплачувану відпустку. Згідно з п. 8 Хартії основних соціальних прав працівників 1989 року кожен працівник у рамках ЄС повинен мати право на відпочинок, що забезпечується наданням щотижневих вихідних днів і оплачуваних щорічних відпусток, тривалість яких повинна бути поступово зрівняна в усіх країнах ЄС.

Основним актом, який регулює питання робочого часу та часу відпочинку на рівні ЄС, є Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 року «Про деякі аспекти організації робочого часу». Директива 2003 року замінила регулюючу цю сферу раніше і затверджену 23 листопада 1993 року Директиву 93/104/ЄС щодо деяких аспектів організації робочого часу.

Питанням регулювання часу відпочинку присвячена глава 2 Директиви 2003/88/ЄС. Даною главою встановлюються наступні мінімальні вимоги до часу відпочинку: щоденний відпочинок протягом періоду у 24 години повинен бути не менше ніж 11 годин; якщо щоденний робочий час працівника більше 6 годин, йому потрібно надавати перерву у роботі; кожен працівник має право протягом кожного семиденного періоду роботи на відпочинок тривалістю 24 години, до якого додаються 11 годин щоденного відпочинку; працівник має право на оплачувану щорічну відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів, яка не може замінюватися фінансовою компенсацією, крім як у разі припинення трудових відносин. Директивою 2003/88/ЄС також встановлюється максимальна тривалість робочого часу протягом тижня, яка становить 48 годин.

Позитивним положенням Директиви 2003/88/ЄС є також те, що у Главі 5 встановлюється повний перелік випадків, у яких дозволяється відступити від гарантій права на відпочинок. На нашу думку, такий підхід повинен бути відображений і в проекті Трудового кодексу, оскільки багато положень законопроекту відносно права на відпочинок містять формулювання «з інших причин» чи «тощо».

Директивою 2003/88/ЄС не встановлюється загального вихідного дня, яким за законодавством України є неділя. На рівні ЄС неодноразово здійснювалися спроби встановити неділю загальним вихідним днем, але всі вони не були підтримані у багатьох релігійних спільнотах.

Необхідно зазначити, що в усіх країнах ЄС дотримані вимоги Директиви 2003/88/ЄС. Разом з тим, більшість країн встановлюють більш сприятливі положення, що стосуються часу відпочинку. Багато країн ЄС переходять до збільшення тривалості щорічної оплачуваної відпустки. Так, наприклад, у Данії, Фінляндії, Франції, Іспанії та Швеції тривалість щорічної оплачуваної відпустки становить 5 тижнів. Слід зауважити, що Україною досі не ратифіковані положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) відносно тривалості щорічної оплачуваної відпустки. Статтею 171 проекту Трудового кодексу також передбачається надання щорічної відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів, що, на нашу думку, є неприпустимим з огляду на практику країн ЄС.

Питання регулювання часу відпочинку містяться не тільки в Директиві 2003/88/ЄС. Договором про ЄС, в ст. 142, встановлено обов'язок держав-членів піклуватися про збереження існуючої еквівалентності схем надання оплачуваної відпустки. Ця найважливіша гарантія забезпечення права на відпочинок, сумісності сімейного та професійного життя підкріплюється на вторинному плані положеннями Директиви 96/34/ЄС від 3 липня 1996 року про рамкову угоду щодо відпусток із догляду за дитиною, укладену

Індустріальним союзом ЄС (UNICER), Європейським центром публічних підприємств (СЕЕР) та Європейською конфедерацією профспілок (ETUC). Цю рамкову угоду було укладено між зазначеними організаціями європейського рівня у 1995 році з метою встановити мінімальні вимоги надання відпусток із догляду за дитиною.

Підсумовуючи, слід зазначити, що в цілому законодавство України про час відпочинку відповідає міжнародним трудовим стандартам у цій сфері. Водночас Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права у право кожного на справедливі та сприятливі умови праці включено винагороду за святкові дні (п. «А» ст. 7). Європейська соціальна хартія (переглянута) також рекомендує встановлювати оплачувані святкові дні (ст. 2 «Право на справедливі умови праці»). Однак за чинним законодавством України святкові та неробочі дні не оплачуються.

Цією ж статтею передбачено встановлення щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів. Ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянуту), Україна не взяла на себе зобов'язання, передбачене частиною третьою ст. 2 щодо тривалості щорічної оплачуваної відпустки не менше чотирьох тижнів.

### **Список літератури**

1. Всеобщая декларация прав человека: принята и провозглашена резолюцией 217А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. // Международные акты о правах человека. Сборник документов. — М. : НОРМА — ИНФРА-М, 2000.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 г. // Международные акты о правах человека : Сборник документов. — М. : НОРМА — ИНФРА-М, 2000.
3. Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки (переглянута у 1970 р.) від 3 червня 1970 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 2. — С. 922–927.
4. Конвенція МОП № 52 про щорічні оплачувані відпустки від 4 червня 1936 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 1. — С. 253–256.
5. Конвенція МОП № 146 про щорічні оплачувані відпустки морякам від 13 жовтня 1976 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 2. — С. 1081–1085.
6. Рекомендація МОП № 93 щодо оплачуваних відпусток у сільському господарстві від 4 червня 1952 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 1. — С. 553.
7. Конвенція МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки від 5 червня 1974 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 2. — С. 1006–1009.
8. Конвенція МОП № 3 про зайнятість жінок до та після пологів (переглянута) 28.06.1952 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 1. — С. 28–30.
9. Конвенція МОП № 103 про охорону материнства від 28.06.1952 року // Конвенції та Рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 1. — С. 581–586.
10. Конвенція МОП № 153 про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті від 6 червня 1979 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1965–1999. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 2. — С. 1159–1164.



11. Конвенція МОП № 106 про щотижневий відпочинок в торгівлі і установах від 5 червня 1957 року // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 1. — С. 630–634.
12. Конвенція МОП № 14 про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах від 25.10.1921 р. // Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці. 1919–1964. — Женева : Міжнародне бюро праці, 1999. — Т. 1. — С. 64–66.

**Е. И. Дмитриева**

Национальный университет «Одесская юридическая академия»,  
кафедра трудового права и права социального обеспечения  
ул. Пионерская, 2, Одесса, 65009, Украина

**МЕЖДУНАРОДНО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ВРЕМЕНИ  
ОТДЫХА И СООТВЕТСТВИЕ ЕМУ АКТОВ ТРУДОВОГО  
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА УКРАИНЫ**

**Резюме**

В статье дается общая характеристика источников международно-правового регулирования времени отдыха и устанавливается соответствие им актов национального трудового законодательства.

**Ключевые слова:** время отдыха, правовое регулирование времени отдыха, международно-правовые стандарты времени отдыха, законодательство Украины о времени отдыха.

**K. I. Dmytrieva**

National University «Odesa Law Academy»,  
The Department of Labor law and Social Security Law  
Pionerska str., 2, Odesa, 65009, Ukraine

**INTERNATIONAL-LEGAL REGULATION OF LEISURE TIME  
AND ACCORDANCE OF ACTS OF LABOR LEGISLATION  
OF UKRAINE WITH THEM**

**Summary**

General characteristic of sources of international legal regulation of leisure time is provided in the article and accordance of acts of national labor legislation with them is determined.

**Key words:** leisure time, legal regulation of leisure time, international legal standards of leisure time, legislation of Ukraine on leisure time.