

законом і договором одночасно. У одних випадках встановлення законної неустойки угодою сторін може мати лише інформативний характер, у інших – самостійний, хоча б сторони і не знали про існування законної неустойки, зобов'язання, яке нею і забезпечується.

Література

1. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 40-44. – Ст. 356.
2. Гелевей О. І. Неустойка як вид забезпечення виконання зобов'язання: дис... канд. юрид. наук: 12.00.03 / О. І. Гелевей. – К.: Нац. акад. внутрішніх справ України, 2003. – 197 с.
3. Гришин Д. А. Неустойка: вопросы теории и практики: дисс... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Д. А. Гришин. – М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при правительстве РФ, 2005. – 214 с.
4. Долматова Ю. В. Неустойка в гражданском праве: дисс... канд. юрид. наук: 12.00.03 / Ю. В. Долматова. – М.: Российский университет дружбы народов, 2006. – 166 с.
5. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України: у 2 т. / за ред. Дзери О. В. (кер. авт. кол.), Кузнецової Н. С., Луця В. В. – К.: Юрінком Інтер, 2013. – 230 с.

УДК 34.08

Світлична А. О., студентка,
Навчально-науковий Інститут економіки та менеджменту,
Національний авіаційний університет, м. Київ
Науковий керівник: Грабовська Г. М., к.ю.н., доцент

ІНСТИТУТ ВІДПОЧИНКУ В СИСТЕМІ СУЧАСНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА

Будь-яка продуктивна праця не можлива без відпочинку. У зв'язку з цим надзвичайно актуальним є питання якісного регулювання режиму праці й відпочинку, встановлення збалансованого поєднання трудової діяльності та відновлення працездатності.

За Проектом Трудового кодексу України: час відпочинку – це встановлений законодавством час, протягом якого працівники вільні від виконання трудових обов'язків і який вони можуть використовувати на власний розсуд. Основними видами відпочинку є: перерви упродовж робочого дня (зміни); щоденний (міжзмінний) відпочинок; вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок); дні державних та релігійних свят, робота в які не проводиться; відпустки [3].

Робочий час та час відпочинку є важливими правовими категоріями трудового законодавства України. Це пояснюється тим, що регламентація

робочого часу виступає як гарантія забезпечення права на відпочинок. І одним з головних завдань держави є створення для громадян відповідних умов праці і відпочинку, задоволення їх потреб та запитів, забезпечення їх законних прав і пільг. Таким чином, однією з основоположних потреб кожного працівника є відновлення трудових ресурсів, яке реалізується внаслідок тимчасового припинення виконання службових обов'язків. Проведення загальнотеоретичного аналізу часу відпочинку працівників в Україні сприятиме розумінню місця та ролі часу відпочинку для сфери праці і для суспільства в цілому.

З точки зору фізіології будь-яка трудова діяльність – це витрати фізичної і розумової енергії людини. Тому умовно її можна поділити на фізичну та розумову.

Фізична діяльність визначається, в основному, роботою м'язів, до яких в процесі роботи посилено припливає кров, забезпечуючи надходження кисню та вилучення продуктів окислення. Цьому сприяє активна робота серця та органів дихання. Відбуваються значні витрати енергії.

Психічне напруження – це фізіологічна реакція організму, що мобілізує його ресурси (біологічно і соціально корисна реакція). Під впливом психічного напруження змінюються життєво важливі функції організму: обмін речовин, кровообіг, дихання; поведінка людини характеризується загальною зібраністю; дії стають більш чіткими, підвищується швидкість рухових реакцій, зростає фізична працездатність. В той же час загострюється сприйняття, прискорюється процес мислення, поліпшується пам'ять, підвищується концентрація уваги. Пристосувальні можливості психічного напруження тим більші, чим вище психічний потенціал особистості.

За надмірної інтенсивності чи тривалості робота призводить до розвитку втоми, зниження продуктивності, неповного відновлення за період відпочинку.

Важливою складовою частиною системи охорони праці є створення таких умов праці, за яких зберігаються високі психофізіологічні можливості людини в процесі трудової діяльності.

Порівнюючи правове регулювання часу відпочинку країн Європейського Союзу та України, бачимо, що в певних аспектах регулювання часу відпочинку Україна дещо відстає від країн ЄС, в інших питаннях вітчизняне законодавство є більш сприятливим для працівника. Вчені виявляють деякі загальні риси й тенденції, а саме: збільшення кількості відпусток спеціального цільового призначення, які оплачуються; збільшення загальної тривалості соціальних відпусток; поширення навчальних відпусток. Згідно чинного законодавства, відпустка – це встановлена законом, колективним договором або трудовим контрактом певна кількість календарних днів безперервного відпочинку, які

надаються працівникові роботодавцем у календарному році з оплатою або без оплати їх із збереженням місця роботи (посади) за працівником на цей час.

Система заохочувальних відпусток у ЄС має більш широке застосування, ніж в Україні, і така ситуація, має бути виправлена у новому Трудовому кодексі України. Крім того, необхідність додержання стандартів МОП і гармонізація трудового законодавства України з правом ЄС вимагають збільшення мінімальної тривалості щорічної основної відпустки з 24 до 28 календарних днів [3].

Загалом, законодавство України дуже лояльне по відношенню до працівника та передбачає достатньо розширену систему часу відпочинку. При якісній реалізації цих прав та виконанні обов'язків роботодавців належним чином, громадяни України та іноземці, що працюють на її території були б соціально захищені в повній мірі. В такому ракурсі неможливо не згадати про органи нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Які на сьогоднішній день показали свою неефективність та недієвість. Тому, перш, за все, в Україні необхідно налагодити сучасний механізм нагляду і контролю за законодавством про працю, та зокрема, про відпустки.

Особливу увагу слід приділити вдосконаленню громадського контролю. Одним з перших кроків у вдосконаленні правового регулювання часу відпочинку було б прийняття Трудового кодексу, але із зазначеними вище змінами, в якому слід надати визначення понятійного апарату часу відпочинку, відпусток; вдосконалити нагляд і контроль за додержанням законодавства, що регулює час відпочинку. Та прийняття низки сучасних підзаконних нормативно-правових актів, що відповідали б сучасним умовам розвитку України – ринковій економіці та відповідно до обраного шляху на європеїзацію [4, с. 218].

Проводячи аналіз якісної реалізації прав громадян на відпочинок можна зробити висновок про недостатнє виконання своїх обов'язків щодо цього роботодавців що в свою чергу говорить про неефективну та недієву роботу органів нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Особливу увагу потрібно приділити вдосконаленню громадського контролю та прийняти низку сучасних підзаконних нормативно-правових актів, щоб відповідали сучасним умовам розвитку України – ринковій економіці та відповідно обраного шляху на європеїзацію.

Отже, підводячи підсумки, потрібно констатувати, що час відпочинку є надзвичайно важливим, життєво необхідним правовим явищем для кожного працівника в кожній країні. Вірний підхід до часу відпочинку сприяє розвитку трудового потенціалу і його реалізації у трудовій діяльності. Його надано для того, щоб допомагати працівнику вірно спрямовувати свої трудові ресурси. Час відпочинку відіграє також особливу роль також і для мотивації працівника.

Література

1. Кодекс Законів про працю від 10.12.1971 р. Редакція від 24.02.2016 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 505 (зі змінами) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/50>
3. Трудовий кодекс України. Проект (доопрацьований реєстр. № 1658) вноситься народними депутатами України Гройсманом В. Б., Денісовою Л. Л., Папієвим М. М. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/project/740.html>
4. Денисевич А. Ю. Основні проблеми законодавчого забезпечення права працівника на відпочинок / А. Ю. Денисевич // Митна справа. – 2014. – № 4 (94), частина 2. – С. 214–218.
5. Іншин М. І. Загальнотеоретичний аналіз часу відпочинку працівників в Україні / М. І. Іншин // Науковий вісник ХДУ. – Вип. 3. – Т. 2. – Херсон. – 2014. – С. 34-36.
6. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за проектом трудового кодексу України / К. І. Дмитрієва // Актуальні проблеми держави і права. – С. 326-330.

УДК 34.08

Тарадуда Ю. О., студентка,
Юридичний факультет,
Донецький національний університет, м. Вінниця
Науковий керівник: Оніщенко О. В., к.ю.н., доцент

ПРОБЛЕМИ РОЗМЕЖУВАННЯ ПОНЯТЬ НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ

Нагляд і контроль за додержанням законодавства про працю є важливим інститутом галузі трудового права, а також одним із способів захисту прав працюючих.

Актуальність обраної теми обумовлена проблемами правового регулювання сфери державного нагляду і контролю за додержанням трудового законодавства. Зокрема, наявності колізії між ратифікованими Конвенціями Міжнародної організації праці: № 81 «Про інспекцію праці у промисловості та торгівлі» [1] і № 129 «Про інспекцію праці у сільському господарстві» [2] та окремими положеннями національного законодавства, а також обмеженням процедури проведення перевірок Державною інспекцією України з питань праці.

Відповідно до ст. 43 Конституції України держава створює умови для здійснення громадянами права на працю. Нагляд і контроль за