


## ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2019.4.04>

**Ольга Володимирівна Веклюк,**

*Харківський національний університет  
внутрішніх справ (ад'юнкт);*

 <https://orcid.org/0000-0001-7192-1411>,  
*e-mail: vekliykpetlica@gmail.com*

### **Види відпочинку за трудовим законодавством, якими користуються працівники Національної поліції України**

*Проаналізовано наукову літературу та досліджено нормативно-правову базу щодо видів часу відпочинку за трудовим законодавством, якими користуються працівники Національної поліції України. Спираючись на погляди окремих авторів, розкрито сутність і зміст видів часу відпочинку поліцейських. Розкрито співвідношення часу відпочинку та робочого часу.*

**Ключові слова:** час відпочинку, працівник, робочий час, Національна поліція України, службові відносини.

*Оригінальна стаття*

#### **Постановка проблеми**

Служба в Національній поліції України є важливою складовою державної правоохоронної служби і покликана виконувати завдання щодо забезпечення безпеки особистості, попередження і припинення кримінальних та адміністративних правопорушень, охорони громадського порядку і забезпечення громадської безпеки, захист прав і свобод людини та громадянина. Ефективна праця та виконання поставлених завдань поліцейськими є неможливим без якісного відпочинку. Тому надзвичайно важливим є таке правове регулювання режиму праці та відпочинку, за якого б досягався баланс розумного поєднання ефективної трудової діяльності та відновлення працездатності, а також реалізація працівником його особистих інтересів.

Нашу статтю присвячено дослідженню чинного законодавства України, яке регулює види часу відпочинку співробітників Національної поліції України. Важливо дослідити і проаналізувати специфіку виконання службових функцій поліцейськими та види часу відпочинку працівників Національної поліції.

## **Стан дослідження проблеми**

Вагомий внесок у дослідження теоретичних і практичних аспектів видів часу відпочинку працівників поліції зробили М. І. Гордієнко, О. І. Процевський, В. В. Жернакова, П. Д. Пилипенко, В. Г. Короткій, Н. Б. Болотіна, К. Ю. Мельник, Г. І. Чанишева, В. І. Прокопенко, В. В. Готра, Д. Н. Ядранський, Л. А. Гордон, Л. П. Грузінова, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко, В. С. Венедіктов та інші. Разом із тим, питання щодо видів часу відпочинку поліцейських, розглянуто недостатньо. На сьогодні в літературі з трудового права фактично відсутнє спеціальне дослідження видів часу відпочинку працівників Національної поліції в умовах, що склалися в Україні. На усунення цієї прогалини і спрямовано статтю.

## **Мета і завдання дослідження**

*Мета* – спираючись на погляди окремих авторів, розкрити особливості видів часу відпочинку працівників Національної поліції України.

*Завдання* дослідження присвячено вивченню сутності та змісту видів часу відпочинку працівників Національної поліції України, а також їх аналізу.

## **Наукова новизна дослідження**

В Україні досі не були досліджені сутність і зміст видів часу відпочинку працівників поліції. У статті на основі положень теорії трудового права досліджуються сутність і зміст видів часу відпочинку, якими користуються поліцейські.

## **Виклад основного матеріалу**

Держава бере на себе зобов'язання щодо створення для працівників відповідних умов праці та відпочинку. Крім того, ці умови повинні відповідати потребам працівників і забезпеченню їх законних прав. Значну увагу у трудових відносинах приділяють, забезпеченню й реалізації права на відпочинок і працівникам Національної поліції України.

Реалізація поліцейським права на відпочинок створює можливість не лише для відновлення його фізичних і духовних сил, але і для розвитку особистості, участі в освітньому процесі, художній творчості, заняттях спортом тощо. У сфері трудових відносин право на відпочинок виступає основою реального надання видів часу відпочинку встановленої тривалості із дотриманням роботодавцем норм трудового права.

Час відпочинку і робочий час перебувають у тісному взаємозв'язку. Ураховуючи специфіку діяльності поліцейських, що викликає період втоми, яким настає тим швидше, чим більшим є період часу, пов'язаний із затримкою часу відпочинку, обумовлює

об'єктивну необхідність надання своєчасного відпочинку для відновлення працездатності. Зазначений взаємозв'язок робочого часу і часу відпочинку дозволяє їх співвіднести і встановити обмеження робочого часу розумними межами за допомогою своєчасного надання працівникові часу відпочинку різних видів та відповідної оплати. Тим самим створюються передумови для раціоналізації праці, підвищення її продуктивності та соціально-економічних досягнень.

Закріплені в законі ознаки часу відпочинку мають правове значення, сприяють відмежуванню часу відпочинку від інших періодів звільнення від виконання службових обов'язків, що не є по суті часом відпочинку.

Деякі дослідники вважають, що правові категорії, які використовуються в трудовому праві, зокрема «робочий час» і «час відпочинку», дозволяють розділити весь час працівника протягом трудової діяльності на зазначені періоди. При цьому В. І. Миронов вважає, що третього виду часу трудове законодавство не знає [1, с. 527].

Ю. Царенко висловив думку про те, що найбільш поширеною помилкою серед як працівників, так і роботодавців є те, що вони вважають час відпочинку похідним від тривалості робочого часу, і тому чим меншим є робочий день, тим більшим за тривалістю – час відпочинку. Із цим важко погодитися, адже якщо у Франції 36-годинний робочий тиждень, то видається, що у працівників збільшується тривалість часу відпочинку порівняно з тими, хто працює 40 годин на тиждень [2, с. 32].

Питання про співвідношення робочого часу і часу відпочинку в разі роботи на умовах неповного робочого часу не може вирішуватися в тому аспекті, що час, який залишається у такого працівника, крім робочого часу, належить до часу відпочинку. Режим неповного робочого часу, як відомо, запроваджується не з метою охорони праці, а встановлюється з різними цілями, і це важлива відмінність неповного робочого часу від скороченого. Із цим пов'язано порядок установаження неповного робочого часу не шляхом ухвалення закону або іншого нормативно-правового акту, а в разі угоди сторін трудового договору або на прохання працівника, на яке роботодавець не має права відмовити (ст. 56 КЗпП України). Напрямок зазначеної норми має не лише правовий, а і соціальний характер, пов'язаний із сім'єю, народженням і доглядом за дитиною тощо. Установаження неповного робочого часу може бути продиктовано і іншими цілями, часто не пов'язаними з бажанням працівників (прикладом можуть слугувати ст. 32, 33, 34 КЗпП України).

Таким чином, час відпочинку відмежується не лише від поняття «робочий час», а й від інших періодів часу, вивільнених внаслідок зазначених причин.

М. Ф. Наумов у своїх працях поділяє час працівників на робочий і позаробочий, указуючи при цьому, що час відпочинку охоплюється позаробочим часом за умови, якщо робочий час розглядається в динаміці як реалізований через трудові правовідносини обов'язок. Якщо ж розглядати робочий час у статичній як потенційний обов'язок, то в цьому випадку величина часу відпочинку є ідентичною величині позаробочий час [3, с. 12]. Зрозумілим є те, що той період часу, коли працівник перебуває поза межами підприємства, установи чи організації, де він виконує свої трудові (службові) функції і при цьому не виконує свої трудові обов'язки, і є позаробочим. В іншому випадку, коли працівник перебуває на своєму робочому місці, але не виконує трудові функції (наприклад у разі простою), то не зрозуміло, до якого виду часу віднести цей період. Ми вважаємо, що позаробочий час, у свою чергу, необхідно поділити на підвиди:

- 1) час відпочинку (перерва протягом робочого дня, щоденний відпочинок, щотижневий відпочинок тощо);
- 2) час, у період якого працівник фактично не виконує свої трудові функції не зі своєї вини (простій).

Відносини щодо надання часу відпочинку працівникам, його видів, тривалості й особливостей залежно від змісту трудової функції та умов праці регулюються КЗпП України (гл. V «Час відпочинку», XII «Праця жінок», XIII «Праця молоді», XIV «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням»), Законом України «Про відпустки», постановами Кабінету Міністрів України та іншими нормативно-правовими актами.

Законодавством України встановлено основні види часу відпочинку, які застосовуються до всіх категорій працюючих (працівників підприємств, установ та організацій, службових осіб тощо):

- 1) перерви протягом робочого дня (зміни);
- 2) щоденний (міжзмінний) відпочинок;
- 3) вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок);
- 4) святкові та неробочі дні;
- 5) відпустки<sup>1</sup>.

Слід зазначити, що, крім того, що у трудовому законодавстві відсутнє поняття «час відпочинку», там ще й немає визначення поняття «перерва». У загальному вигляді перерву можна визначити, як період часу, який надається працівнику протягом робочого дня для задоволення своїх фізіологічних потреб. Перерви можна поділити на два види: 1) перерви для відпочинку та харчування; 2) спеціальні перерви.

---

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII : ред. від 25.09.2019.

*Безперервно протягом усього робочого дня будь-який працівник не може виконувати свою роботу, тому що людина має свої фізіологічні потреби. Чинним законодавством з урахуванням міжнародних норм передбачено перерви під час виконання трудових (службових) обов'язків.*

Перерва для відпочинку та харчування – це вільний від роботи час, що не підлягає оплаті, який надається всім працівникам і використовується на власний розсуд. Спеціальні перерви – це оплачуваний проміжок часу, протягом якого працівник звільняється від виконання своїх трудових функцій з певною, конкретною метою.

Необхідно зауважити, що час відпочинку регулюється главою V КЗпП України, але правове регулювання спеціальних перерв регламентується структурою робочого часу.

Відповідно до статті 66 КЗпП України працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Вона повинна надаватись, як правило, через чотири години після початку роботи.

Час початку і закінчення обідньої перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку<sup>1</sup>.

КЗпП України не встановлено мінімальну тривалість часу перерви для відпочинку та харчування, але стаття 7 Закону України «Про колективні договори і угоди» регламентує те, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин, зокрема режиму роботи, тривалості робочого часу й часу відпочинку<sup>2</sup>.

Низка вчених вважає, що на законодавчому рівні слід установити мінімальну тривалість перерв. На нашу думку, це не доцільно, адже це питання має вирішуватись на локальному рівні, тобто, під час укладання колективного договору або правил внутрішнього трудового розпорядку роботодавець і трудовий колектив узгоджують тривалість перерв (які мають бути на конкретному підприємстві, установі чи в організації). У такому випадку не виникатиме дискусій і суперечностей між роботодавцем і працівниками. Вважаємо, що якщо мінімальна тривалість перерв буде встановлюватись на законодавчому рівні, то в такому випадку роботодавець може залишити визначений для перерви час без змін, тобто тривалість буде меншою, ніж була б у разі узгодження з трудовим колективом. Зауважимо, що час перерви для відпочинку та харчування не підлягає оплаті.

Натомість на підприємствах, установах та в організаціях, де неможливо встановити конкретний час перерви через специфіку

<sup>1</sup> Там само.

<sup>2</sup> Про колективні договори і угоди : Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ : ред. від 01.01.2015.

виконання робіт, виробництва, несення служби в органах Національної поліції України тощо, працівникові повинна надаватись можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи чи організації. При цьому оплата праці працівників здійснюється за весь фактично відпрацьований час згідно з графіком роботи, а час прийому їжі включається у робочий час, але працівник не має права залишати своє місце роботи і територію підприємства.

Стаття 6 Закону України «Про охорону праці» зазначає, що працівникам, зайнятим на роботах з важкими та шкідливими умовами праці, оплачуються перерви санітарно-оздоровчого призначення<sup>1</sup>; згідно зі ст. 168 КЗпП України такі перерви оплачуються також працівникам, що працюють у холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, вантажникам та деяким іншим категоріям працівників, – це спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, які включаються у робочий час; при цьому роботодавець зобов'язаний обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників. Стаття 183 КЗпП України передбачає, що жінкам, які мають дітей віком до півтора року, надаються перерви для годування дитини не рідше ніж через три години тривалістю не менше 30 хв кожна. У разі наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години. Такі додаткові спеціальні перерви включаються в робочий час і оплачуються за середнім заробітком<sup>2</sup>.

Крім того, в трудовому законодавстві відсутній такий вид перерви, як технологічна перерва. Вважаємо, що технологічна перерва – це певний проміжок часу, під час якого виконуються якісь дії працівником для усунення недоліків у роботі пристрою, на якому він виконує трудові функції; перерахунок грошових коштів та їх передання адміністратору (якщо посада працівника пов'язана з фінансовим напрямом) тощо. Під час цього періоду працівник перебуває на перерві, але фактично він виконує роботу, і така перерва повинна підлягати оплаті та включатись до робочого часу.

У разі підсумованого обліку робочого часу час перерви для відпочинку і харчування визначається графіками змінності, затверджуваними адміністрацією за погодженням із профспілковим комітетом з додержанням установлені тривалості робочого часу за тиждень або

---

<sup>1</sup> Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 № 2694-ХІІ : ред. від 20.01.2018.

<sup>2</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII : ред. від 25.09.2019.

інший обліковий період. Графіки змінності доводяться до відома працівників не пізніше, ніж за місяць до їх введення<sup>1</sup>.

Виходячи з особливостей служби деяких категорій працівників поліції (підрозділів Департаменту протидії наркозлочинності, БОЗ, слідчих, дільничних інспекторів), праця яких характеризується особливою інтенсивністю, напруженістю та відповідальністю і повується з частими переpracюваннями встановлених норм тривалості робочого часу, доцільно закріпити на законодавчому рівні можливість у разі необхідності перенесення працівникам правоохоронних органів перерви для харчування й відпочинку потягом робочого дня на інший, не встановлений локальними актами час.

Наприклад, до Жовтневого районного суду м. Запоріжжя надійшов позов від працівника А. до закладу про скасування наказу про дисциплінарне стягнення. Стягнення було накладене за порушення пункту 4.1 правил внутрішнього трудового розпорядку: А. був відсутній на робочому місці без поважних причин 15 хвилин робочого часу після обідньої перерви. Працівник в обґрунтування позовної заяви зазначив, що на території закладу не працює туалетна кімната, і працівники відвідують вбиральню, розташовану у приміщенні Запорізького обласного краєзнавчого музею. Суд задовольнив вимоги працівника та скасував наказ про дисциплінарне стягнення<sup>2</sup>.

Щоденний відпочинок як самостійний вид часу відпочинку спеціального закріплення в законодавстві не отримав. Такий вид перерви перебуває у залежності від робочого часу, адже коли робочий час відпрацьовано, працівник (службовець) може бути вільним і розпоряджатись цим періодом часу на власний розсуд.

Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку працівників, які працюють вахтовим методом, з урахуванням обідніх перерв може бути зменшена до 12 годин. Не використані в цих випадках години щоденного (міжзмінного) відпочинку та щотижневого відпочинку підсумовуються і надаються у вигляді додаткових вільних від роботи днів (днів міжвахтового відпочинку) протягом облікового періоду.

Тобто щоденний (міжзмінний) відпочинок – це час із моменту закінчення роботи і до її початку наступного дня (зміни). Його тривалість визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку

---

<sup>1</sup> Про затвердження Методичних рекомендацій щодо застосування підсумованого обліку робочого часу : Наказ М-ва праці та соц. політики України від 19.04.2006 № 138.

<sup>2</sup> Рішення Жовтневого районного суду м. Запоріжжя від 15.05.2003 : справа № 331/3100/13-ц, провадження № 2/331/1023/13 // Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/31216776> (дата звернення: 15.10.2019).

або графіками змінності та залежить від тривалості щоденної роботи й обідньої перерви.

Учені зазначають, що мінімальна тривалість щоденного відпочинку працівників разом із часом обідньої перерви, як правило, не має бути меншою, ніж подвійна тривалість часу роботи в передуючий відпочинку день [4, с. 167; 5, с. 132].

Ураховуючи, що одним із напрямів інтеграційного процесу є адаптація законодавства України до законодавства Європейського Союзу, необхідно звернути увагу на європейські стандарти. Згідно зі статтею 3 Директиви № 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» працівникові протягом кожних 24 годин має надаватись відпочинок тривалістю 11 послідовних годин<sup>1</sup>.

К. Ю. Мельник пропонує закріпити у вітчизняному законодавстві норму, аналогічну тій, що міститься у Директиві № 2003/88/ЄС [6, с. 32].

Необхідно відзначити, що у трудовому законодавстві багатьох країн-членів СНД чітко закріплено норму про мінімальну тривалість щоденного відпочинку. Наприклад, у частині 4 ст. 107 Трудового кодексу Республіки Молдови закріплюється тривалість щоденного відпочинку, що охоплює час між закінченням попереднього робочого дня і початком наступного робочого дня, яка має становити не менше подвійної тривалості щоденної роботи<sup>2</sup>. У статті 128 Трудового кодексу Республіки Узбекистану зазначено, що тривалість щоденного відпочинку повинна становити 12 годин<sup>3</sup>. Стаття 95 Трудового кодексу Республіки Казахстану встановлює, що тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку працівника між закінченням роботи та її початком наступного дня (зміну) не може бути меншою за 12 годин<sup>4</sup>.

Щотижневий відпочинок (вихідні дні) надається працівнику впродовж робочого тижня у вигляді вихідних днів. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку обчислюється з моменту закінчення роботи напередодні вихідного дня до початку роботи в наступний день після вихідного та повинна бути не меншою ніж сорок дві години [7, с. 241].

На думку Ю. П. Дмитренко, щотижневий безперервний відпочинок охоплює час з моменту закінчення роботи напередодні вихідного дня і до початку роботи (зміни) в наступний за вихідним день. Його

---

<sup>1</sup> Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту и Совета от 4 ноября 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени.

<sup>2</sup> Трудовой кодекс Республики Молдова : от 28.03.2003 № 154.

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Республики Узбекистан : от 21.12.1995.

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Республики Казахстан : от 23.11.2015 № 414-V.



тривалість залежить від виду робочого тижня (п'ятиденний чи шестиденний), графіка змінності та тривалості робочого дня [8, с. 282]. Повністю підтримуємо думку вченого. Під час укладання трудового договору між роботодавцем і працівником конкретного підприємства, установи чи організації обов'язково обумовлюються істотні умови праці, якими, серед іншого, є тривалість робочого тижня.

Кодексом законів про працю України, а саме статтею 70, закріплено, що мінімальна тривалість щотижневого безперервного відпочинку має становити 42 години<sup>1</sup>.

Згідно зі статтею 67 КЗпП України у разі п'ятиденного робочого тижня працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а в разі шестиденного – один. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день у разі п'ятиденного робочого тижня, якщо його не визначено законодавством, визначається графіком роботи підприємства, установи чи організації, погодженим із профспілковим комітетом підприємства, установи чи організації, і, як правило, має надаватися поряд із загальним вихідним днем. У випадку, коли святковий або неробочий день (ст. 73 КЗпП України) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого<sup>2</sup>.

Відповідно до статті 71 КЗпП України робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи в ці дні допускається з дозволу профспілкового комітету в таких виняткових випадках:

1) для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків;

2) для відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна;

3) для виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у подальшому нормальна робота підприємства, установи чи організації в цілому або їх окремих підрозділів;

4) для виконання невідкладних навантажувально-розвантажувальних робіт із метою запобігання або усунення простою рухомого складу чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення.

У таких ситуаціях залучення до роботи у вихідний день здійснюється за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII : ред. від 25.09.2019.

<sup>2</sup> Там само.

<sup>3</sup> Там само.

Законодавством України про працю передбачено такі святкові дні, робота в які не проводиться:

- 1 січня – Новий рік;
- 8 березня – Міжнародний жіночий день;
- 1 травня – День праці;
- 9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги);
- 28 червня – День Конституції України;
- 24 серпня – День незалежності України;
- 14 жовтня – День захисника України.

Робота також не ведеться в дні релігійних свят:

- 7 січня і 25 грудня – Різдво Христове;
- один день (неділя) – Пасха (Великдень);
- один день (неділя) – Трійця.

Особливий характер служби в поліції, специфіка виконуваних поліцейським завдань і функцій обумовлюють установаження для них спеціального режиму праці та умов відпочинку, загальні засади яких визначено у дев'ятому розділі Закону України «Про Національну поліцію». Стаття 91 Закону України «Про Національну поліцію України» регулює службовий час і час відпочинку поліцейських. Особливий характер служби в поліції передбачає такі спеціальні умови для певних категорій поліцейських:

- 1) службу у святкові та вихідні дні;
- 2) службу позмінно;
- 3) службу з нерівномірним графіком;
- 4) службу в нічну пору.

Розподіл службового часу поліцейських визначається розпорядком дня, який затверджує керівник відповідного органу (закладу, установи) поліції.

Для поліцейських установаються п'ятиденний робочий тиждень із двома вихідними днями, а для курсантів (слухачів) вищих навчальних закладів із специфічними умовами навчання, які готують поліцейських, – шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем.

Вихідні, святкові та неробочі дні є днями відпочинку для всіх поліцейських, крім залучених до виконання службових обов'язків.

Поліцейським, які виконували службові обов'язки у вихідні, святкові та неробочі дні, крім поліцейських, які працюють у змінному режимі, відповідний час для відпочинку в порядку компенсації надається протягом двох наступних місяців<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII : ред. від 01.01.2019.

## **Висновки**

На підставі вищевикладеного можна констатувати, що характерними рисами часу відпочинку є такі: протягом часу відпочинку працівник є вільним від виконання трудових обов'язків, час відпочинку працівник може використовувати на свій розсуд, цей час використовується для задоволення своїх фізіологічних і духовних потреб.

Законодавством України до часу відпочинку віднесено перерви протягом робочого дня (зміни), перерви між робочими днями (зміними), відпочинок між робочими тижнями, святкові й неробочі дні та щорічні відпустки.

До поліцейських застосовуються, так само, як і до всіх працівників, норми Конституції України, КЗпП України, нормативно-правові акти та міжнародні акти, з урахуванням специфіки виконання службових обов'язків, які регламентуються у Законі України «Про Національну поліцію».

**Список бібліографічних посилань:** 1. Миронов В. И. Трудовое право России : учебник. М. : Управление персоналом, 2005. 537 с. 2. Царенко Ю. Время отдыхать или свобода выбора. *Вопросы трудового права*. 2007. № 2. С. 32–36. 3. Наумов М. Ф. Вне рабочее время рабочих и служащих как объект правового регулирования : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. М., 1978. 19 с. 4. Трудовое право России : учебник / отв. ред. Ю. П. Орловский. М. : Юрайт, 2014. 854 с. 5. Трудовое право России / под. ред. А. М. Куренного. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2015. 624 с. 6. Мельник К. Ю. Тривалість робочого часу та часу відпочинку: європейські стандарти та національні норми // Трудове право України в контексті європейської інтеграції : матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків, 25–27 трав. 2006 р.) / за ред. В. С. Венедіктова. Харків : Укр. асоц. фахівців трудового права ; Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2006. С. 32. 7. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с. 8. Дмитренко Ю. П. Трудове право України : підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2009. 624 с.

*Надійшла до редколегії 21.10.2019*



## **Veklyk O. V. Types of Rest According to the Labor Legislation Applied by the Employees of the National Police of Ukraine**

*The author has researched one of the directions of the modern formation and development of the rule of law state related to the improvement of various branches of law and the relevant legislation in the field of labor law.*

*Among the most important features of applying the rest time is the correct definition and use of its legal regulation in respect to the employees of the National Police of Ukraine, which will allow the police officers to fully fulfill the tasks assigned to them by the state and society. The subject of the right to rest is everyone who works, and therefore everyone who has the*

*right to work. The labor legislation of Ukraine does not define the concept of the rest time. It is opposed to the concept of “working time”. All the time beyond of working hours is considered to be the rest time. Having analyzed the current labor legislation of Ukraine, we state that labor law norms in regard to the types of rest are also applied to the police officers, taking into account the specificity of their activity, which is regulated by a special law.*

*While analyzing scientific literature, regulatory base and international legal acts the author has established and revealed the types of rest time of the employees of the National Police of Ukraine. Based on the views of certain authors, the nature and content of the types of rest time of the employees of the National Police of Ukraine have been revealed. The author has determined the use of the types of rest time and its legal regulation concerning the employees of the National Police of Ukraine.*

**Key words:** vacation time, an employee, working hours, National Police of Ukraine, official relations.

