

### Список джерел:

1. А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, С.Л. Лисенков. Теорія держави та права: навчальний посібник. К.: «Юрінформ», 1995. 185 с.
2. Варламова Н.В., Лазарев В.В., Мальцев Г.В. Проблемы общей теории государства и права, М., 2002. 832 с.
3. Данилюк О.В. Факти-умови і факти-підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин: спільні та відмінні риси. Проблеми правового забезпечення праці та соціального захисту населення України в сучасних умовах. Чернігів:, 2007. С. 75-77.
4. Пленюк М. Поняття юридичного факту в доктрині цивільного права: історія і сучасність. *Юридична Україна*. 2014. С. 58–62.
5. Ковальська В. С. Юридичні факти-стани у сімейному праві : питання правової природи. *Університетські наукові записки*. 2012. С. 162–168.

**Носач А.М.,**  
здобувачка вищої освіти  
група ЮД-944,  
Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ  
**Науковий керівник:**  
**Золотухіна Л.О.,**  
доцент, доктор юридичних наук  
професор кафедри цивільно-правових дисциплін,  
Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ

### **ВИКОРИСТАННЯ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК І АСПЕКТ РОБОЧОГО ЧАСУ ЯК ВАЖЛИВА КАТЕГОРІЯ ПРАВ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

В роботі було висвітлено, розкрито та досліджено проблематику використання права кожної людини на відпочинок в Україні. Було проаналізовано головні питання та аспекти робочого часу в трудових правовідносинах. Охарактеризовано важливий аспект робочого часу в конституційній категорії прав та свобод людини і громадянина. З огляду на тематику роботи проаналізована ґрунтовна база різноманітних наукових досліджень, праць, і законів.

Людина - її здоров'я, життя та працездатність є найважливішим капіталовкладенням кожної правової розвиненої держави, та важливим аспектом захисту особи на законодавчому рівні. Варто зазначити, що охоронний принцип в трудовому праві відбувається та поширюється саме під час впливу на певну групи населення і їх відносини, що стосуються закріплення правильного середовища для якісної праці особи, що перебуває у трудових відносинах, підтримання високого морального та фізичного розвитку та стабільності

працівника та загалом його здоров'я, а також вирішення гострих соціальних проблем. На сучасному етапі питання правового регулювання праці в аспекті закріплення правового обов'язку кожного роботодавця надавати його працівникові певний час для відпочинку, є дуже гострою проблемою, що має досить велику актуальність.

Варто зазначити, що дана тематика знайшла своє відображення в багатьох працях відомих вчених та правових дослідників, але деякі важливі аспекти були розкриті не повністю та потребують більш ґрунтовного дослідження. Серед дослідників, що вивчали аспект робочого часу та права на відпочинок є вчені зарубіжного та вітчизняного профілю, серед яких: В. Венедиктов, В. Готра, Л. Гордон, В. Короткін, Ю. Орловський, П. Пилипенко, В. Прокопенко, В. Роїка, Г. Скачкова, К. Уржинський, Т. Юзько тощо [1].

Конституція України, як Основний закон нашої держави неодноразово закріплював важливі аспекти прав і свобод громадян, тому, звісно, основне трудове право кожного працівника - право на повноцінний відпочинок також знайшло своє відображення в положенні ст. 45 [2]. Характеристика даного права розкривається саме в першому пункті вищезазначеної статті, як право надання днів відпочинку щотижнево, встановлення оплачуваної відпустки, скорочення тривалості робочого часу в нічну годину і тд. Варто зазначити, що досить ґрунтовна основа нормативно правових актів, законів та кодексів у своїх положеннях висвітлювала головні та другорядні аспекти з приводу відпочинку та робочого часу. Також хотілося б зазначити, що в Кодексі законів про працю також зазначено категорію “Час відпочинку”, що певним чином збільшила аспекти устрою даного права, визначивши святкові дня, перерви на харчування кожного працівника тощо [3].

Час відпочинку та робочий час є ключовими та дуже важливими юридико правовими категоріями в трудовому законодавстві нашої держави. Важливим чином це характеризується саме тому, що встановлення робочого часу законодавчо в Україні є ключовою і серйозною гарантією в затвердженні права на відпочинок для кожного працівника на підприємстві, установі, організації. Тобто варто підкреслити що відпочинок є важливою категорією для відновлення сил та нормального стану організму особи, саме тому праця має завжди чергуватися з відпочинком. Видатний вчений В. Венедиктов в своїх дослідженнях неодноразово звертався до важливих аспектів правового регулювання часу відпочинку кожного працівника. Так дослідник визначив, що головним завданням правової розвиненої держави є саме затвердження для громадян країни певних правильно закріплених умов з приводу відпочинку та праці, а також задоволення всіх запитів, потреб та прав працівника [4].

Варто зазначити, що робота є важливим матеріальним аспектом та головним джерелом для якісного та комфортного життя людини. Проте, особа не може працювати постійно мов робот без єдиного відпочинку, така праця в підсумку призведе до серйозних негативних наслідків, таких як: нервові збудження, хронічна втома та загальне зниження продуктивності організму. Головним аспектом, що буде лише збільшуватися при постійній роботі є те, що праця вже не буде такою якісною, якою вона могла би бути при використанні

певного часу відпочинку. Дуже точно вищезазначену аспект відпочинку висвітлювала в своїх працях видатна дослідниця І. Снігір'ова. Головним чином дослідження вченої базувалося на тому, що робота та час відпочинку є тісно взаємопов'язаними та взаємодоповнюючими категоріями, адже чим менше робочий час, тим триваліший час відпочинку і також навпаки [5].

Для більш повного розуміння даної тематики вважаємо за доцільне розглянути певний правовий випадок. Працівник Андрюшкіна звернулася за правовою консультацією і допомогою, через те, що на фабриці парфумів "Аромат Весни", де вона працює, вимкнулася електроенергія на три години, тому працівники фабрики не займалися своїми трудовими обов'язками. Директатура фабрики повідомила, що через таку ситуацію працівники фабрики мають працювати в неділю, а вихідний день переноситься на четвер, хоча всі планові роботи на фабриці були виконані вчасно. Працівник Андрюшкіна з такою ситуацією не погодилася, зазначаючи, що при прийнятті на роботу вона була згодна з двома вихідними днями, такими як субота та неділя. Також вона наголошувала, що через таку ситуацію зменшується тривалість відпочинку працівника.

Варто зазначити, що дана ситуація є доволі частим аспектом на підприємствах, установах та організаціях. Варто підкреслити, що згідно Кодексу законів про працю України статтею 71 забороняється працювати у вихідні дні [3], крім певних випадків, серед яких: відвернення, ліквідація стихійного лиха і епідемії; відвернення нещасних випадків; для виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт; а також для виконання невідкладних робіт від яких залежить нормальна робота підприємства, установи, організації. До нашої задачі всі вищезазначені випадки не відносяться. Також в нашому випадку було висвітлено, що хоча електропостачання було вимкнено на три години - всі планові роботи були зроблені вчасно, тому вважаємо, що непогодження Андрюшкіної з приводу даної ситуації виправдане та правильне. Вважаю, що підстав для переносу вихідного дня немає, вихідний день є важливим аспектом для поповнення життєвих, моральних і емоційних сил, що є дуже важливим для кожного працівника.

Отже, з огляду на вищезазначені аспекти можна зробити висновок, що праця в будь-якому випадку завжди має поєднуватися з повноцінним відпочинком. Варто зазначити, що відпочинок є важливим конституційним правом кожного робітника, а надання часу відпочинку повною мірою встановлюється на законодавчому рівні та згідно трудового розпорядку. Обов'язком кожного роботодавця є надавати працівникам час відпочинку, згідно якого за даний період часу особа буде повністю звільнена від своїх трудових обов'язків.

#### **Список джерел:**

1. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник В. І. Прокопенко. Вид. 3-тє, перероб., допов. Х. : Консум, 2002. 528 с.
2. Конституція України від 01.01.2020 № 254к/96-ВР, Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141

3. Кодекс законів про працю від 09.05.2021 № 322-08 Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375
4. Венедиктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ України : науково-практичний посібник В. С. Венедиктов. – Харків: Видво Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – с.165
5. Снигирева И. О. Право на жизни и его юридические гарантии в сфере труда, 2008. - с. 488.

**Носенко Ю. В.**  
здобувач вищої освіти  
групи ЮД-943  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ  
**Науковий керівник:**  
**Золотухіна Л.О.,**  
доцент, доктор юридичних наук,  
професор кафедри цивільно-правових дисциплін  
юридичного факультету  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

## **ПЕРСОНАЛЬНІ ДАНІ ПРАЦІВНИКА: ПОНЯТТЯ ТА ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ**

«Персональні дані» - будь-яка інформація, що стосується встановлення фізичної особи, яку можна встановити (суб'єкт даних). Особою, яку можна встановити, є така, яка може бути встановленою прямо чи опосередковано, зокрема за допомогою ідентифікаційного або одного чи більше факторів, притаманних фізичним, фізіологічним, розумовим, економічним, культурним чи соціальним аспектам її особистості. Конституція України запроваджує положення міжнародних актів, що забороняють втручання у приватне та сімейне життя, за винятком випадків, передбачених Конституцією України. Відповідно до ст. 32 Конституції України“ ніхто не може піддаватися свавільному втручання в його приватне життя, сім'ю, будинок або листування, а також вчиняти замах на його честь і репутацію. Збір, зберігання, використання та розповсюдження конфіденційної інформації про особу без дозволу не дозволяється, крім випадків, визначених законом, лише в інтересах національної безпеки, економічного добробуту та прав людини."

Основний закон також гарантує право вільно збирати, зберігати, використовувати та поширювати інформацію, крім випадків, передбачених законом. Наприклад, на практиці ці права повинні бути обмежені для захисту прав та інтересів закону, щоб запобігти розголошенню конфіденційної інформації [3].

Надання особистої інформації людини часто залежить від її роботи. Після укладання трудового договору громадянин повинен надати паспорт або інший