

«Плаваючий» вихідний: гарантує такий режим роботи додержання мого конституційного права на відпочинок?

«Плаваючий» вихідний: гарантує такий режим роботи додержання мого конституційного права на відпочинок?

ЗАПИТАННЯ Знайшла роботу у бюджетній установі по обслуговуванню населення, з п'ятиденним робочим тижнем, але пропонують дещо «дивний» режим відпочинку: один постійний вихідний день - субота, другий вихідний - «плаваючий»; то п'ятниця, то понеділок, а може припадати на вівторок, середу... Працівники самостійно «домовляються» щодо черговості надання другого вихідного дня. Чи гарантує такий режим роботи роботодавця додержання мого конституційного права на відпочинок?

ВІДПОВІДЬ

Спочатку згадаємо норми чинного законодавства щодо днів відпочинку.

Ці питання врегульовані [ст. 67 Кодексу законів про працю України](#) (далі – КЗпП), а саме: «при п'ятиденному робочому тижні працівникам надають два вихідних дні на тиждень, причому загальним вихідним днем для всіх працівників є неділя, а другий вихідний день визначається графіком роботи підприємства, установи, організації (далі — організація), погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) організації, і, як правило, має надаватися підряд з загальним вихідним днем».

Таким чином згаданий роботодавець додержує вимог законодавства щодо надання саме двох днів відпочинку на тиждень при 5 денному робочому тижні.

А що до «плаваючого» дня відпочинку?

Чинне законодавство не виключає можливості того, що з урахуванням інтересів роботодавця другий вихідний день може припадати на будь-який день тижня і не обов'язково повинен передувати неділі або слідувати за нею.

Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні має визначатися **графіками роботи роботодавця**, або його окремих структурних підрозділів, або окремих категорій працівників. і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем.

Графіки роботи мають бути погодженими з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) роботодавця.

Чи законно надавати вихідні дні в різні дні тижня?

Так, [ст. 69 КЗпП](#) встановлено, що «**В організаціях, зупинення роботи яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення**, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, **вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності**, що затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) організації».

Порядок чергування працівників в змінах має визначатись правилами внутрішнього трудового розпорядку. Перехід з однієї зміни в іншу, як правило, має відбуватися через кожний робочий тиждень в години, визначені графіками змінності ([ст. 58 КЗпП](#)).

Графіки змінності складаються і доводяться до відома працівників, як правило, не пізніше ніж за один місяць до введення їх в дію ([п. 13 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій, затверджених постановою Держкомпраці СРСР від 20.07.1984 р. № 213](#), далі – Типові Правила).

Отже, вихідні дні для працівників визначаються відповідно до графіка роботи організації, а в безперервно діючих організаціях відповідно до графіка змінності.

При складанні графіків змінності слід враховувати вимоги [ст. 70 КЗпП](#) щодо тривалості щотижневого безперервного відпочинку, згідно з якими тривалість безперервного щотижневого відпочинку має становити не менше ніж 42 години.

Відповідний порядок надання вихідних днів (режим роботи, тривалість робочого часу і відпочинку) закріплюється у колективному договорі ([ст. 13 КЗпП](#)).

Час початку, закінчення робочого дня, тривалість перерв, час їх початку і закінчення, порядок складання, затвердження графіків роботи організації (структурних підрозділів, окремих категорій працівників) та доведення їх до відома працівників визначаються правилами внутрішнього трудового розпорядку, які затверджуються трудовими колективами за поданням роботодавця і виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на основі типових правил ([ст. 142 КЗпП](#), Типові Правила).

Чи враховані згаданим роботодавцем зазначені норми чинного законодавства в його локальних нормативних актах: колективному договорі, правилах внутрішнього трудового розпорядку, або інших, особа, що звернулася із запитанням, дізнається у разі укладання трудового договору.

Адже до початку роботи за укладеним трудовим договором власник або уповноважений ним орган зобов'язаний ознайомити працівника з правилами внутрішнього трудового розпорядку та колективним договором ([ст. 29 КЗпП](#)).

Старший інспектор ГУ Державної служби

України з питань праці в Одеській області

І.Б.Сорокін