Інформаційна довідка
щодо запровадження перерви для психологічного розвантаження працівників*

Анотація. *В інформаційній довідці проаналізовано питання запровадження перерви для психологічного розвантаження працівників у контексті проєкту Закону України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо запровадження перерви для психологічного розвантаження працівників» (реєстр. № 15281 від 27.05.2026). Наведено досвід окремих європейських держав щодо законодавчого регулювання у цій сфері, а також висвітлено деякі аспекти актів Європейського Союзу.*

Ключові слова: *перерва для психологічного розвантаження, згода роботодавця, робочий час.*

Вступ

Психоемоційне розвантаження є одним із чинників впливу на стан працездатності працівника, належне виконання ним трудових обов'язків та забезпечення безпечних і належних умов праці. У сучасних умовах воєнного стану та тривалого суспільного напруження питання створення відповідних умов для відновлення працездатності працівників набуває особливого значення.

Законодавством України врегульовано питання часу відпочинку працівників, зокрема встановлено перерву для відпочинку і харчування, а також передбачено окремі види спеціальних перерв, зумовлених характером та умовами виконуваної роботи. Водночас Кодекс законів про працю України не містить окремої норми щодо надання працівникам перерви, метою якої є психологічне розвантаження та відновлення працездатності.

У цьому контексті потребує уваги питання правового регулювання перерв протягом робочого часу як одного із засобів забезпечення належних умов праці та запобігання надмірному психоемоційному навантаженню.

Основна частина

Кодекс законів про працю України[1] (далі – КЗпП) не містить окремої статті щодо перерви для працівника з метою психологічного розвантаження. Відповідно до статті 66 КЗпП працівникам надається перерва для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин. Така перерва не включається до робочого часу та, як правило, надається через чотири години після початку роботи. Час початку та закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники використовують перерву на власний розсуд та на цей час мають право відлучатися з місця роботи. На роботах, де у зв'язку з виробничими умовами встановлення перерви неможливе, працівникові повинна бути забезпечена можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної

[1] Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII, ст. 66, 168, 183. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text

профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації.

Деяким категоріям працівників відповідно до статті 168 КЗпП надаються спеціальні перерви для обігрівання і відпочинку, що включаються до робочого часу. Роботодавець зобов'язаний обладнати приміщення для обігрівання і відпочинку працівників. Статтею 183 КЗпП крім загальної перерви для відпочинку і харчування для жінок, які мають дітей віком до півтора року, передбачена додаткова перерва для годування дитини не рідше ніж через три години тривалістю не менше 30 хвилин кожна, а за наявності двох і більше грудних дітей – не менше однієї години. Такі перерви включаються до робочого часу та оплачуються за середнім заробітком. Строки і порядок їх надання встановлюються роботодавцем за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням бажання матері.

У контексті проєкту Закону України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо запровадження перерви для психологічного розвантаження працівників» (реєстр. № 15281 від 27.05.2026)[2] доцільно зазначити, що Законом України «Про колективні угоди та договори»[3] передбачено встановлення додаткових гарантій щодо режиму роботи і відпочинку. Так, галузевою (міжгалузевою) угодою визначаються умови праці та зайнятості в певній галузі / галузях, до неї можуть бути включені, зокрема, питання щодо оздоровлення та відпочинку (стаття 13). Окрім того, колективним договором встановлюються умови праці та зайнятості, права та гарантії, зобов'язання і домовленості його сторін із питань, визначених сторонами, зокрема тих, що не врегульовані законодавством про працю. Колективний договір може передбачати положення, зокрема, щодо режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку (стаття 21 Закону).

Для оцінки доцільності законодавчого запровадження перерви для психологічного розвантаження, на нашу думку, актуальним є аналіз досвіду європейських держав та Європейського Союзу.

Відповідно до Директиви 2003/88/ЄС Європейського парламенту та Ради від 4 листопада 2003 року щодо деяких аспектів організації робочого часу[4] для працівників встановлюється обов'язкова перерва, якщо робочий день триває понад шість годин. Конкретна тривалість і умови щодо надання перерви встановлюються національним законодавством або колективними договорами.

Директива Ради 89/391/ЄЕС від 12 червня 1989 року про запровадження заходів для заохочення покращення безпеки та здоров'я працівників на роботі [5]

---

[2] Проєкт Закону України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо запровадження перерви для психологічного розвантаження працівників» (реєстр. № 15281 від 27.05.2026). Картка законопроєкту. URL: https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/70103

[3] Про колективні угоди та договори : Закон України від 23.02.2023 № 2937-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text

[4] Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32003L0088

[5] Council Directive 89/391/EEC of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:31989L0391

зобов'язує роботодавця оцінювати всі ризики для здоров'я, включно з психосоціальними, і зменшувати їх організацією праці.

У ***Німеччині*** Законом про робочий час[6] передбачена обов'язкова перерва на відпочинок не менше 30 хвилин після шести годин роботи і не менше 45 хвилин після дев'яти годин роботи (§ 4 Закону). Також визначається, що ці перерви на відпочинок можуть бути розділені на періоди тривалістю не менше 15 хвилин кожен.

У ***Франції*** статтею L. 3121-16 Кодексу праці[7] встановлено для працівника перерву на відпочинок мінімальною тривалістю 20 хвилин після шести годин роботи поспіль.

В ***Іспанії*** стаття 34 Статуту працівників[8] установлює мінімум 15-хвилинну перерву на відпочинок при безперервній роботі понад шість годин, із подальшою деталізацією умов у колективних договорах.

У цьому контексті доцільно також звернутися до проєкту Трудового кодексу України (№ 16010 від 02.09.2026)[9] (далі – законопроєкт), яким пропонується встановити обов'язкову перерву на відпочинок. Так, статтею 128 законопроєкту перерва для відпочинку і харчування надається працівнику в обов'язковому порядку, якщо тривалість його робочого дня (зміни) становить не менше шести годин. Така перерва триватиме не менше 30 хвилин. Відповідно до статті 114 законопроєкту пропонується до робочого часу віднести перерви санітарно-оздоровчого призначення, для задоволення фізіологічних потреб, зігрівання, відпочинку упродовж робочого дня (зміни), інші спеціальні перерви, передбачені законодавством, колективними угодами і договорами. Відповідно, статтею 224 законопроєкту сторонам колективного договору надається право щодо деталізації режиму роботи, часу відпочинку та охорони здоров'я на роботі.

Висновки

Трудове законодавство України передбачає різні види перерв для працівників, зокрема для відпочинку і харчування, обігрівання та відпочинку, годування дитини, однак, окремого виду перерви, призначеної для психологічного розвантаження працівників, не встановлює.

Можливість визначення додаткових умов режиму праці та відпочинку, у тому числі не врегульованих законодавством, може реалізовуватися на рівні колективних договорів.

Право Європейського Союзу встановлює загальні вимоги стосовно забезпечення перерв протягом робочого дня та охорони безпеки і здоров'я працівників, зокрема для запобігання психосоціальним ризикам. Водночас конкретні тривалість та умови надання перерв визначаються переважно національним законодавством держав-членів і колективними договорами.

---

[6] Arbeitszeitgesetz, § 4. URL: https://www.gesetze-im-internet.de/arbzg/__4.html

[7] Code du travail, art. L. 3121-16. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000033020444

[8] Estatuto de los Trabajadores, art. 34. URL: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430

[9] Проєкт Трудового кодексу України (реєстр. № 16010 від 02.09.2026). URL: https://itd.rada.gov.ua/billinfo/Bills/Card/70660

У Німеччині, Франції та Іспанії законодавством передбачені обов'язкові перерви для відпочинку протягом робочого дня, тривалість та умови надання яких різняться.

Проєктом Закону України «Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо запровадження перерви для психологічного розвантаження працівників» (реєстр. № 15281 від 27.05.2026) пропонується один із можливих підходів до врегулювання питання запровадження додаткової перерви для психологічного розвантаження працівників. На нашу думку, зазначене питання доцільно розглядати з урахуванням проєкту Трудового кодексу України (№ 16010 від 02.09.2026).

Дослідницька служба
Верховної Ради України

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*