

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ЗА ПРОЕКТОМ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У цей час Україна залишилася єдиною державою пострадянського простору, в якій діє Кодекс законів про працю початку 70-х років минулого століття. Незважаючи на внесення суттєвих змін до чинного КЗпП, той «дух» і тенденції, які були закладені в даний нормативно-правовий акт за радянських часів, збереглися і, без сумніву, на сьогоднішній день існує нагальна потреба у прийнятті нового кодексу, в якому були б враховані вимоги сьогодення і який би врегулював трудові відносини в незалежній Україні.

Проблеми правового регулювання часу відпочинку досліджувалися в працях як вітчизняних, так і зарубіжних вчених, втім, вони отримують нову актуальність у зв'язку з підготовкою до прийняття нового Трудового кодексу, який на даний момент знаходиться на розгляді у Верховній Раді і містить ряд новел з питань правового регулювання часу відпочинку.

Теоретичні та практичні аспекти правового регулювання часу відпочинку досліджували у своїх працях такі науковці, як: Ю. В. Баранюк, М. Д. Бойко, В. С. Венедіктов, Л. П. Гаращенко, О. Г. Гіріч, Л. А. Гордон, Є. В. Клопов, А. С. Орлов, Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін, О. Д. Карпенко, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, А. Р. Мацюк, С. Г. Струмлінін, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Г. А. Пруденський, Н. М. Хуторян та інші.

Метою даної статті є аналіз норм проекту Трудового кодексу України, що регулюють час відпочинку, внесення пропозицій щодо удосконалення їхнього змісту.

Робочий час і час відпочинку є важливими правовими категоріями трудового законодавства України. Це пояснюється тим, що регламентація робочого часу в чинному законодавстві виступає як одна з гарантій забезпечення права на відпочинок. Відпочинок поряд із працею є основними соціальними становищами, у яких людина перебуває все своє життя, за винятком дитячого віку. Праця обов'язково повинна чергуватись із відпочинком. Одне з основних завдань держави — це створення для громадян відповідних умов праці і відпочинку, задоволення їх потреб і запитів, забезпечення їх законних прав і пільг [8, 235].

Відносини щодо надання часу відпочинку працівникам, його види, тривалість, особливості залежно від змісту трудової функції регулюються КЗпП України (гл. 5 «Час відпочинку», гл. 11 «Праця жінок», гл. 13 «Праця молоді»), Законом України «Про відпустки», постановами Кабінету Міністрів України, актами Міністерства соціальної політики та інших центральних органів виконавчої влади, локальними нормативно-правовими актами.

Правовому регулюванню часу відпочинку у проекті Трудового кодексу України присвячені глава 2 «Час відпочинку», глава 3 «Відпустки» книги тре-

тьої, а також інші статті, що регулюють питання часу відпочинку окремих категорій працівників. З набуттям чинності Трудовим кодексом України Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. втратить чинність, оскільки правове регулювання відпусток буде здійснюватись главою 3 книги третьої Трудового кодексу. Отже, Кодекс стане основним законодавчим актом у цій сфері. Оцінюючи в цілому положення проекту Трудового кодексу України щодо часу відпочинку, слід дійти висновку, що більшість його норм тотожні нормам, що містяться у чинному трудовому законодавстві.

Чинне законодавство не містить легального визначення поняття часу відпочинку. Наукою трудового права традиційно під часом відпочинку розуміється час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і який вправі використовувати на власний розсуд [7, 418]. У проекті Трудового кодексу також не визначається поняття часу відпочинку. У ст. 155 проекту передбачаються тільки види відпочинку:

- 1) перерви упродовж робочого дня (зміни);
- 2) щоденний (міжзмінний) відпочинок;
- 3) вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок);
- 4) дні державних та релігійних свят, робота в які не проводиться;
- 5) відпустки.

В даному випадку позиція розробників законопроекту не є послідовною, оскільки видається цілком логічним, що, разом з закріпленням поняття «робочий час» в ст. 130, необхідно було б закріпити і поняття «час відпочинку» у ст. 155. На нашу думку, слід було б визначити у ст. 155 проекту Трудового кодексу час відпочинку як встановлений законодавством період часу, протягом якого працівник є вільним від виконання покладених на нього трудових обов'язків і який він може використовувати на власний розсуд.

Наприклад, у Трудовому кодексі Російської Федерації в окремій ст. 106 глави 17 «Загальні положення» розділу V «Час відпочинку» визначається поняття робочого часу [11, 380]. У даному випадку досвід російського законодавця заслуговує на увагу.

Однією з позитивних новел проекту Трудового кодексу є встановлення мінімальної тривалості перерви для харчування — 30 хвилин. Чинний Кодекс встановлює тільки її максимальну тривалість (2 години).

Проект нового Трудового кодексу звужує право на відпочинок тих працівників, які працюють за підсумованим обліком робочого часу (в частині права на мінімальний міжзмінний безперервний відпочинок та права на мінімальний щотижневий безперервний відпочинок) [9]. Відповідно до ч. 3 ст. 143 проекту Трудового кодексу максимальна тривалість щоденної роботи за підсумованим обліком робочого часу не повинна перевищувати 12 годин. Разом з тим ст. 143 проекту Трудового кодексу закріплюється можливість встановлення більшої тривалості роботи протягом тижня, яка встановлюється колективним договором, а якщо такий договір не укладався, то нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), за наявності достатніх підстав (при вахтово-

му методі організації робіт, на роботах, виконання яких залежить від природно-кліматичних умов тощо).

Положення глави 3 книги третьої проекту Трудового кодексу, що регулюють відпустки, містять як позитивні новели, так і окремі суттєві недоліки.

Так, Україною ще у 2006 р. ратифіковано Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 р., але до теперішнього часу не взято зобов'язань за п. 3 ст. 2 даного акта, відповідно до якого працівникам має надаватися щорічна оплачувана відпустка тривалістю не менше 4 тижнів [3]. Проект Трудового кодексу встановлює тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки на рівні чинного КЗпП — не менш як 24 календарні дні. На нашу думку, в проекті Трудового кодексу необхідно закріпити тривалість щорічної оплачуваної відпустки на рівні європейських стандартів з одночасною ратифікацією вищезазначених положень Європейської соціальної хартії (переглянутої).

Зниженням рівня гарантій трудових прав працівників можна вважати положення ст. 200 проекту. Згідно з даною статтею у разі, якщо робота припиняється на певні періоди у зв'язку з природно-кліматичними умовами та з інших причин, працівникові може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на період припинення виконання робіт. Також термін відпустки без збереження заробітної плати збільшено до 3 місяців. В проекті не закріплюється перелік обставин, які можна вважати «іншими причинами», за яких працівника можна «відправити» у відпустку без збереження заробітної плати, а відтак це дає роботодавцю необмежене право використання даного виду відпустки і тим самим необмежену можливість порушення прав працівників. Для України ситуація, коли роботодавець примушує працівника вийти у відпустку без збереження заробітної плати, є дуже типовою, а тому закріплення в ст. 200 права роботодавця надавати працівникам відпустку без збереження заробітної плати є неприпустимим. До того ж положення ст. 200 проекту повністю позбавляють сенсу ст. 234, в якій передбачені гарантії по оплаті праці працівникам в період простою, адже роботодавець, замість того, щоб оплачувати працівникам простій, буде надавати їм відпустки без збереження заробітної плати.

Необхідно зауважити, що при визначенні соціальних відпусток, зокрема відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 194 проекту), не враховано норми законодавства про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи. Також проектом Кодексу не враховано відпустки у зв'язку з профспілковим навчанням, які передбачені чинним Законом України «Про відпустки».

Непоследовною вбачається позиція авторів щодо регулювання творчих відпусток. В ст. 188 проекту Трудового кодексу закріплюється, що тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток визначаються Кабінетом Міністрів України. На нашу думку, було б цілком логічним закріпити положення Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток» від 19 січня 1998 р. № 45 в ст. 188 проекту, адже саме в проекті Трудового кодексу, а не в підза-

конних нормативно-правових актах, містяться порядок і умови надання інших видів відпусток.

Хибними, на нашу думку, є положення ст. 169 проекту, що регулюють порядок надання відпусток. Так, згідно зі ст. 169 Проекту Трудового кодексу для надання працівникові відпустки роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження), підставою для якого є письмова заява працівника. У випадку, якщо наказ (розпорядження) про надання відпустки не виданий, працівник не має права на власний розсуд визначати день початку відпустки. Таким чином, незважаючи на узгоджений роботодавцем та виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) графік відпусток і подану працівником письмову заяву про надання відпустки у строки, зазначені у графіку, працівник може опинитися в ситуації, коли роботодавець не видає наказ про відпустку. А це фактично блокує можливість використання працівником передбаченого Конституцією України права на відпочинок [10].

І це незважаючи на те, що відповідно до іншої статті (ст. 184) проекту виконання графіка є обов'язковим як для роботодавця, так і для працівника, а згідно із Законом України «Про відпустки» (ст. 10) роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за 2 тижні до встановленої графіком дати. Тому постає логічне питання, в якому випадку роботодавець може не видати наказ про надання відпустки працівнику?

Отже, разом з позитивними моментами, проект Трудового кодексу містить ряд положень, які потребують вдосконалення. У зв'язку з цим пропонується:

- визначити в ст. 155 робочий час як період часу, протягом якого працівник є вільним від виконання покладених на нього трудових обов'язків і який він може використовувати за своїм розсудом;

- встановити обмеження щодо використання підсумованого обліку робочого часу;

- встановити тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки у розмірі не менше 4 тижнів;

- виключити зі ст. 200 проекту положення щодо можливості надання працівникові відпустки без збереження заробітної плати на період припинення виконання робіт;

- при визначенні соціальних відпусток врахувати норми законодавства про статус і соціальний захист громадян, що постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи;

- внести до проекту положення щодо можливості надання працівникові відпустки у зв'язку з профспілковим навчанням;

- закріпити в проекті Трудового кодексу термін, умови і порядок надання творчих відпусток;

- вилучити зі ст. 169 проекту Трудового кодексу положення, відповідно до якого у випадку якщо наказ (розпорядження) про надання відпустки не виданий роботодавцем, то працівник не має права на власний розсуд визначати день початку відпустки.

Література

1. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10 груд. 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Дод. до № 50. — Ст. 375.
2. Про відпустки : Закон України від 15 листоп. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 2. — Ст. 4.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута) // Відомості Верховної Ради України. — 2007. — № 12. — Ст. 51.
4. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток : постановою Кабінету Міністрів України // Урядовий кур'єр. — 1998. — № 23–24.
5. Проект Трудового кодексу України, підготований до другого читання [Електронний ресурс]. — Режим доступу : gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.
6. Висновок Головного науково-експертного управління на проект Трудового кодексу України (№ 1108 від 12.2007 р.) [Електронний ресурс]. — Режим доступу : gska2.rada.gov.ua/pls/zweb_n/webproc4_1?pf3511=30947.
7. Болотіна Н. В. Трудове право України : підручник / Н. В. Болотіна. — 5-те вид., переробл. і допов. — К. : Знання, 2008. — 860 с.
8. Готра В. В. Сучасний стан реалізації права на відпочинок в Україні // Форум права. — 2010. — № 4. — С. 235–240.
9. Марущенко В. Проект Трудового кодексу не вирішує основних питань [Електронний ресурс]. — Режим доступу : hds-chernivtsi.org/?p=722.
10. Щербатюк М. Що зробить новий Трудовий кодекс з нашими відпустками? [Електронний ресурс]. — Режим доступу : helsinki.org.ua/index.php?id=1295525177.
11. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М. : Юрид. фирма «КОНТРАКТ», «ИНФРА-М», 2007. — 1376 с.

Анотація

Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за проектом Трудового кодексу України. — Стаття.

У статті аналізуються положення проекту Трудового кодексу, що стосуються правового регулювання часу відпочинку. Вносяться пропозиції щодо удосконалення відповідних норм проекту Трудового кодексу.

Ключові слова: час відпочинку, правове регулювання часу відпочинку, відпустки, проект Трудового кодексу України.

Аннотация

Дмитриева К. И. Правовое регулирование времени отдыха по проекту Трудового кодекса Украины. — Статья.

В статье анализируются положения проекта Трудового кодекса, касающиеся правового регулирования времени отдыха. Вносятся предложения по совершенствованию соответствующих норм проекта Трудового кодекса Украины.

Ключевые слова: время отдыха, правовое регулирование времени отдыха, отпуск, проект Трудового кодекса.

Summary

Dmitrieva K. I. Legal Regulation of Rest Period By the Draft Labour Code of Ukraine. — Article.

The article analyzes the provisions of the draft Labour Code, which relates to the legal regulation of rest period and formulates proposals for improving the draft Labour Code in this area.

Keywords: rest period, vacation, legal regulation of rest period, draft Labour Code.