

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В УКРАЇНІ ТА КРАЇНАХ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУCOMPARATIVE ANALYSIS OF THE LEGAL REGULATION
OF LEISURE TIME IN UKRAINE AND EUROPEAN UNION

Дуравкіна Н.І.,
кандидат юридичних наук,
доцент кафедри юридичних дисциплін
Сумської філії
Харківського національного університету внутрішніх справ

Стаття присвячена дослідженню правового регулювання часу відпочинку в Україні та країнах Європейського Союзу. Проведено порівняльний аналіз правового регулювання щорічних відпусток, святкових і неробочих днів, наявності соціальних відпусток. Визначено відмінність у законодавчих актах України та Франції, Польщі, Великобританії та інших країн Європи.

Ключові слова: час відпочинку, відпустка, щорічна відпустка, святкові дні, неробочі дні.

Статья посвящена исследованию правового регулирования времени отдыха в Украине и странах Европейского Союза. Проведен сравнительный анализ правового регулирования ежегодных отпусков, праздничных и нерабочих дней, наличия социальных отпусков. Определены отличия в законодательных актах Украины и Франции, Польши, Великобритании и других стран Европы.

Ключевые слова: время отдыха, отпуск, ежегодный отпуск, праздничные дни, нерабочие дни.

The article is devoted to the study of legal regulation of leisure time in Ukraine and the countries of the European Union. A comparative analysis of the legal regulation of annual leave, holiday and non-working days, and the availability of social leave had carried out. The distinction was made in the legislative acts of Ukraine and France, Poland, Great Britain and other European countries by author.

Key words: rest time, vacation, annual leave, holidays, non-working days.

Постановка проблеми. Право на відпочинок закріплене як одне із основних трудових прав у міжнародних актах про права людини та конституціях європейських країн і розвинутих демократичних країн світу. З огляду на зміни в українському законодавстві і для приведення його у відповідність з нормами Європейського Союзу постало питання щодо максимального ступеня використання європейських норм часу відпочинку для удосконалення національного законодавства у цій сфері.

Стан дослідження. Загальним питанням правового регулювання часу відпочинку в Україні та країнах Європи присвячені праці таких науковців, як В.М. Андрійів, Г.О. Барабаш, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.П. Гаращенко, Л.Я. Гінцбург, Г.С. Гончарова, В.В. Готра, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Р.З. Лівшиць, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, П.Д. Пилипенко, О.М. Потапахіна, С.М. Прилишко, В.І. Прокopenко, О.І., О.І. Процевський, В.І. Ротань, О.А. Ситницька, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко. Водночас визначення позитивного законодавчого досвіду країн Європейського Союзу є актуальним напрямком досліджень у сучасній науці трудового права України.

Метою статті є дослідження питання порівняльного аналізу правового регулювання часу відпочинку в країнах Європейського Союзу та України і можливостей імплементації європейських норм до вітчизняного законодавства.

Виклад основного матеріалу. Статтею 24 Загальної декларації прав людини проголошено право кожної людини на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку, а ст.7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права людини – право кожного на відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку, на винагороду за працю у святкові дні. Отже, міжнародні трудові норми, які стосуються часу відпочинку, мають загальний характер і є

стандартами, які імplementовані у законодавство усіх демократичних країн.

У науці трудового права час відпочинку розуміється як час, протягом якого працівники відповідно до законодавства і трудового договору є вільними від виконання своїх трудових обов'язків, тобто вони мають право перервати роботу і використовувати вільний час на власний розсуд (необов'язково для відпочинку). Це право вважається похідним від проголошеного ст. 45 Конституції України права кожного, хто працює, на відпочинок, яке належить до основних прав людини у сфері праці та принципів правового регулювання трудових відносин. Відповідно до ст. 45 Конституції України право на відпочинок забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи вночі. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Основний масив міжнародних трудових норм про час відпочинку міститься у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці. У актах МОП врегульовано тривалість щотижневого відпочинку і щорічних оплачуваних відпусток. МОП не встановлює тривалість щотижневого безперервного відпочинку, яка є загальною для усіх галузей господарства, а встановлює її окремо для промисловості, торгівлі та державних установ. Натепер діють дві Конвенції МОП (№ 52 і № 132), які стосуються щорічних оплачуваних відпусток. Зазначені акти МОП про щорічні оплачувані відпустки поширюються на основну частину найманих працівників. У сільському господарстві і на морському транспорті діють спеціальні конвенції МОП, які встановлюють особливі правила про відпустки. Україною ратифіковані Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки (перегля-

нута в 1970 році) (рат. Законом України від 29.05.2001 р. № 2481-III), Конвенція № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 року (рат. Законом України від 26.09.2002 р.). Національним законодавством про працю враховано положення конвенцій МОП, тобто відтворено більшість положень у сфері відпусток, які відповідають міжнародним стандартам. У конвенціях та рекомендаціях МОП досить докладно врегульовано тільки один із видів часу відпочинку – відпустку. Однак ці норми є здебільшого є загальними, тобто поширюються на усі категорії працівників, зайнятих у певних галузях. Що стосується інших видів часу відпочинку, то акти МОП містять фрагментарні положення, які до того ж є спеціальними, тобто стосуються певних категорій працівників або окремих професій. Усі інші види часу відпочинку досить чітко регламентовані законодавством країн – членів ЄС. Відповідно до параграфа другого ст. 31 Хартії Європейського Союзу про основні права 2000 року кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу і право на щоденний і щотижневий час відпочинку, а також на щорічну оплачувану відпустку.

Основним актом, який регулює питання робочого часу та часу відпочинку на рівні Європейського Союзу, є Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради Європи від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу. Ця Директива замінила регулюючу цю сферу раніше і затверджену 23 листопада 1993 Директиву 93/104/ЄС щодо деяких аспектів організації робочого часу. Необхідно зазначити, що в усіх країнах Європейсько-

го Союзу дотримані вимоги Директиви 2003/88/ЄС. Однак більшість країн встановлює сприятливіші положення, що стосуються часу відпочинку.

Директива 2003/88/ЄС запроваджує мінімальні вимоги до тривалості робочого часу і часу відпочинку на всій території ЄС. Так, тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин (ст. 6), щоденний відпочинок має тривати не менше 11 послідовних годин (ст. 3), протягом робочого тижня працівник має право на безперервний 24-годинний відпочинок (ст. 5). Якщо робочий день триває понад 6 годин, працівник має право на перерву, тривалість і умови надання якої визначаються колективними договорами або національним законодавством держав – членів (ст. 4). Тривалість щорічної відпустки має бути не менше 4 тижнів (ст. 7). Ч. 2 ст. 7 Директиви встановлює, що мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не може замінюватися фінансовою компенсацією, крім випадків припинення трудових відносин.

Водночас положення національного законодавства держав – членів і колективні договори можуть встановлювати і сприятливіші для працівника умови стосовно часу відпочинку. Недотримання вказаних мінімальних стандартів розглядається як порушення права ЄС [2].

Незважаючи на те, що відпустки є одним із основних надбань соціально-економічних перетворень, що сталися у XVIII–XIX ст., законодавче регулювання їх та гарантії щодо дотримання права на відпустку працівників з боку роботодавців суттєво відрізняються в різних країнах.

Країна	Відпустка за законодавством	Відпустка за колективним договором (угодою)
Австрія	5 тижнів	5 тижнів
Бельгія	5 тижнів	4–5 тижнів
Данія	5 тижнів	5 тижнів
Фінляндія	4 тижні	5–6 тижнів
Франція	4 тижні	5–6 тижнів
Ісландія	3 тижні	3 тижні
Ірландія	5 тижнів	4 тижні
Люксембург	3 тижні	3 тижні
Нідерланди	4 тижні	4–5 тижнів
Португалія	4 тижні	4 тижні
Іспанія	5 тижнів	5 тижнів
Швеція	5 тижнів	5–8 тижнів
Швейцарія	4 тижні	4–5 тижнів
ФРН	5–6 тижнів	4–6 тижнів

Цікавими є аналіз законодавчого регулювання відпусток та їх гарантії за законодавством Франції, яке є одним із найстаріших на континенті, оскільки саме у Франції відбулися перші революції, результатами яких є розширення трудових прав працівників. Наприклад, у Франції згідно з Ордонансом від 16 січня 1982 р. за один місяць безперервної роботи працівник одержує два з половиною дні відпустки, а загальна тривалість відпустки не може перевищити тридцяти робочих днів. Відсутність на роботі з неповажної причини призводить до пропорційного скорочення відпустки. Отже, тільки безперервна робота протягом календарного року надає право на оплачувану відпустку на відміну від української практики, де немає обов'язковості умов безперервної роботи, оскільки працівник може мати в цей час лікарняний або брати відпустку за власний кошт. Молодь до досягнення 21-річного віку й учні виробничого учнівства мають право на відпустку, яка складає тридцять робочих днів незалежно від попередньої роботи, але оплачується ця відпустка пропорційно до фактично відпрацьованих місяців. Закон визначає порядок надання відпусток, що деталізується в колективних договорах. Існує такий

період відпусток для несільськогосподарських галузей: 1 травня – 31 жовтня. Відпустка надається водночас усім працівникам із закриттям підприємства або по черзі відповідно до графіка відпусток. Чоловіки, які працюють на підприємстві, мають право йти у відпустки водночас. Якщо працівникові надається відпустка поза зазначеним періодом, він має право на додаткову відпустку як компенсацію (1–2 дні). Така практика є досить цікавою і вона може застосовуватися в Україні, оскільки у такий спосіб відбувається не лише реалізація соціальних прав працівників, а й природне заощадження досить великих обсягів коштів на утримання підприємства в період тимчасового закриття [3, с. 100].

У Кодексі праці Польщі всі відпустки поділені на відпустки відпочинку та відпустки безкоштовні. Щорічна основна відпустка становить не менше 18 календарних днів (у Кодексі законів про працю – 24 календарних днів). Заслугує на імплементацію в національне трудове законодавство положення про те, що тривалість відпустки збільшується залежно від років, відпрацьованих працівником на конкретного роботодавця. Так, 20 календарних днів додається працівникові, який пропрацював у конкретного

роботодавця більше шести років, а 28 календарних днів, якщо працівник пропрацював більше десяти років.

Крім щорічних відпусток, законодавством та колективними договорами у країнах ЄС передбачені й інші відпустки, які використовуються для народження дитини, вступу в шлюб, у зв'язку зі смертю члена сім'ї, як навчальні відпустки і навіть додаткові відпустки для працівників, які не палять. Специфічне завдання виконує відпустка для створення власного підприємства (вона не оплачується), яка була закріплена законодавством Франції у 80-х роках. Така відпустка надається особам, які мають безперервний стаж роботи на цьому підприємстві не менше 3-х років. Тривалість додаткової відпустки становить один рік (як виняток – два роки) з правом одноразового продовження. Після закінчення відпустки працівник має право претендувати на попередню роботу або рівноцінну роботу без зниження заробітної плати. Метою таких відпусток є сприяння розвитку підприємництва, тобто створення малих та середніх підприємств, які відіграють важливу роль в економіці зарубіжних країн [1, с. 64].

Слід зазначити, що у країнах Європи існують відпустки, які мають заохочувальний характер. Наприклад, для стимулювання працівників, які не запізнюються на роботу та добросовісно працюють (не прогулюють), на автомобільних заводах «Пежо» і «Сітроен» кожен тиждень регулярного відвідування без запізнень та прогулів дає право робітнику на 15 балів, а службовцю – на 9 балів. За роботу вночі і в неділю (або святкові дні) нараховуються додаткові бали. Отримавши 500 балів, працівник має право на один день оплачуваної відпустки. Якщо працівник був відсутній на роботі більше 15 днів на рік з будь-якої причини, він втрачає всі нараховані йому бали. Частина заробленої у такий спосіб додаткової відпустки працівник повинен використати протягом наступного року, а частину – відкласти. Існує специфіка використання заробленої у такий спосіб відпустки залежно від віку працівника. Наприклад, якщо йому до 35 років, 1/3 додаткової відпустки він повинен використати негайно, 1/3 – між 35 і 50 роками, 1/3 – після 50 років. Отже, регулярна (без прогулів) праця протягом трудового життя дає працівникові право на оплачувану додаткову відпустку протягом 16 місяців до досягнення пенсійного віку [4, с. 120].

Для низки країн, зокрема Данії, Австрії, Франції, характерним є інший порядок визначення тривалості відпусток, ніж в Україні. Працівник протягом місяця залежно від того, 5-денний чи 6-денний робочий тиждень, заробляє певну кількість днів відпустки.

Особливою рисою відпустки у Німеччині є те, що вона повинна використовуватись відповідно до призначення. Тому законодавством заборонено працівникам виконувати

якусь іншу оплачувану роботу під час відпустки. Іншою характерною рисою є те, що працівник повинен підшукати собі заміну на час відпустки та завершити всі незакінчені справи [1, с. 68].

Як свідчать дані аналітиків Інформаційної кампанії «Сильніші разом!», у Нідерландах мінімальний розмір щорічної оплачуваної відпустки не перевищує загальноєвропейський поріг – 20 днів. Кількість офіційних святкових неробочих днів – 10, як і в Україні. Але на практиці тамтешні наймані працівники працюють в середньому лише 31 годину на тиждень (це найнижчий показник в ЄС), а фактична тривалість оплачуваної щорічної відпустки становить в середньому шість тижнів (угоди з профспілками перевищують установлений законом чотириденний мінімум).

У Британії, як і в Нідерландах, офіційні свята не оплачуються роботодавцем. Їх кількість залежить від регіону: в Англії та Уельсі – 8, в Шотландії – 9, у Північній Ірландії – 10. Мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки – 28 днів. Щорічна відпустка вважається одним з важливих елементів загальнодержавної політики охорони здоров'я і охорони праці, тому відповідне право має кожен працівник незалежно від трудового стажу. Однак зі збільшенням стажу тривалість відпустки пропорційно збільшується.

Висновки. Отже, можемо стверджувати цілком справедливо, що не у всіх країнах Заходу існує такий рівень захисту прав працівників, як в Україні, однак багато чого саме із закордонного досвіду доцільно впровадити у вітчизняну практику. Зокрема, оплачувану відпустку для працівників з великим стажем роботи (понад 10 років) для відпочинку, самоосвіти, підвищення кваліфікації, фізичної й духовної розрядки й оздоровлення, а також відпустку для адаптації працівників від повного завантаження до виходу на пенсію по старості. Крім того, такі види відпусток стимулюють підготовку резерву керівних кадрів, які можуть стажуватися на вакантній посаді протягом відпустки працівника, який її обіймає.

Зауважимо, що доцільно закріпити в українському законодавстві право працівників на відпустку для організації підприємницької діяльності (1 рік). Це створить умови для збільшення кількості малих підприємств. Також цікавим є запровадження норми, яка б закріплювала компенсацію частини відпустки, протягом якої працівник хворів, що підтверджується відповідними документами. Отже, означені нововведення є досить цікавими для українського законодавства. Завдяки розширенню права на відпустки буде досягнуто нового якісного рівня в системі гарантування трудових прав працівників, що сприятиме скорішій розбудові громадянського суспільства в Україні

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гарашенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. К., 2002. 209 с.
2. Завгородня В.М. Правове регулювання часу відпочинку в трудовому праві Європейського Союзу та країн – членів. URL: <http://www.pravoznavec.com.ua/period/article/2637/%C2>.
3. Загоруйко О.Ф. Деякі аспекти регулювання права на відпустки в законодавстві закордонних країн. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. Серія «ПРАВО». 2011 р. Випуск 17. С. 97–104
4. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право: учебник для вузов. М. : Изд. группа «НОРМА-ИНФРА», 1998. 263 с.