

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД

В Україні трудові відносини регулюються Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про відпустки», іншими законами та нормативно-правовими актами України.

Також на даному етапі розглядається можливість прийняття проекту Трудового кодексу України № 1658 замість застарілого Кодексу законів про працю України від 10 грудня 1971 року. Проект Трудового кодексу України включає в себе норми, які не передбачені чинним законодавством, але практикуються на ринку праці; він містить норми щодо вдосконалення трудового законодавства та враховує міжнародний досвід застосування трудового законодавства.

Конституція України у статті 45 визначає, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням працівникам днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Право на відпочинок є правом, яке гарантується і охороняється законом. Правове регулювання часу відпочинку здійснюється з урахуванням дії різного роду економічних законів, зокрема законів економії робочого часу та законності скорочення тривалості робочого дня.

Час відпочинку — це частина календарного періоду, протягом якого працівник відповідно до закону повинний бути звільнений від виконання трудових обов'язків і який він може використовувати на власний розсуд для задоволення своїх інтересів і відновлення працездатності.

Законодавством встановлені наступні види часу відпочинку:

- перерви протягом робочого дня (зміни);
- щоденний відпочинок (перерви між змінами);
- вихідні дні (щотижневий відпочинок);
- святкові і неробочі дні;
- відпустки.

Трудове право України відповідно до Кодексу законів про працю України визначає такі види відпочинку: перерви протягом робочого дня (зміни); щоденний відпочинок після роботи; щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні); щорічні (святкові) неробочі дні; щорічні відпустки та інші види відпусток.

Перерви протягом робочого дня надаються працівникам для відпочинку і харчування (обідня перерва тривалістю не більше двох годин, як правило, через чотири години після початку роботи). Перерва не включається в робочий час. Час початку і закінчення перерви, зазвичай встановлюється, правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи. На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові має бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт і місць обідньої перерви визначаються власником за погодженням з профспілковим комітетом.

Щотижневий відпочинок. Вихідні дні надаються всім працівникам. При п'ятиденному робочому тижні — два вихідні на тиждень, при 6-денному — один вихідний день. Загальним вихідним днем є неділя. Другий день при 5-денному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи організації, погодженим з профспілковим комітетом і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем.

Вихідні дні на підприємствах, в установах, організаціях, пов'язаних з обслуговуванням населення (в магазинах, на підприємствах побутового обслуговування населення, в театрах, музеях, школах-інтернатах тощо), встановлюються місцевими радами.

На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, зупинення яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, вихідні дні надаються в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, затвердженим власником за погодженням з профспілковим комітетом.

Законодавство про працю забороняє роботу у вихідні дні. Залучення до роботи окремих працівників у ці дні допускається тільки з дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації та лише у виняткових випадках за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу.

Святковими днями в Україні є: 1 січня - Новий рік; 7 січня і 25 грудня - Різдво Христове; 8 березня - Міжнародний жіночий день; 1 травня - День праці; 9 травня - День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги); 28 червня - День Конституції України; 24 серпня - День незалежності України; 14 жовтня - День захисника України.

Неробочими днями є також дні релігійних свят: 7 січня і 25 грудня - Різдво Христове; один день (неділя) — Пасха (Великдень); один день (неділя) — Трійця.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їхніх великих свят з відпрацюванням за ці дні.

У зазначені вище святкові та неробочі дні допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення, а також невідкладні ремонтні та вантажно-розвантажувальні роботи. На бажання працівника, який працював у святковий

або неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку або оплачена робота у подвійному розмірі.

Із шести конвенцій Міжнародної організації праці, що безпосередньо регулюють оплачувані відпустки, Україна ратифікувала в 1956 році Конвенцію № 52 «Про оплачувані відпустки» 1936 року та у 2001 році Конвенцію № 132 «Про оплачувані відпустки».

За Конвенцією про оплачувані відпустки Міжнародної організації праці від 24 червня 1970 року № 132, ратифікованою Законом України від 29 травня 2001 року, кожна особа, яка працює за наймом, має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості, але така відпустка в жодному разі не може становити менше трьох робочих тижнів за один рік роботи.

Законодавчі акти України відповідають нормам даної Конвенції, і після її ратифікації Україна проголосила свою готовність дотримуватися міжнародних норм з регулювання державних гарантій права людини на оплачувані відпустки.

Право на відпустку встановлюється відповідно до Кодексу законів про працю України 10 грудня 1971 року та Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року.

Дане право мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Законом України «Про відпустки» встановлено, що щорічні відпустки складаються з основної та додаткових відпусток. Відповідно до вищевказаного закону встановлюються такі види щорічних відпусток: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу з шкідливими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Основна відпустка - це така відпустка, право на яку мають всі працівники. Це є відмінністю основної відпустки від усіх інших. Для одержання інших видів відпусток необхідні спеціальні підстави для їх одержання.

Право на щорічну відпустку повної тривалості у перший рік роботи, за законодавством України, настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на підприємстві, в установі, організації.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарних дні за робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

В новій редакції Трудового кодексу тривалість щорічної відпустки складатиме 28 календарних днів. Збільшення щорічної основної відпустки відбулося з метою адаптації українського трудового законодавства до Європейської соціальної хартії та інших міжнародно-правових актів.

В країнах ЄС тривалість щорічної оплачуваної відпустки коливається від 20 робочих днів - Ірландія, Бельгія, Болгарія, Кіпр, Греція, Румунія,

Словаччина, Німеччина, Угорщина, Італія тощо) до 28 робочих днів - у Великобританії, 30 днів - у Франції, Іспанії.

В багатьох зарубіжних країнах тривалість щорічної оплачуваної відпустки більшою мірою, ніж за законодавством України, пов'язана з тривалістю трудового стажу працівників. Так, наприклад, у Франції питання часу відпочинку визначені главою 3 прийнятого у 2008 році Кодексу про працю, який консолідував попереднє законодавство. Відповідно до Ордонансу від 16 січня 1982 року за один місяць безперервної роботи працівник отримує 2,5 дня відпустки, при цьому загальна тривалість відпустки не може перевищити 30 робочих днів.

Деякі країни під час визначення тривалості відпустки враховують вік людини. Наприклад, в Угорщині працівникам передпенсійного віку щорічна основна відпустка збільшується до 30 днів. Такі норми трудового права передбачають соціальний захист осіб передпенсійного віку та заохочення досвідчених працівників до трудової діяльності.

В країнах, де тривалість відпустки складає 5–6 тижнів, законодавство передбачає особливий порядок її використання. Так, у Фінляндії п'ятий тиждень відпустки працівник може використати лише в осінньо-зимовий період (між 30 вересня та 2 травня).

Також чинним законодавством України визначено і види професій, яким надається більша кількість днів щорічної відпустки. Так, промислово-виробничому персоналу вугільної, металургійної промисловості, працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах і в кар'єрах, та ряду інших категорій працівників з особливими умовами праці встановлена щорічна відпустка до 28 і більше календарних днів. Керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України.

Інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи — 26 календарних днів. Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день.

Іншим видом відпустки, передбаченої законодавчими актами України є щорічна додаткова відпустка.

За роботу із шкідливими і важкими умовами праці щорічна додаткова відпустка надається тривалістю до 35 календарних днів працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та в умовах підвищеного ризику для здоров'я, — тривалістю до 35 календарних днів.

працівникам з ненормованим робочим днем — тривалістю до семи календарних днів згідно зі списками посад, робіт та професій, визначених колективним договором, угодою.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах.

Відпустки без збереження заробітної плати можуть надаватися працівникові на його прохання за угодою сторін у зв'язку із сімейними обставинами та з інших поважних причин. Тривалість відпустки не може перевищувати 15 календарних днів на рік.

Збереження за працівниками на період відпустки місця роботи (посади) і заробітної плати (допомоги) є важливою умовою для реального використання ними щорічної відпустки.

У період перебування працівників у відпустці заборонено звільнення їх з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, крім випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків враховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Будь-які зміни в графіках відпусток можливі лише за взаємною домовленістю між власником або уповноваженим ним органом і відповідним працівником.

Слід зазначити, що при складанні графіків відпусток повинні враховуватись вимоги чинного законодавства. Зокрема, Законом України «Про відпустки» визначено, що за бажанням працівника щорічні відпустки надаються в зручний для нього час:

особам віком до вісімнадцяти років;

інвалідам;

жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;

жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;

одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;

дружинам (чоловікам) військовослужбовців;

ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;

ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;

батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;

в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором [5].

Чинне законодавство встановлює право працівника на поділ щорічної відпустки.

Так, на прохання працівника щорічну відпустку може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

При цьому невикористана частина щорічної відпустки надається працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Також слід зазначити, що законодавством передбачена можливість відкликання працівника з щорічної відпустки.

Таке відкликання може відбутись:

за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

В.о. заступника начальника
відділу державної реєстрації
актів цивільного стану
Управління державної
реєстрації Головного
територіального управління
юстиції у місті Києві

М.В. Мартиненко