



О. А. Ситницька\*

## ПРАВО НА ВІДПОЧИНОК ТА ПРОБЛЕМИ ПОСИЛЕННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ

Трудове законодавство — дзеркало, яке відображає становище людини праці в суспільстві, відношення суспільства до людини. Велике значення в цьому аспекті має забезпечення реальної реалізації прав і свобод людини та громадянина, що є однією з найважливіших ознак демократичної, правової держави. Для досягнення даного результату необхідно пріоритетним завданням діяльності держави визначити вдосконалення правових норм, які забезпечують реалізацію громадянами своїх трудових прав, зокрема, права на відпочинок.

Право на відпочинок встановлене та гарантується *Конституцією України* всім працівникам (ст. 45). На міжнародному рівні дане право проголошують такі нормативні документи як *Загальна декларація прав людини 1948 року (ст. 24)*<sup>1</sup>, *Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (ст. 7) (1966)*<sup>2</sup>, *Європейська соціальна хартія (переглянута) (ст. 2)*<sup>3</sup>, *Хартія співтовариства про основні соціальні права працівників (1989) (п. 8)*<sup>4</sup>. Хоча ще з радянських часів вітчизняне трудове законодавство завжди було більш прогресивним та демократичним у сфері правової регламентації часу відпочинку працівників, сьогодні відповідні норми в цій сфері не вирішують усіх питань, що мають місце на практиці, не усувають всіх існуючих прогалин, що є законодавстві. В зв'язку з цим виявляється важливим вивчення зарубіжного досвіду врегулювання відносин в сфері праці, порівняння його з національним з метою виявлення більш прогресивних норм, що сприятиме подальшому вдосконаленню вітчизняного трудового законодавства та приведення його у відповідність до вимог сьогодення, що є особливо актуальним на сучасному етапі реформування трудового законодавства України. Важливим є проаналізувати ті новели в правовому регулюванні часу відпочинку, що пропонуються нам проектом Трудового кодексу України, дати їм відповідну оцінку та намітити окремі перспективи посилення та вдосконалення системи юридичних гарантій права на працю.

Проблеми правового регулювання часу відпочинку досліджувалися в працях таких вчених як М. Г. Александров, Л. Я. Гінцбург, Р. З. Лівшиць, Ю. П. Орловський, О. І. Ставцева, О. С. Хохрякова, Л. П. Гаращенко. Г. С. Гончарова. Однак, переважна увага в їхніх працях була присвячена, як правило, одному з видів відпочинку — щорічним відпусткам. Ми маємо на меті проаналізувати в цій статті й інші види відпочинку як складові права на відпочинок та визначити ті юридичні гарантії, що закріплені на реалізацію даного права.

Вітчизняне трудове законодавство не містить нормативного визначення поняття “час відпочинку”. В науці трудового права традиційно **час відпочинку**

© Ситницька О. А., 2007

\* старший викладач кафедри теорії та історії держави і права Хмельницького університету управління та права

<sup>1</sup> Рабінович П. М., Хавронюк М. І. Права людини і громадянина: Навчальний посібник. — К.: Атіка, 2004. — С. 325.

<sup>2</sup> Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 р. // за кн.: Рабінович П. М., Хавронюк М. І. Вказ. праця. — С. 353.

<sup>3</sup> Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 р. // Акти європейського права із соціальних питань / За ред. В. М. Литвина. — К.: Парламентське вид-во, 2005. — С. 333-334.

<sup>4</sup> Акти європейського права із соціальних питань / За ред. В. М. Литвина. — К.: Парламентське вид-во, 2005. — С. 399.



розуміється як час, протягом якого працівники згідно із законом та правилами внутрішнього розпорядку<sup>5</sup> повинні бути вільні від виконання своїх трудових обов'язків і можуть використовувати його на власний розсуд<sup>6</sup>.

Наведене визначення дозволяє виділити такі дві ознаки часу відпочинку як звільнення працівника від виконання трудових обов'язків в період часу відпочинку та можливість використовувати його на власний розсуд. Наявність обох цих ознак є обов'язковою, оскільки, не будь-яке звільнення від роботи можна назвати часом відпочинку. Це, зокрема, період звільнення від роботи, пов'язаний із виконанням державних та громадських обов'язків, періоди тимчасової непрацездатності працівника тощо. Використовувати цей час на власний розсуд працівник не має можливості, хоча фактично звільнений від виконання визначених для нього трудових обов'язків.

Слід виділити ще одну ознаку часу відпочинку як юридичної категорії (яка, в свою чергу, не притаманна таким категоріям як “вільний від роботи час” або “неробочий час”, про які неодноразово згадується в науковій літературі<sup>7</sup>) — це нормативність часу відпочинку. Дана ознака полягає в тому, що види, тривалість, час, порядок та умови надання того чи іншого виду відпочинку визначаються законом чи іншими нормативно-правовими актами<sup>8</sup>. Тобто, з точки зору права, будь-яке звільнення працівника від виконання ним трудових обов'язків вважається часом відпочинку, лише якщо його надання передбачено відповідними нормами закону. Саме нормативний характер часу відпочинку обумовлює його забезпеченість нормами-гарантіями. Наприклад, початок перерви для відпочинку і харчування дає працівникові право залишити своє робоче місце (ч. 3 ст. 66 КЗпП), у неділю, як вихідний день, роботодавцю забороняється залучати працівників до роботи, крім випадків, визначених законодавством (ч. 1 ст. 71 КЗпП). Натомість, у випадку, коли роботодавець звільняє працівника раніше або надає інший вихідний день, наприклад, через відсутність роботи, цей час не можна вважати гарантованим законом часом відпочинку. Це пояснюється тим, що, по-перше, періоди такого звільнення включаються в робочий час; по-друге, працівник не має юридичних підстав вимагати надання цього часу наступного разу; по-третє, розпорядження цим часом відбувається всупереч волі працівника. Це не є гарантована законом можливість скористатися своїм правом на відпочинок, а тільки прояв волі роботодавця, який міг і не надати цього відпочинку, оскільки в даному випадку це не є для нього обов'язковим. Такі випадки звільнення працівників від роботи можна назвати вільним від роботи часом.

Одним із видів часу відпочинку, відповідно до змісту глави 5 КЗпП, є перерва для відпочинку і харчування. В свою чергу, чинне трудове законодавство передбачає й інші види перерв, зокрема: спеціальні перерви для відпочинку вантажників (п. 23 Правил про умови праці вантажників при завантажувально-розвантажувальних роботах)<sup>9</sup>, для годування дитини (ст. 183 КЗпП), для

<sup>5</sup> Малов В. Г., Орловский Ю. П. Советское трудовое право: Учебник. — М.: Юридическая литература, 1989. — С. 177.

<sup>6</sup> Александров Н. Г., Муцинов Г. В. Трудовое право. — М.: Знание, 1967. — С. 69; Болотіна Н. Б. Трудове право України: Підручник. — К.: Вікар, 2003. — С. 149; Прокопенко В. І. Час відпочинку. — К.: Політвидав України, 1981. — С. 35.

<sup>7</sup> Див., наприклад: Пруденский Г. А. Свободное время и его использование // Пруденский Г. А. Проблемы рабочего и вне рабочего времени. Избранные произведения. — М.: Наука, 1972. — С. 236, 253, 286, 287.

<sup>8</sup> Мамедов Ф. С. Правовое регулирование времени отдыха рабочих и служащих в СССР. Автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Институт государства и права Академии наук СССР. — М., 1967. — С. 10.

<sup>9</sup> Правила об условиях труда грузчиков при погрузочно-разгрузочных работах, утв. НКТ СССР 20.09.1931 г. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 2004. — № 1.



обігрівання (ст. 168 КЗпП, п.п. 3, 4 Правил про роботу на відкритому повітрі у холодну пору року)<sup>10</sup>. Очевидно, що перерви, які надаються жінкам для годування дитини, не є часом відпочинку, оскільки вони мають конкретну мету, що не пов'язана з відновленням працездатності працівника після праці. Цей вид перерв, у першу чергу, має соціальне спрямування. Натомість, безпосередньою метою спеціальних перерв для відпочинку вантажників та перерв для обігрівання є відпочинок працівників та їх обігрів після роботи на відкритому повітрі в холодну пору року, під час якого працівники також відпочивають, що сприяє відновленню ними робочих сил. На наш погляд, ці два види перерв мають бути віднесені до видів часу відпочинку. Слід відмітити, що розробники проекту ТКУ також до часу відпочинку відносять лише перерву для відпочинку і харчування (ст. 155). Враховуючи наведені вище аргументи, **пропонуємо доповнити главу 5 чинного КЗпП**, включивши до неї статті, які б регламентували порядок та умови надання перерви для обігріву та спеціальні перерви для відпочинку окремих категорій працівників (зокрема, вантажників).

Відпустка як вид часу відпочинку є найважливішим засобом відновлення та розвитку працездатності працівника, вдосконалення його особистості. Види відпусток визначені в *ст. 4 Закону України "Про відпустки"*<sup>11</sup>. Якщо проаналізувати зміст глави 5 КЗпП ("Час відпочинку"), то до часу відпочинку відносяться щорічні відпустки, творчі відпустки та відпустки без збереження заробітної плати. В свою чергу, проект ТКУ до часу відпочинку відносить відпустки взагалі (ст. 155). Виникає питання: які ж види відпусток слід вважати часом відпочинку? Як було з'ясовано нами вище, основними ознаками часу відпочинку є: 1) звільнення працівника на визначений проміжок часу від виконання трудових обов'язків, 2) можливість використовувати цей час на власний розсуд та 3) нормативний характер. При будь-якому з названих видів відпусток працівник звільняється від трудової діяльності, а конкретна тривалість, умови та порядок надання цих відпусток встановлюються в нормативному порядку. Щодо такої ознаки як використання часу відпустки на власний розсуд, то вона не є властивою для всіх видів відпусток. У науці існує думка, що для відпочинку надаються лише щорічні відпустки як такі, що можуть використовуватися працівниками на власний розсуд. Усі інші відпустки (творчі, соціальні та відпустки у зв'язку із навчанням) мають цільовий характер, тобто надаються з конкретною метою, а тому не відносяться до часу відпочинку<sup>12</sup>. На підтримку даної точки зору в науковій літературі є досить вірний аргумент, що цільовий характер таких відпусток обумовлюється неможливістю їхньої заміни ні за яких обставин грошовою компенсацією, їх також не можна перенести на, не пов'язаний з певними обставинами (наприклад, екзаменами, пологами), час. Те ж саме можна сказати і про відпустки без збереження заробітної плати: право працівника вимагати надання йому такої відпустки виникає лише за наявності певних життєвих обставин, що визначені законодавством.

Беручи до уваги усе зазначене, ми схильні стверджувати, що елементом права на відпочинок є не всі відпустки, а тільки щорічні, основним призначенням яких є забезпечення повноцінного відпочинку працівників. Усі інші відпустки,

<sup>10</sup> Правила о работе на открытом воздухе в холодное время года: Обязательное постановление НКТ СССР от 11.12.1929 г. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 2004. — № 1.

<sup>11</sup> Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. // ВВР. — 1997. — № 2. — Ст. 4.

<sup>12</sup> Трудове право України: Навч. посібник для студ. юрид. спеціальностей вищих навчальних закладів / Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін.; За ред. П. Д. Пилипенка. — К.: Видавничий дім "Ін Юре", 2003. — С. 285, 309; Трудове право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Изд. третье, переработанное и дополненное / Под ред. В. В. Жернакова. — Х.: Одиссей, 2004. — С. 166.



зокрема творчі, соціальні, відпустки у зв'язку з навчанням та відпустки без збереження заробітної плати, через визначену законом мету їхнього надання, мають цільовий характер і надаються працівникам у зв'язку з настанням певних життєвих обставин.

Підсумовуючи все сказане щодо поняття та видів часу відпочинку, пропонуємо на законодавчому рівні визначити наступне. Беручи до уваги той факт, що категорія “час відпочинку” є однією з основних в трудовому праві, необхідно передбачити нормативне визначення даного поняття в новому ТКУ. Вперше на міжнародному рівні визначення поняття “час відпочинку” було сформульовано в *Директиві 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року*<sup>13</sup>, як весь час, що не є робочим. Більш точною та повною за своїм змістом, на наш погляд, є дефініція часу відпочинку, яку містить ТК РФ: “це час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і який він може використовувати на власний розсуд” (ст. 106). Дане визначення закріплює основні юридичні ознаки поняття “час відпочинку” і може бути запозичена в новому ТКУ. Враховуючи усе вище наведене ми пропонуємо назву ст. 155 проекту “Види часу відпочинку” змінити на “Поняття та види часу відпочинку” і викласти її в такій редакції:

“1. Час відпочинку — це час, протягом якого працівники згідно із законом та локальними нормативно-правовими актами повинні бути вільні від виконання своїх трудових обов'язків і можуть використовувати його на власний розсуд.

2. Час відпочинку включає: перерву для відпочинку і харчування, перерви для обігріву та спеціальні перерви, що надаються для окремих категорій працівників (зокрема, вантажникам); щоденний (міжзмінний) відпочинок; вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок); дні державних і релігійних свят; щорічні трудові відпустки”.

Названі в Основному законі повноваження такі як: право на перерву для відпочинку і харчування, вихідні дні, святкові і неробочі дні та відпустки, характеризують зміст права на відпочинок як цілісне утворення. Кожне з цих повноважень також є суб'єктивним правом і характеризує можливість бути звільненим від виконання трудових обов'язків в певні періоди, а також можливість використовувати цей відпочинок на власний розсуд. Крім того, для забезпечення працівникам безперешкодної реалізації кожного з цих прав і, відповідно, права на відпочинок у цілому, законодавець підкріплює їх юридичними гарантіями.

Якщо названі вище повноваження самі потребують гарантій їх реалізації, то закріплене в Конституції повноваження, що полягає у встановленні скороченого робочого дня та скороченої тривалості роботи у нічний час, власне і є юридичною гарантією права на відпочинок. Конкретизація цих юридичних гарантій має місце в КЗпП, який в своїх нормах містить наступні гарантії-обов'язки: обов'язок роботодавця встановлювати скорочену тривалість робочого часу для неповнолітніх працівників та працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці (ч. 1 ст. 51), при роботі в нічний час (ч. 1 ст. 54).

Серед інших гарантій-обов'язків слід назвати обов'язок роботодавця надавати працівникам певний вид відпочинку не меншої тривалості, що встановлена законодавством. Так, роботодавець зобов'язаний надати один вихідний день при шестиденному робочому тижні і два — при п'ятиденному (ст. 67 КЗпП), всі святкові та неробочі дні, передбачені Законом (ст. 73 КЗпП). Чітко визначена мінімальна тривалість щорічної основної відпустки — 24 календарних дні (ч. 1

<sup>13</sup> Електронний ресурс. — Режим доступу: [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0088&model=guicheti](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0088&model=guicheti).



ст. 75 КЗпП; ч. 1 ст. 6 Закону України “Про відпустки”). Проте, намір України вступити до Європейського співтовариства потребує приведення національного законодавства у відповідність із законодавством ЄС, а саме — збільшення мінімальної тривалості щорічної основної відпустки до 4-х тижнів, як того вимагають, зокрема *Європейська Соціальна хартія* (п. 3, 4 ст. 2), *Хартія основних соціальних прав працівників від 9 грудня 1989 року*, *Директива № 93/104/ЄС від 23 листопада 1993 року*<sup>14</sup>, *Директива 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року*<sup>15</sup>. Відповідні зміни мають бути внесені до **ч. 1 ст. 75 КЗпП, ч. 1 ст. 6 Закону України “Про відпустки”**.

Вказана мінімальна тривалість відпустки стосується лише повнолітніх працівників. Виходячи з фізіологічних особливостей, властивих організму підлітка (особи, яка не досягла 18-річного віку) для них встановлюється додаткова юридична гарантія, що полягає у подовженій тривалості мінімальної щорічної основної відпустки в 31 календарний день (ч. 2 ст. 75 КЗпП, ч. 8 ст. 6 Закону України “Про відпустки”). Свої особливості в регулюванні даного питання має трудове законодавство Німеччини, яке визначає тривалість щорічної основної відпустки враховуючи особливості фізичного та психологічного рівня розвитку неповнолітніх працівників конкретної вікової категорії. Так, підлітки у віці до 16 років отримують основну відпустку не менше 30 робочих днів на рік, у віці від 16 до 17 років — не менше 27 робочих днів, у віці від 17 до 18 років — не менше 25 робочих днів (§ 19 Закону про захист праці молоді)<sup>16</sup>. З метою посилення юридичних гарантій права на відпочинок неповнолітніх працівників, вважаємо за можливе запозичити таку практику німецького законодавства щодо визначення тривалості відпустки неповнолітнім працівникам. З огляду на це **пропонуємо ч. 8 ст. 6 Закону України “Про відпустки” викласти в наступній редакції**: “Особам віком до 16 років надається щорічна основна відпустка тривалістю не менше 32 календарних днів, віком від 16 до 17 років — не менше 30 календарних днів, віком від 17 до 18 років — не менше 28 календарних днів”.

Для деяких зарубіжних країн характерним є закріплення додаткових юридичних гарантій для працівників старшого віку. Так, в Угорщині працівникам передпенсійного віку щорічна основна відпустка збільшується до 30 днів<sup>17</sup>. Працівники Іспанії віком старше 60-ти років мають право на основну відпустку тривалістю як мінімум 1 місяць<sup>18</sup>. На наш погляд, при визначенні мінімальної тривалості щорічних відпусток у вітчизняному законодавстві також слід враховувати для осіб передпенсійного та пенсійного віку об’єктивну потребу в більш тривалому відпочинку. З огляду на це, **пропонуємо ст. 6 Закону України “Про відпустки” після частини 8 доповнити частиною 9 наступного змісту**: “Особам віком від 50 до 60 років надається щорічна основна відпустка тривалістю не менше 28 календарних днів, особам старше 60 років — не менше 30 календарних днів”.

Чинний КЗпП не визначає мінімальної тривалості такого виду відпочинку як перерви для відпочинку і харчування (ч. 1 ст. 66 КЗпП), що, на наш погляд,

<sup>14</sup> Електронний ресурс. — Режим доступу: [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31993L0104&model=guichett](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=31993L0104&model=guichett)

<sup>15</sup> Електронний ресурс. — Режим доступу: [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0088&model=guicheti](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexapi!prod!CELEXnumdoc&lg=EN&numdoc=32003L0088&model=guicheti)

<sup>16</sup> Жалинский А., Рерихт А. Введение в немецкое право. — М.: Спарк, 2001. — С. 562.

<sup>17</sup> Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э. Б. Френкель. — М.: Юристъ, 2002. — С. 29.

<sup>18</sup> Испания. Конституция и законодательные акты / Под ред. Н. Н. Разумовича. — М.: Прогресс, 1982. — С. 231.



суттєво знижує гарантованість права на таку перерву і нерідко перетворює його в своєрідну декларацію. За дослідженнями фізіологів необхідна тривалість такої перерви має становити 40-60 хвилин<sup>19</sup>. Отже, слід підтримати авторів проекту ТКУ, які пропонують закріпити в новому кодексі мінімальну тривалість даного виду перерви не менше 30 хвилин (ч. 1 ст. 156 проекту). Для порівняння, ТК Росії та Білорусі визначають мінімальну тривалість даного виду перерви, відповідно, в 30 (ч. 1 ст. 108)<sup>20</sup> та 20 хвилин (ч. 1 ст. 134)<sup>21</sup>.

Оздоровчий характер перерви для відпочинку і харчування забезпечується не лише її тривалістю, але й часом надання. Вітчизняний законодавець рекомендує надавати цю перерву через 4 години після початку роботи, тобто коли у працівників починає розвиватися втомлюваність. Як стверджують фізіологи, цей час відповідає потребі людини у прийомі їжі. Якщо встановити таку перерву раніше, вона не буде виконувати свого призначення, якщо пізніше — у працівників наступить перевтома, і відновлення сил буде вимагати більш тривалого проміжку часу<sup>22</sup>. Однак, дана норма в чинній редакції не виконує ролі юридичної гарантії, оскільки вона не містить ознаки імперативності, яка має бути властива останній. З огляду на це, ми пропонуємо в ч. 1 ст. 66 КЗпП закріпити гарантію-обов'язок наступного змісту: “Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватися не пізніше, ніж через три-чотири години після початку роботи”.

Законодавством не передбачена можливість перенесення чи відміни перерви. Відповідно, настання часу перерви означає для працівника право припинити роботу, а будь-яке розпорядження роботодавця продовжити роботу буде неправомірним. Якщо перерва не була надана вона не може бути компенсована. Однак чинне трудове законодавство не передбачає жодних санкцій за ненадання перерви для відпочинку і харчування. З метою посилення названих вище юридичних гарантій та забезпечення безперешкодної реалізації права на перерву для відпочинку і харчування пропонуємо доповнити ст. 66 КЗпП частиною 5 наступного змісту: “У випадку ненадання працівнику перерви для відпочинку і харчування адміністрація зобов'язана скоротити тривалість робочого дня на відповідну кількість годин. В іншому випадку роботу під час перерви слід вважати надурочною, що має компенсуватися у встановленому порядку”.

Одним із видів додаткових відпусток є щорічна відпустка за особливий характер праці працівників із ненормованим робочим днем, тривалість якої визначається колективним чи трудовим договором, але не більше 7-ми календарних днів (п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України “Про відпустки”). На наш погляд, для посилення рівня гарантованості права на відпочинок, доцільніше закріпити мінімальну тривалість такої відпустки, як, наприклад, це має місце в ТК РФ (ч. 1 ст. 119). З огляду на це пропонуємо внести зміни в п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України “Про відпустки”, замінивши слова “до 7 календарних днів” словами “не менше трьох календарних днів”.

Розглядаючи юридичні гарантії права на щорічну відпустку, вважаємо за доцільне ще декілька слів сказати про відпустку, що надається жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у

<sup>19</sup> Косилов С. К. Рациональные режимы труда и отдыха // Социалистический труд. — 1968. — № 9. — С. 86.

<sup>20</sup> Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. — 2-е изд., испр., доп. и перераб. / Под ред. Ю. П. Орловского. — М.: КОНТРАКТ; ИНФРА-М, 2005. — С. 334.

<sup>21</sup> Трудовой кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. — Мн.: Национальный центр правовой информации Республики Беларусь, 1999.

<sup>22</sup> Физиологические и психологические основы труда. — М.: Профиздат, 1974. — С. 187.



тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 7 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ч. 1 ст. 182<sup>1</sup> КЗпП, ч. 1 ст. 19 Закону України “Про відпустки”). Законодавець відніс цей вид додаткової відпустки до категорії соціальних. Однак, на відміну від інших соціальних відпусток, вона не має цільового характеру, як, наприклад, відпустка по вагітності. Її відмінність полягає лише в особливому колі суб’єктів, які мають право на неї. Крім того, однією з ознак цієї відпустки є щорічність її надання. Отже, наведені аргументи, а також той факт, що така відпустка приєднується до щорічної, яка, в свою чергу, надається для відпочинку, дає підстави стверджувати, що і названа додаткова відпустка передбачена з тією ж метою, а, відповідно, є часом відпочинку.

Важливу гарантію реалізації права на даний вид відпустки передбачено в *Листі Міністерства праці та соціальної політики України “Про право одиноких матерів на додаткову відпустку на дітей” від 25 серпня 2005 року № 36-455*<sup>23</sup>. Цей нормативний документ вказує: якщо працівник із будь-яких причин не скористався своїм правом на таку відпустку в році досягнення дитиною певного віку або ж за кілька попередніх років, він має право використати її, а у випадку звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні відпустки. Чинним законодавством не передбачається строк давності, після якого втрачається право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей.

Окремо доцільно зупинитися на юридичних гарантіях реалізації права на даний вид відпустки одинокими матерями. Важливу роль у даному випадку відіграє визначення змісту самого поняття “одинокі матері”. Вперше воно було визначено в *Постанові пленуму ВСУ від 6 листопада 1992 року*. Однак пізніше законодавцем було сформульовано визначення, відповідно до якого одинокою є матір, яка виховує дитину без батька. Отже, участь батька або інших осіб в утриманні дитини (наприклад, сплата аліментів) не позбавляє матері статусу одинокої. Крім цього, слід мати на увазі, якщо мова йде про виховання дитини, то відповідно до *Законів України “Про охорону дитинства” від 26 квітня 2001 року № 2402-III (ст. 1)*<sup>24</sup> та *“Про державну допомогу сім’ям з дітьми” в редакції Закону України від 22 березня 2001 року № 2334-III (ст. 2)*<sup>25</sup>, дитина — це особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно із законом, вона не набуває прав понов літньої раніше. Тому одинока мати має право на додаткову оплачувану відпустку до 7 календарних днів до досягнення дитиною віку 18 років<sup>26</sup>.

Одним із видів додаткової відпустки є щорічна додаткова відпустка за тривалий безперервний стаж, яка за трудовим законодавством України надається окремим категоріям працівників, наприклад: суддям (ч. 5 ст. 44 Закону України “Про статус суддів”)<sup>27</sup>, державним службовцям (ч. 2 ст. 35 Закону України “Про державну службу”)<sup>28</sup>, працівникам прокуратури (ст. 49 Закону України “Про прокуратуру”)<sup>29</sup>. На відміну від України, в зарубіжних країнах право на таку

<sup>23</sup> Податки та бухгалтерський облік. — 2005. — № 27. — 26 вересня.

<sup>24</sup> ОВУ. — 2001. — № 22. — Ст. 981.

<sup>25</sup> ОВУ. — 2001. — № 15. — Ст. 643.

<sup>26</sup> Щодо надання щорічно додаткової оплачуваної відпустки одинокій матері: Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 06.07.2006 р. // Бізнес: законодавство та практика. — 2006. — № 20.

<sup>27</sup> Про статус суддів: Закон України від 15.12.1992 р. // ВВР. — 1993. — № 8. — Ст. 56.

<sup>28</sup> Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. // ВВР. — 1993. — № 52. — Ст. 490.

<sup>29</sup> Про прокуратуру: Закон України від 05.11.1991 р. // ВВР. — 1991. — № 53. — Ст. 793.



відпустку має будь-який працівник зі стажем роботи певної тривалості на одному підприємстві (дане питання регламентується на законодавчому або локальному рівнях). Наприклад, в Угорщині до щорічної відпустки додається 1 робочий день за 2 роки безперервного стажу (але не більше 12 робочих днів)<sup>30</sup>. Серед країн пострадянського простору додаткова відпустка за тривалий стаж роботи в одній організації тривалістю до 4-х днів передбачена в ТК РБ (ч. 1 ст. 159).

Вважаємо, що необхідно розширювати сферу надання щорічної додаткової відпустки за трудовий стаж і в Україні. Це було б додатковим стимулом для працівників, які довго працюють на одному підприємстві. В принципі, в цьому повинні бути зацікавлені й самі роботодавці, оскільки працюючи на одному підприємстві працівник досконало оволодіває своєю професією, може передбачити переваги або недоліки нової справи. Слід відмітити, що проект ТКУ також поширює цей вид додаткової відпустки лише для окремих категорій працівників. Враховуючи усе вище наведене, пропонуємо в Законі України “Про відпустки” п. 1 ч. 1 ст. 4 доповнити словами “додаткова відпустка за тривалий трудовий стаж на одному підприємстві (стаття 8<sup>1</sup>)”, а також доповнити Закон ст. 8<sup>1</sup> такого змісту: “Стаття 8<sup>1</sup>. Щорічна додаткова відпустка за тривалий трудовий стаж на підприємстві. За кожних три роки безперервної роботи на підприємстві працівник має право на 1 день додаткової відпустки”.

Закон України “Про відпустки” містить норму, що, на наш погляд, суттєво знижує гарантії права на відпочинок працівників. Сутність даної норми полягає в праві працівників, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, на отримання щорічної відпустки або її частини (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до навчального закладу та у зворотному напрямі (ч. 8 ст. 10). Використання щорічної відпустки або її частини в такий спосіб автоматично перетворює її на цільову, що не відповідає основному призначенню щорічної відпустки — забезпечення відпочинку працівників. В даному випадку відсутня одна з основних ознак часу відпочинку: можливість розпоряджатися вільним часом на власний розсуд. Крім того, втрачається відпустка взагалі або зменшується кількість днів щорічної відпустки, які можуть бути використані безпосередньо на відпочинок, чим знижуються гарантії права на відпочинок. Слід звернути увагу, що законодавець передбачив наведені обставини і як підставу для обов’язкового надання роботодавцем працівникові відпустки без збереження заробітної плати (п. 17 ст. 25 Закону “Про відпустку”). Очевидно, для недопущення зниження гарантій права на відпочинок та використання щорічної відпустки не за призначенням, доцільно вилучити ч. 8 ст. 10 Закону і залишити дану обставину лише в ст. 25 Закону як таку, що дає право на відпустку без збереження заробітної плати. Аргументом на користь цієї думки є й те, що в даному випадку відсутня ознака щорічності (дитина ж не кожний рік поступає до навчального закладу), яка притаманна щорічним відпусткам.

Важливою юридичною гарантією є заборона надурочних робіт (ч. 1 ст. 62 КЗпП). Роботодавець може застосовувати такі роботи лише у виняткових випадках, вичерпний перелік яких містить ч. 3 ст. 62 КЗпП. Додаткові гарантії передбачені законодавцем для вагітних жінок та жінок, які мають дітей віком до трьох років, для осіб молодше 18-ти років, для осіб, які навчаються в загальноосвітніх школах і професійно-технічних училищах без відриву від виробництва, в дні занять (ст. 63 КЗпП). Ці категорії працівників заборонено

<sup>30</sup> Трудовое право: Энциклопедический справочник / Под ред. С. А. Иванова. — М.: Советская энциклопедия, 1979. — С. 49.





залучати до надурочних робіт за будь-яких обставин. Слід зазначити, що МОП рекомендує враховувати також особливе становище осіб з фізичними вадами, які відображаються на їхній працездатності при залученні їх до надурочних робіт (п. 18 Рекомендацій МОП № 116 від 06.06.1962 р. про скорочення тривалості робочого часу)<sup>31</sup>.

Важливими юридичними гарантіями є норми, які забороняють залучати до роботи у вихідні дні неповнолітніх працівників (ст. 192 КЗпП), вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (ст. 176 КЗпП). Якщо звернутися до аналізу норм проекту ТКУ, то слід зауважити, що дана юридична гарантія для жінок, які працюють, суттєво знижується в проекті. Так, у проекті планується надати можливість роботодавцям залучати до роботи у вихідні дні, дні державних і релігійних свят жінок, які мають дітей віком до 14-ти років або дітей-інвалідів за наявності письмової згоди останніх (ст. 288). На наш погляд, для названих категорій працівників необхідно **зберегти** ті гарантії, які містить чинний КЗпП і закріпити у відповідній статті проекту заборону залучати до роботи у вихідні дні, дні державних та релігійних свят вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років. У свою чергу, жінкам, які мають дітей віком від 3 до 14 років або дитину-інваліда, передбачити можливість обирати найбільш вигідну для них поведінку, тобто право працювати за наявності їхньої письмової згоди.

Слід відмітити, що проект ТКУ пропонує новий порядок залучення працівників до роботи у вихідні дні, а саме передбачає право роботодавця залучати працівників до роботи у вихідні дні незалежно від наявності виняткових випадків, якщо на це є письмова згода самих працівників. При цьому профспілковій організації (профспілковому представнику) підприємства роботодавця зобов'язаний лише направити копію наказу про таке залучення (ч. 5 ст. 160). Очевидно, що такий порядок суттєво зніжує гарантії права на відпочинок працівник і розширює права роботодавця. Однак, з іншої сторони він відображає сучасні потреби ринкової економіки, коли інтереси виробництва нерідко вимагають термінового виконання певних робіт. Проте, для захисту працівника від можливих зловживань роботодавця, вважаємо за необхідне розширити сферу дії профспілкової організації в таких випадках. Для цього **пропонуємо** доповнити ст. 160 проекту положеннями, в яких передбачити обов'язок профспілкової організації перевіряти наявність письмової згоди працівника на залучення його до роботи у вихідні дні та контролювати, щоб до роботи постійно не залучалися одні й ті ж працівники (ведення спеціального журналу обліку залучення працівників до роботи у вихідні дні). Для реалізації першого завдання необхідно закріпити обов'язок роботодавця поряд з копією наказу направляти профспілковій організації також копію письмової згоди працівника.

З метою посилення юридичних гарантій, які забезпечують працівникам використання належних їм вихідних днів, слід звернути увагу на зміст ч. 1 ст. 144 ТК РБ, де визначено граничну кількість вихідних днів (12) для одного працівника, коли він може залучатися до роботи. З метою посилення існуючих гарантій пропонуємо **доповнити** ст. 71 КЗпП частиною 4 такого змісту: "Забороняється залучати до роботи у вихідні дні одного працівника більше 12 разів на рік".

Як таку, що суттєво знижує рівень гарантованості права на відпочинок, слід назвати норму-обмеження, відповідно до якої загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а

<sup>31</sup> [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ilo.org/ilolex/russian/docs/recdisp1.htm>.



для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах — 63 календарних дні (ч. 3 ст. 10 Закону “Про відпустки”). В такий спосіб вітчизняний законодавець визначає максимальну тривалість щорічної відпустки, яку може отримати працівник, що, на наш погляд, суттєво знижує юридичні гарантії права на відпочинок працівників і суперечить ст. 9<sup>1</sup> КЗпП. Аналогічне обмеження містить і проект ТКУ в ч. 1 ст. 179. Доцільно звернути увагу на досвід правового регулювання визначення тривалості щорічних відпусток в ТК РФ, який містить норму про те, що тривалість щорічної основної і додаткової відпусток максимальною межею не обмежується (ч. 1 ст. 120). Дане положення посилює юридичні гарантії права на відпочинок російських працівників в порівнянні із нормами чинного трудового законодавства України. Тому доцільно й актуально, враховуючи загальносвітову тенденцію до збільшення тривалості щорічної відпустки, внести зміни до Закону України “Про відпустки”<sup>32</sup> і викласти ч. 3 ст. 10 наступним чином: “Тривалість щорічних основної та додаткових відпусток максимальною кількістю календарних днів не обмежується”. Головне значення цих змін полягає в тому, щоб усунути на практиці будь-які сумніви щодо того, чи може роботодавець встановлювати працівникам щорічні відпустки більшої тривалості за власний рахунок (відповідно до ст. 9<sup>1</sup> КЗпП) і чи не буде це порушенням ч. 3 ст. 10 Закону (адже в чинній редакції остання містить пряму заборону надавати відпустки більшої тривалості).

Практика знає випадки, коли із міркувань виробничої необхідності відпустка переривається: працівника достроково відкликають з щорічної відпустки і пропонують йому приступити до роботи. Зі змісту ч. 3 ст. 12 Закону України “Про відпустки” впливають дві важливих юридичних гарантії права на відпочинок: заборона відкликати працівників із щорічної відпустки, крім випадків, передбачених законодавством, та право працівника відмовитися виходити на роботу до закінчення терміну відпустки. Слід відмітити, що така відмова не буде вважатися порушенням трудової дисципліни. На роботодавця покладається обов’язок надати працівнику невикористану частину відпустки після закінчення дії причин, із-за яких його було відкликано з неї.

Заслужує на увагу ч. 2 ст. 125 ТК РФ, відповідно до якої, частина відпустки, що була невикористана працівником у зв’язку з його відкликанням, має бути надана на вибір працівника у зручний для нього час протягом поточного року чи бути приєднана до відпустки в наступний робочий рік. Крім того, російський законодавець визначив у кодексі коло осіб, які не можуть бути відкликані з відпустки. Це: неповнолітні працівники, вагітні жінки, працівники, зайняті на роботах із шкідливими та (чи) небезпечними умовами праці (ч. 3 ст. 125 ТК РФ). Відкликання цих категорій працівників, навіть при наявності їх письмової згоди на це, є порушенням, за яке роботодавця може бути притягнуто до адміністративної відповідальності<sup>33</sup>. Беззаперечно, що норму з такими важливими гарантіями для працівників має містити чинний Закон України “Про відпустки”, оскільки регулювання порядку відкликання в українському законодавстві в такому вигляді, в якому воно є сьогодні, значно поступається вказаному вище російському. Також для посилення юридичних гарантії права на відпочинок українських працівників слід звернути увагу на досвід правового

<sup>32</sup> Питання про доцільність відмовитися від законодавчого визначення максимальної тривалості щорічної відпустки розглядалося і в дисертації Л. П. Гаращенко. Див.: *Гаращенко Л.П.* Правове регулювання відпусток за законодавством України.: Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. — Національна академія наук України. Інститут держави і права ім. В.М. Корецького. — К. — 2002. — С. 182-183.

<sup>33</sup> *Миронов В. И.* Постатейный комментарий Трудового кодекса РФ // Трудовое право. — № 8. — 2002. — С. 30.



регулювання порядку відкликання працівників Німеччини. В цій країні у випадку відкликання працівника із відпустки підприємство зобов'язано покрити витрати, яких зазнав працівник у зв'язку з відкликанням. Крім того, працівнику, що був відкликаний до відпустки надається додатково два дні відпочинку<sup>34</sup>. Слід відмітити, що в проекті ТКУ передбачено положення аналогічного змісту (ч. 2 ст. 188).

Беручи до уваги все вище наведене, пропонуємо **ст. 12 Закону України “Про відпустки”** після ч. 3 **доповнити** частинами наступного змісту:

“Працівнику повинні бути відшкодовані матеріальні витрати, пов'язані з виїздом з місця відпочинку в зв'язку з відкликанням його із щорічної відпустки до місця роботи (якщо місце роботи і місце проведення відпустки знаходяться в різних населених пунктах), які підтверджуються належними документами (наприклад, проїзний квиток).

Забороняється відкликати із щорічної відпустки неповнолітніх працівників, вагітних жінок, працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та (або) небезпечними умовами праці”.

Аналіз різних видів юридичних гарантій права на відпочинок показує, що вони діють в єдності і взаємопідкріплюють одна одну. Однак окремі положення вітчизняного трудового законодавства потребують удосконалення та приведення у відповідність до вимог сучасних ринкових відносин, забезпечення їхньої дієвості. Запропоновані в цій статті зміни та доповнення до чинного КЗпП спрямовані саме на посилення юридичних гарантій реалізації права на відпочинок, а тому мають бути враховані при підготовці нового ТКУ.

*Стаття рекомендована до друку кафедрою теорії та історії держави і права  
Хмельницького університету управління та права  
(протокол № 10 від 17 травня 2007 року)*



<sup>34</sup> Трудовое право социалистических стран / Под ред. О. В. Смирнова. — М.: Юридическая литература, 1981. — С. 151.