

ЦУЛ, 2014. — 416 с. Науково-практичні коментарі до законодавства України.

3. Науково-практичний коментар Цивільного кодексу України : У 2\_ т. — 4-е вид., перероб. і доп. / За ред. О.В. Дзери (кер. авт. кол.) Н.С. Кузнєцової, В.В. Луця. — К. : Юрінком Інтер, 2011. — Т.ІІ. — 1088 с.

4. Указ Президента України «Про Консульський статут України» від 02.04.1994 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ukrainsf.com/laws/statut.html>

5. Положенням про порядок учинення нотаріальних дій в дипломатичних представництвах та консульських установах України та іншими актами законодавства України від 27.12.2004 № 142/5/310 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z1649-04>

6. Закон України «Про нотаріат» від 02.09.1993 № 3425-XII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3425-12>

7. Віденської конвенції про консульські зносини від 24.04.1963 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_047](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_047)

8. Договір між Україною та Республікою Куба «Про правові відносини і правову допомогу у цивільних та кримінальних справах» від 10.12.2003 [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/192\\_021](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/192_021)

УДК 340.121.5

Денисевич А. Ю., аспірант Національного юридичного університету ім. Я. Мудрого

## Основні проблеми законодавчого забезпечення права працівника на відпочинок

В статті надано визначення поняття часу відпочинку, приведено характеристику видів часу відпочинку та визначено проблеми в законодавчому забезпеченні права працівника на відпочинок. Розглянуто основні види відпочинку та проблеми в їх правовому регулюванні.

**Ключові слова:** право на відпочинок, час відпочинку, щорічна відпустка, додаткова відпустка, перерва для відпочинку і харчування.

В статье дано определение понятия времени отдыха, приведена характеристика видов времени отдыха и определены проблемы в законодательном обеспечении права работника на отдых. Рассмотрены основные виды отдыха и проблемы в их правовом регулировании.

**Ключевые слова:** право на отдых, время отдыха, ежегодный отпуск, дополнительный отпуск, перерыв для отдыха и питания.

The article provided a definition of leisure time, given Characteristics of leisure time and identified problems in legislation ensuring the right of the worker to rest. The main recreational activities and problems of legal regulation.

**Keywords:** right to rest, rest periods, annual leave, additional leave, rest periods and meals.

**Актуальність теми.** На сьогодні Україна являється єдиною державою пост-радянського 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 [1, с. 326].

**Стан наукового дослідження.** Радянські погляди прослідковуються в усіх

інститутах трудового права. Не виключенням є і регулювання часу відпочинку. Нагальна потреба змін в законодавстві про працю зумовлює наявність ґрунтовних досліджень цієї галузі. Дослідження проблематики часу відпочинку за законодавством України про працю здійснювали сучасні науковці. Значні здобутки в цій сфері належать таким вченим, як К.І. Дмитрієва, В.В. Готра, Н.М. Вапнярчук, Н.І.Іщенко, А.А. Юрченко, В.М. Завгородня, О.І. Процевський, О.М. Ярошенко, С.М. Прилипка тощо.

**Метою даної статті є** надання визначення поняття права на відпочинок, часу відпочинку, виокремлення видів відпочинку, виявлення основних проблем, що існують в цій сфері, а також можливих шляхів їх вирішення.

Право на працю є одним із основних прав людини і громадянина, поряд з цим правом держава забезпечує право кожного працюючого на відпочинок. Чинне законодавство встановлює обов'язкову тривалість відпочинку працівників, враховуючи їх соціальний стан та стан здоров'я. Конституцією передбачено наступні види відпочинку: дні щотижневого відпочинку, оплачувана щорічна відпустка, встановлення скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час (ст. 45) [2].

**Виклад основного матеріалу.** У тлумачному словнику відпочинок визначається як: 1) відновлення сил після втоми припиненням дії, руху і т. ін. 2) проведення часу на дозвіллі, без праці; 3) коротка перерва під час праці, якоїсь дії; перепочинок; 4) зупинка в дорозі, щоб відпочити [3, с. 136].

Якщо відпочинок розглядати з точки зору соціології, то його завданнями є: створення передумови для якісної та повноцінної праці; він є необхідною умовою споживання продукту, створеного під час праці; відпочинок виступає одночасно елементом підготовки до трудового процесу (який витрачається робітником для розвитку трудового потенціалу). Розглядаючи відпочинок як життєву цінність, можна констатувати різноманітний характер його існування. Так, відпочинок може бути в різних формах та відповідно до них представляти (не представляти) цінності для конкретного індивіда (за певних умов життя). Такими формами відпочинку може бути: і фізичний, і психологічний, і розумовий відпочинок, тобто всі складові діяльності людини як цілісної особистості. При цьому необхідно зазначити, що кожний вид трудової діяльності викликає втому, а відтак має компенсуватися адекватним для характеру втоми відпочинком. Виходячи з попереднього твердження, відпочинок можна розглядати як одну з форм відокремленості, перш за все, від праці або іншої діяльності, що привела до втоми, виснаження і так далі [4, с. 236].

Трудове законодавство не передбачає визначення поняття часу відпочинку. З норм Кодексу законів про працю України випливає, що це весь час, який не використовується працівником для роботи — перерви, вихідні дні, відпустки. Чинний Кодекс законів про працю України передбачає наступні види відпочинку:

1. Перерва для відпочинку і харчування (ст. 66 КЗпП);
2. Вихідні дні (ст. 67-69 КЗпП);
3. Святкові і неробочі дні (ст. 73 КЗпП);
4. Щорічні відпустки: основні, додаткові (ст. 74-76 КЗпП);
5. Творчі відпустки (ст. 77 КЗпП);
6. Відпустки для підготовки та участі в змаганнях (ст. 78 КЗпП);
7. Відпустки без збереження заробітної плати (ст. 84 КЗпП) [5].

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.

К.І. Дмитрієва вбачає позицію розробників законопроекту не 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. Вчена визначає 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 [1, с. 327].

Із вищенаведеного вбачається, що законодавством не передбачено чіткого визначення часу відпочинку, крім того є дещо незрозумілий підхід до віднесення тієї чи іншої відпустки до часу відпочинку. Так, серед переліку видів відпусток, що надаються в Главі 5 Кодексу законів про працю України, відсутні соціальні відпустки та відпустки у зв'язку з навчанням. Тобто, законодавець не відносить вказані відпустки до часу відпочинку. При цьому, з незрозумілих причин, творчі відпустки та відпустки для підготовки та участі в змаганнях вважаються часом відпочинку, адже вони не підпадають під визначення поняття «відпочинок».

Тож існує неточність щодо теоретичного визначення часу відпочинку. В.В. Готра досліджує визначення часу відпочинку в усіх площинах його існування, та приходиться до висновку про те, що законодавче закріплення цього поняття не відповідає його реальному змісту та суті. Тому погоджуємось з автором щодо необхідності заміни категорії «час відпочинку» на іншу. Заміна може проводитися на поняття «вільний час», що не несе в своєму змісті відтінок відпочинку, як фізіологічного стану людини, або на «неробочий час», яке може мати на увазі будь-яке заняття працівника, крім виконання своїх трудових обов'язків [4, с. 238].

Для врегулювання вказаних прогалин в законодавстві, Проект Трудового кодексу до часу відпочинку вже відносить всі види відпусток, при цьому значно розширює та уточнює порядок їх надання. Вважаємо таку позицію правильною з точки зору теорії трудового права.

Таким чином, виходячи із вищенаведеного, можна надати наступне визначення поняття часу відпочинку — це передбачений законодавством період, під час якого працівник, що перебуває в трудових відносинах, звільнений від виконання трудових обов'язків, та використовує його на власний розсуд.

До найпоширеніших видів відпочинку можна віднести перерву для відпочинку та харчування. КЗпП України встановлює максимальну тривалість перерви — дві години. Рідко трапляються випадки, при яких роботодавець надає працюючим перерву такої тривалості. Але ця норма дозволяє встановлювати найменший час перерви, що на нашу думку, може стати перешкодою в реалізації працівникові свого конституційного права на відпочинок. Тому слід закріпити мінімальну тривалість перерви для відпочинку та харчування — 30 хвилин. При цьому, необхідно враховувати умови праці. Дане питання слід було б вирішити, прийнявши підзаконний нормативно-правовий акт, що встановлював би час перерви для відпочинку та харчування із врахуванням специфіки роботи. Максимальна тривалість такої перерви може бути врегульована лише колективним договором.

Характеризуючи окремі види відпочинку, слід зупинитись на питанні надання відпусток. Основним нормативним актом, що регулює порядок надання усіх видів відпусток є Закон України «Про відпустки» [6]. Відпустки становлять основну та найвагомішу частину часу відпочинку працівника.

Право на щорічну оплачувану відпустку з'являється у працівника з дня укладання з

ним трудового договору, а настає в перший рік роботи після закінчення 6 міс. безперервної роботи в цій установі як за місцем основної роботи, так і за сумісництвом (працівники, що виконують роботи за цивільно-правовими договорами, правом на відпустку не користуються). У разі надання відпустки до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи її тривалість визначається пропорційно відпрацьованому часові, за винятком випадків, передбачених пп. 1–11 частини 7 ст. 10 Закону «Про відпустки». Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року [7, с. 87]. При цьому, до складу щорічної відпустки входять:

- основна відпустка;
- додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
- додаткова відпустка за особливий характер праці;
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Крім права на відпустку, працівник має право замінити її частину грошовою компенсацією. Працівник, за власним бажанням може компенсувати частину невикористаної щорічної відпустки, але така компенсація надається у чітко визначених законом випадках, таких як: звільнення працівника, переведення на інше підприємство, за бажанням працівника – в разі використання ним 24 днів щорічної та додаткових відпусток. Н.М. Вапнярчук розглядаючи питання компенсації за невикористані щорічні відпустки, зазначає, що в разі звільнення працівника за порушення трудової дисципліни він не має права на отримання невикористаної відпустки перед звільненням. Втім таке обмеження не можна розглядати як відсутність права на отримання компенсації за невикористану відпустку. Так як остання надається працівникові незалежно від причин звільнення. За відсутності в працівника права на відпустку, у нього залишається право одержати грошову компенсацію за невикористану відпустку на загальних підставах [8, с. 190].

Щодо тривалості щорічних основної та додаткових відпусток, то Н.І. Іщенко зазначає, що надання часу відпочинку регулюється як за допомогою централізованого, так і колективно-договірного порядку. У централізованому порядку встановлюється мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки, максимальна тривалість додаткових відпусток, які надаються працівникам за роботу у шкідливих та несприятливих умовах. Деякі питання вирішуються у порядку індивідуально правового регулювання шляхом узгодження сторін трудового договору – роботодавця з працівником. багато питань щодо видів та тривалості відпусток підлягають колективно-договірному і, як вже зазначалося, індивідуальному регулюванню [9, с. 55]. Не можливо не погодитись з автором щодо необхідності розширення сфер договірного регулювання тривалості відпусток, та в цілому, часу відпочинку.

Надаючи працівникові відпустку, роботодавець має право відкликати його, але тільки з чітко передбачених законодавством підстав. З одного боку, це положення захищає роботодавця від непередбачених обставин, але, з іншого, часто виникають спірні питання з цього приводу, що породжують трудові спори. Можна погодитись із А.А. Юрченком щодо того, щоб використовувати законодавчий досвід Азербайджану і Молдови щодо встановлення вичерпного переліку підстав, за якими роботодавець має право відкликати працівника з відпустки. Формулювання «... і в інших випадках передбачених законодавством», що закріплене у КЗП, на погляд автора, є не чітким, невизначеним і дає можливість роботодавцеві зловживати цим правом. Вчений вважає, що закріплення у кодексі вичерпного переліку таких випадків сприяло б повною мірою реалізації принципів

«обмеження робочого часу» і «заборона примусової праці» [10, с. 621].

Але слід не погодитись із А.А. Юрченком, щодо необхідності запозичення норми Трудового кодексу Казахстану, згідно з якою відмова працівника від дострокового повернення з відпустки не є порушенням дисципліни праці. Адже, якщо роботодавець виконав всі передбачені законом дії щодо відкликання працюючого з відпустки, підстави відповідають законодавству, то відмова працівника від виходу на роботу вже буде вважатись неправомірною, є всі підстави притягнути його до дисциплінарної відповідальності. Тож, вважаємо доцільним навести в Кодексі законів про працю чіткий перелік підстав, що не повинен дозволяти неоднозначне їх трактування, з яких працівник може бути відкликаний з відпустки.

На сьогоднішній день Кодекс законів про працю України забороняє відкликання з відпусток без належних причин та забороняє роботу у вихідні дні без законних на те підстав. Часто дане положення порушується роботодавцями, а особливо, невеликими підприємствами та фізичними особами-підприємцями, що майже безконтрольні та безвідповідальні. На сьогоднішній день це можна вважати однією з основних проблем в реалізації працівника права на відпочинок.

Порівнюючи правове регулювання часу відпочинку країн Європейського Союзу та України, В.М. Завгородня зазначає, що в певних аспектах регулювання часу відпочинку Україна дещо відстає від країн ЄС, в інших питаннях вітчизняне законодавство є більш сприятливим для працівника. Вчена виявляє деякі загальні риси й тенденції, а саме: збільшення кількості відпусток спеціального цільового призначення, які оплачуються; збільшення загальної тривалості соціальних відпусток; поширення навчальних відпусток. Система заохочувальних відпусток у ЄС має більш широке застосування, ніж в Україні, і така ситуація, на думку автора, має бути виправлена у новому Трудовому кодексі України. Крім того, необхідність додержання стандартів МОП і гармонізація трудового законодавства України з правом ЄС вимагають збільшення мінімальної тривалості щорічної основної відпустки з 24 до 28 календарних днів [11, с. 128].

Загалом, законодавство України дуже лояльне по відношенню до працівника та передбачає достатню розширену систему часу відпочинку. При якій реалізації цих прав та виконанні обов'язків роботодавців належним чином, громадяни України та іноземці, що працюють на її території були б соціально захищені в повній мірі. В такому ракурсі неможливо не згадати про органи нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю. Які на сьогоднішній день показали свою неефективність та недовірність. Тому, перш, за все, в Україні необхідно налагодити сучасний механізм нагляду і контролю за законодавством про працю, та зокрема, про відпустки. Особливу увагу слід приділити вдосконаленню громадського контролю.

Одним з перших кроків у вдосконаленні правового регулювання часу відпочинку було б прийняття Трудового кодексу, але із зазначеними вище змінами, в якому слід надати визначення понятійного апарату часу відпочинку, відпусток; вдосконалити нагляд і контроль за додержанням законодавства, що регулює час відпочинку. Та прийняття низки сучасних підзаконних нормативно-правових актів, що відповідали б сучасним умовам розвитку України – ринковій економіці та відповідно до обраного шляху на європеїзацію.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за проектом Трудового кодексу України / К.І. Дмитрієва // Актуальні проблеми держави і права. – 2011. – № 57. – С. 326-330.
2. Конституція України: Закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України.

- 1996. - № 30. - Ст. 141.
3. Новий тлумачний словник української мови. У чотирьох томах. – Т. 3. – К.: Довіра, 1999. – 667 с
4. Готра В.В. Сучасний стан реалізації права на відпочинок в Україні / В.В. Готра // Форум права. – 2010. – № 4. – С. 235–240.
- 1971. – Ст. 375.
5. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р., № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради України. – 1971. – Ст. 375.
6. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996., № 504/96 // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
7. Черновська С. Про порядок надання відпусток / С. Черновська // Вісн. НАН України. – 2011. – № 5. – С. 87-91.
8. Валпярчук Н.М. Деякі питання, пов'язані з грошовою компенсацією за невикористані щорічні відпустки / Н.М. Валпярчук // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 186-192.
9. Іщенко Н.І. Правові можливості сторін трудового договору при визначенні робочого часу та часу відпочинку / Н.І. Іщенко // Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. – 2011. – Вип. 16. – С. 54-59.
10. Юрченко А. Ю. Регулювання щорічних відпусток: досвід країн СНД / А.Ю. Юрченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. – 2013. – № 26. – С. 618-623.
11. Загородня В.М. Правове регулювання часу відпочинку в трудовому праві Європейського союзу та країн-членів / В.М. Загородня // Правовий вісник Української академії банківської справи. – 2011. – № 2 (5). – 123-128.



УДК 349.2

**Іншин М. І.**, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення КНУ ім. Т. Шевченка, д.ю.н., професор, член-кореспондент НАПрН України, Заслужений юрист України

## **Окремі питання регулювання трудових прав працівників, які мають особливий статус у зв'язку з проходженням державної служби у вищих органах державної влади України**

Статтю присвячено характеристиці трудових прав працівників, які мають особливий статус у зв'язку з проходженням державної служби у Вищих органах державної влади України; проаналізовано особливості реалізації трудових прав осіб, які обіймають посади у Вищих органах державної влади України; визначено поняття трудових прав працівників, які мають особливий статус у зв'язку з проходженням державної служби у Вищих органах державної влади України.

**Ключові слова:** права, трудові права, працівник, статус, правовий статус, державна служба, Вищі органи державної влади України.

Статья посвящена характеристике трудовых прав работников, имеющих особый статус в связи с прохождением государственной службы в Высших органах государственной власти Украины; проанализированы особенности реализации трудовых прав лиц, которые занимают должности в высших органах государственной власти Украины; определено понятие трудовых прав работников, имеющих особый статус в связи с прохождением государственной службы в Высших органах государственной власти Украины.