

УДК 349.2

**Світлана Черноус,***канд. юрид. наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ НЕРОБОЧИХ ДНІВ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ВІДПОВІДНОСТІ АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНОМУ ЗАКОНОДАВСТВУ

*У статті розглядається питання відповідності норм статті 73 Кодексу законів про працю України положенням антидискримінаційного законодавства. Аналізуються положення законодавства України про працю, проекту Трудового кодексу України, міжнародних та зарубіжних актів у частині забезпечення прав працівників, які мають різні релігійні переконання, на неробочі дні для святкування релігійних свят, та висловлюються пропозиції з удосконалення національного законодавства про працю.*

**Ключові слова:** неробочі дні, святкові дні, релігійні переконання, свобода віросповідання, дискримінація у сфері праці.

**Постановка проблеми.** Питання запобігання дискримінації та боротьби з нею завжди були у центрі уваги світової громадськості. Актуальними є вказані проблеми і в Україні. Про зазначене свідчать прийняті 12 листопада 2015 року Верховною Радою України зміни до Кодексу законів про працю України [1] (далі – КЗпП), спрямовані на гармонізацію законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу. Нової редакції зазнала стаття 2-1 КЗпП, відповідно до якої «забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від <...> релігійних та інших переконань, <...> за <...> іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання» [2].

**Метою статті** є аналіз правового регулювання неробочих днів в Україні щодо відповідності антидискримінаційному законодавству.

**Виклад основного матеріалу.** Визнаючи вказані положення КЗпП прогресивними, одночасно варто вказати на непослідовність українських нормотворців на шляху до удосконалення національного законодавства про працю в частині протидії дискримінації. Зокрема, КЗпП містить статтю 73, що регламентує святкові та неробочі дні в Україні, частину яких становлять дні релігійних свят. Так, до святкових днів віднесено 7 січ-

ня – Різдво Христове, до неробочих днів – 7 січня – Різдво Христове, один день (неділя) – Пасха (Великдень), один день (неділя) – Трійця. Робота у святкові та неробочі дні за загальним правилом забороняється, а залучення окремих працівників до роботи в такі дні допускається у визначених законом випадках, із дотриманням спеціального порядку та за умови компенсації. Як впливає з аналізу норм КЗпП, вказані правила передбачені для забезпечення права працівників, які належать до православної конфесії, на святкування великих православних свят.

Що ж до працівників, які дотримуються неправославного віросповідання, то для святкування їхніх великих свят за поданням релігійних громад неправославних конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає до трьох днів відпочинку протягом року з відпрацюванням за ці дні. На наш погляд, існує досить суперечлива ситуація з декількома складниками, яка потребує розв'язання. По-перше, якщо відповідний день визнано в Україні святковим або неробочим у зв'язку з православним святом, працівник не зобов'язаний виконувати роботу за укладеним трудовим договором (підприємство, установа, організація не працює). Тобто всі працівники в державі апріорі вважаються православними незалежно від того, яку релігію сповідують. З одного боку, такий підхід законодавця є виправданим, адже більшість населення України є православними. Так, понад 97% зареєстрованих на сьогодні релігійних громад в

Україні є християнськими. Приблизно 50% з них – православної традиції. Решту майже порівну становлять католики та протестанти [3]. Водночас вказана норма не відповідає, на наш погляд, статті 35 Конституції України [4], згідно з якою церква і релігійні організації в Україні відокремлені від держави і жодна релігія не може бути визнана державою як обов'язкова. Фактично положення КЗпП можуть тлумачитись як неповага до вірувань особи. По-друге, якщо працівник сповідує іншу релігію, то на відміну від працівника, що належить до православної конфесії, для отримання ним днів відпочинку для святкування релігійних свят потрібне подання релігійної громади. По-третє, обов'язок надати такі дні відпочинку встановлений лише для підприємств, установ, організацій, що ж до фізичних осіб – роботодавців – ні. По-четверте, якщо працівникам, що належать до православної конфесії дні відпочинку для святкування релігійних свят надаються без вимоги відпрацювання, то для інших працівників – з обов'язковим відпрацюванням. Виникає питання: коли (в який час) працівник, що сповідує іншу релігію, має відпрацювати надані йому для святкування релігійних свят дні відпочинку. Напевно, відпрацювання матиме місце за рахунок інших видів часу відпочинку, що також не відповідає положенням низки статей КЗпП, Закону України «Про відпустки» та інших, оскільки неможливо буде дотриматись норм законодавства в частині забезпечення цих інших видів часу відпочинку (перерв, міжзмінного, щотижневого, відпусток тощо). Крім того, якщо виникне потреба задіяти такого працівника на роботі в день святкування релігійного свята (неправославної), чи повинно бути дотримано гарантій, встановлених для працівників, залучених до роботи у святкові та неробочі дні? Вочевидь, оскільки день такого неправославної свята не визнаний на рівні держави як святковий чи неробочий, то й гарантій щодо залучення працівника, який належить до неправославної конфесії, до роботи у такий день не повинно бути дотримано.

Як бачимо, в основі норм, які регламентують різний порядок встановлення та надання окремих святкових та неробочих днів, а також гарантії працівникам у зв'язку із залученням до роботи в такі дні, лежать релігійні переконання, яких дотримується працівник. Логічним, на нашу думку, є запитання про те, чи не слід зазначений підхід законодавця розглядати як дискримінацію у сфері праці через релігійні переконання?

Поняття дискримінації визначено на рівні Закону України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні». Так, дис-

кримінація – ситуація, за якої особа та/або група осіб за їх ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, віку, інвалідності, етнічного та соціального походження, громадянства, сімейного та майнового стану, місця проживання, мовними або іншими ознаками, які були, є та можуть бути дійсними або припущеними, зазнає обмеження у визнанні, реалізації або користуванні правами і свободами в будь-якій формі, встановленій цим законом, крім випадків, коли таке обмеження має правомірну, об'єктивно обґрунтовану мету, способи досягнення якої є належними та необхідними [5]. Під дискримінацією у сфері праці у науковій літературі розуміють встановлення відмінностей залежно від антидискримінаційних ознак, не пов'язаних з діловими якостями, змістом праці та додатковими гарантіями для окремих категорій осіб, що призводить до обмеження або унеможливлення визнання чи реалізації трудових прав і порушення рівності можливостей у сфері праці [6, с. 9]. З огляду на зазначене, є підстави стверджувати про те, що аналізовані норми статті 73 КЗпП мають характер дискримінаційних (ознаки дискримінації у сфері праці через релігійні переконання), адже встановлено відмінності залежно від релігійних переконань працівника, які не пов'язані з діловими якостями, змістом праці та додатковими гарантіями для окремих категорій осіб, що призводить до обмеження або унеможливлення реалізації трудових прав і порушення рівності можливостей у сфері праці.

Варто підкреслити, що Україна є багатонаціональною державою, в якій проживають представники різних національностей, народностей та етнічних спільнот, що сповідують різні релігії – відповідно, нормотворець повинен враховувати цей факт. Департаментом у справах релігій та національностей Міністерства культури України підготовлено статистичний звіт про мережу церков і релігійних організацій в Україні станом на 1 січня 2015 року. Мережа церков і релігійних організацій в Україні складається з 57 напрямів віросповідання, в межах яких діє 35 317 релігійних організацій (із них зареєстрованих – 34 328), у тому числі 87 центрів та 292 управління; 33 781 релігійна громада (зареєстровано 32 792), 516 монастирів, 365 місій, 78 братств, 198 духовних навчальних закладів [7].

Вказані обставини набувають більших масштабів з огляду на як внутрішні, так і зовнішні міграційні процеси, які пов'язані з анексією Криму, військовими діями на Сході країни, збільшенням кількості біженців з інших країн тощо. Крім наведених об'єктивних

явищ, що зумовлюють необхідність перегляду розглянутих приписів КЗпП, норми статті 73 КЗпП не відповідають положенням Конституції України, національного законодавства та не враховують правил міжнародних та європейських актів. Так, Декларацією про державний суверенітет України від 16 липня 1990 року визначено, що держава гарантує всім національностям, які проживають на території Республіки, право їх вільного національно-культурного розвитку [8]. Конституція України у низці статей, як-от 11 та 35, встановлює обов'язок держави сприяти консолідації та розвитку української нації, а також розвитку етнічної, культурної, мовної та релігійної самобутності всіх корінних народів і національних меншин України; визнає право кожного на свободу світогляду і віросповідання. Крім того, в Україні всі релігії, віросповідання та релігійні організації є рівними перед законом. Встановлення будь-яких переваг або обмежень однієї релігії, віросповідання чи релігійної організації щодо інших не допускається [9]. На вказану проблему вже зверталася увага й у науковій літературі, та висловлювався висновок про те, що є певні суперечності вказаної норми КЗпП із приписами статей 21 та 24 Конституції України [10, с. 68–69].

Не враховуються у досліджуваних нормах статті 73 КЗпП і положення Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод від 4 листопада 1950 р. (далі – Конвенція) та позиції ПАРЕ щодо релігійних питань. Так, стаття 9 Конвенції закріплює право кожної людини на свободу думки, совісті і віросповідання; це право включає, зокрема, свободу сповідувати свою релігію або переконання як одноособово, так і спільно з іншими, прилюдно чи приватно, в богослужінні, ученні, виконанні та дотриманні релігійних і ритуальних обрядів [11]. Рекомендації ПАРЕ 1993 року № 1202 «Про релігійну терпимість у демократичному суспільстві» [12] та 2011 року № 1962 «Релігійний аспект міжкультурного діалогу» [13] встановлюють положення, відповідно до яких кожна людина заслуговує на рівну гідність і рівні права, незалежно від своїх переконань; світська держава не повинна нав'язувати своїм громадянам жодних релігійних зобов'язань. Вона має також сприяти повазі до всіх визнаних релігійних громад і полегшувати їхні стосунки із суспільством у цілому. Держави повинні створити необхідні умови для релігійного плюралізму та забезпечити дотримання поваги до свободи думки, совісті та релігії.

На даному етапі розвитку нашої держави вирішити вказані неузгодженості може Трудовий Кодекс України. Однак аналіз статей

проекту вказаного документу свідчить про те, що проблема залишатиметься. У проекті Трудового Кодексу України № 1658 (далі – пТК) нормотворець у частині другій статті 160 визначив ті самі дні релігійних свят, які вказані у КЗпП. У частині третій цієї ж статті передбачено, що за поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, роботодавць надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їхніх великих свят із відпрацюванням цих днів за погодженням між працівником та роботодавцем (у вихідні дні або шляхом продовження роботи після закінчення робочого дня (зміни) протягом не більш як чотирьох годин на день) [14]. Як бачимо, зроблено спробу встановити певні обмеження щодо тривалості відпрацювань в інший час. Разом із тим зауважимо, що відпрацювання відбуватимуться за рахунок інших видів часу відпочинку (а по-іншому не може й бути). Крім того, недалеко, на нашу думку, формулювання норми частини третьої статті 160 пТК викликає запитання, чи надає вказана норма право вирішувати питання про необхідність відпрацювання днів, які надаються роботодавцем для святкування працівниками неправославних конфесій релігійних свят, на розсуд сторін трудового договору, чи за згодою сторін визначається час такого відпрацювання – у вихідні дні або шляхом продовження роботи після закінчення робочого дня (зміни)?

Цікавим є досвід правового регулювання встановлення святкових та неробочих днів в інших державах. В окремих із них такі дні є оплачуваними (Нова Зеландія, Іспанія). Так, наприклад, в Іспанії, відповідно до статті 37 Закону «Про статус трудящих» від 10 березня 1980 р., кількість неробочих святкових днів, які оплачуються, але не компенсуються відгулом, не може перевищувати протягом року чотирнадцяти днів, включаючи два місцевих свята та три національні свята (Різдво, Новий рік та Перше травня). Причому регіональні автономні об'єднання в межах цих чотирнадцяти днів можуть встановлювати свята, які за традицією вважаються їхніми місцевими святами [15, с. 228]. Історія правового регулювання святкових днів в Україні знає подібні підходи до регламентації вказаних відносин. Стаття 112 КЗпП УРСР 1922 р. містила норму, відповідно до якої відділи праці за узгодженням з губернськими радами професійних спілок встановлювали, крім зазначених у ст. 111 цього кодексу святкових днів, особливі дні відпочинку, не більше десяти на рік, узгоджуючи ці дні з місцевими умовами, складом населення, народними

святами і т. ін. Пізніше відповідна кількість днів становила шість і вони практикувалися у сільській місцевості, а у 1940 р. зазначену норму було скасовано [16, с. 38, 249].

Різною є практика регулювання святкових та неробочих днів у пострадянських країнах. В окремих із них до святкових та неробочих днів, які визначені на державному рівні, віднесено свята, які мають різну релігійну природу. Так, наприклад, у Республіці Казахстан вихідним встановлено перший день Курбан-айта, який відзначається за мусульманським календарем, та 7 січня – Православне Різдво [17]. У Республіці Білорусь святкові дні встановлені Указом Президента і до релігійних свят віднесено окремі як православні, так і католицькі свята, наприклад Різдво [18].

Порівняння вказаних норм із положеннями статті 73 КЗпП дає підстави стверджувати, що з точки зору забезпечення права всіх громадян на свободу віросповідання норми КЗпП є більш прогресивними. Вказане обумовлено тим, що суб'єктом, на якого поширюється така норма, може бути працівник, який сповідує будь-яку релігію, а не тільки ті з них, які закріплені на рівні відповідного законодавства, за умови, що релігійна громада, до якої він входить, зареєстрована в Україні. Водночас, враховуючи, що право людини на свободу віросповідання включає і право здійснювати релігійні обряди, на наше переконання, всім працівникам повинна надаватися однакова кількість днів для святкування їхніх релігійних свят без вимоги про відпрацювання за такі дні. Крім того, гарантії залучення до роботи працівника в день, який є неробочим у зв'язку зі святкуванням ним релігійного свята (за поданням релігійної громади), повинні поширюватися на всіх працівників незалежно від їх віросповідання.

### Висновки

Варто акцентувати увагу на тому, що Генеральна Асамблея ООН у Резолюції 60/11 «Заохочення релігійного і культурного взаєморозуміння, гармонії та співпраці» від 3 листопада 2005 р. наполегливо закликає держави вживати ефективних заходів для запобігання і ліквідації дискримінації на ґрунті релігії чи переконань при визнанні, здійсненні та реалізації прав людини та основних свобод у всіх сферах громадянського, економічного, політичного, соціального та культурного життя і докладати всіх зусиль для заборони будь-якої подібної дискримінації, вдаючись у необхідних випадках до прийняття або ж, навпаки, скасування законодавчих актів [19]. Відповідно, законодавство про працю України повинно зазнати змін у

частині встановлення та надання неробочих днів для святкування релігійних свят, а також гарантій для працівників у разі залучення до роботи в такі дні.

### Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
2. Про внесення зміни до Кодексу законів про працю України щодо гармонізації законодавства у сфері запобігання та протидії дискримінації з правом Європейського Союзу : Закон України від 12 листопада 2015 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2015. – № 40–50. – Ст. 467.
3. Религии и вероисповедания [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.kmu.gov.ua/control/ru/publish/article?art\\_id=18956236&showHidden=1](http://www.kmu.gov.ua/control/ru/publish/article?art_id=18956236&showHidden=1).
4. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
5. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні : Закон України від 12 листопада 2015 р. // Голос України. – 2012. – № 185. – С. 3.
6. Сахарук І.С. Недопущення дискримінації у сфері праці як принцип трудового права : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І.С. Сахарук ; Київський нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2012. – 230 с.
7. Звіт про мережу церков і релігійних організацій в Україні станом на 1 січня 2015 р. : затверджений Наказом Міністерства культури України від 13 березня 2015 р. № 126 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://mincult.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=244950863](http://mincult.kmu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=244950863).
8. Декларація про державний суверенітет України від 16 липня 1990 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1990. – № 31. – Ст. 429.
9. Про свободу совісті та релігійні організації : Закон України від 23 квітня 1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1991. – № 25. – Ст. 283.
10. Курс порівняльного трудового права : [підручник] : у 2 т. / [М.І. Іншин, А.Р. Мацюк, А.М. Соцький, В.І. Щербина] ; за ред. А.Р. Мацюка. – 2-ге вид., змін. і доп. – Х. : Діса-плюс, 2015. – Т. 2. – 2015. – 744 с.
11. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : міжнародний документ від 4 листопада 1950 р. // Голос України. – 2001. – № 3. – С. 4.
12. Про релігійну терпимість у демократичному суспільстві : Рекомендація ПАРЕ

1993 р. № 1202 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.irs.in.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=81%3A1&catid=43%3Aeu&Itemid=70&lang=uk](http://www.irs.in.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=81%3A1&catid=43%3Aeu&Itemid=70&lang=uk).

13. Релігійний аспект міжкультурного діалогу : Рекомендація ПАРЕ 2011 р. № 1962 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.irs.in.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=934%3A1&catid=43%3Aeu&Itemid=70&lang=uk](http://www.irs.in.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=934%3A1&catid=43%3Aeu&Itemid=70&lang=uk).

14. Проект Трудового кодексу № 1658 : станом на 20 травня 2015 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

15. Испания: Конституция и законодательные акты / пер. с исп. Э.М. Борисова, Т.И. Ильинской ; под ред. Н.Н. Разумович. – М. : Прогресс, 1982. – 352 с.

16. Кодекс законів про працю Української РСР: офіційний текст зі змінами на 15 червня 1965 р. та з додатками систематизова-

них матеріалів. – К. : Вид-во політичної літератури України, 1965. – 440 с.

17. Трудовой Кодекс Республики Казахстан від 15 травня 2007 р. (ч. 4 ст. 96) ; Трудовой Кодекс Республики Казахстан від 23 листопада 2015 р. (набуває чинності 1 січня 2016 р.) (ч. 5 ст. 84) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://online.zakon.kz/Document/?doc\\_id=30103567&doc\\_id2=38910832#sub\\_id=1004865515&sub\\_id2=2040000&sel\\_link=1004865515](http://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30103567&doc_id2=38910832#sub_id=1004865515&sub_id2=2040000&sel_link=1004865515).

18. Указ Президента Республики Беларусь від 26 березня 1998 р. № 157 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://president.gov.by/ru/prazdniki\\_ru/](http://president.gov.by/ru/prazdniki_ru/).

19. Заохочення релігійного і культурного взаєморозуміння, гармонії та співпраці : Резолюція № 60/11, прийнята Генеральною Асамблеєю Організації Об'єднаних Націй 3 листопада 2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995\\_f53](http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/995_f53).

*В статье рассматривается вопрос соответствия норм статьи 73 Кодекса законов о труде Украины положениям антидискриминационного законодательства. Анализируются положения законодательства Украины о труде, проект Трудового кодекса Украины, международных и зарубежных актов в части обеспечения прав работников, которые имеют различные религиозные убеждения, на нерабочие дни для празднования религиозных праздников, и высказываются предложения по совершенствованию национального законодательства о труде.*

**Ключевые слова:** нерабочие дни, праздничные дни, религиозные убеждения, свобода вероисповедания, дискриминация в сфере труда.

*The article examines the compliance of article 73 of the Labor Code of Ukraine the provisions of anti-discrimination legislation. Analyzes the provisions of labor legislation of Ukraine the draft Labor Code of Ukraine, foreign and international acts in the rights of employees who have different religious beliefs, the holidays for the celebration of religious holidays and voiced proposals on improving national labor legislation.*

**Key words:** off-hour days, holidays, religion, religious freedom, discrimination in the workplace.