

НОВІКОВ Д. О.,

кандидат юридичних наук, викладач кафедри цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права юридичного факультету (Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди)

УДК 349.2

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК У ТУРКМЕНИСТАНІ

Стаття присвячена аналізу правового регулювання щорічних відпусток у Туркменістані. Автором виділені переваги та недоліки правового регулювання щорічних відпусток у Туркменістані. Здійснено порівняння правового регулювання щорічних відпусток у Туркменістані із відповідними нормами права в українському трудовому законодавстві.

Ключові слова: право на відпустку, щорічна відпустка, Трудовий кодекс Туркменістану.

Статья посвящена анализу правового регулирования ежегодных отпусков в Туркменистане. Автором выделены преимущества и недостатки правового регулирования ежегодных отпусков в Туркменистане. Осуществлено сравнение правового регулирования ежегодных отпусков в Туркменистане с соответствующими нормами права в украинском трудовом законодательстве.

Ключевые слова: право на отпуск, ежегодный отпуск, Трудовой кодекс Туркменистана.

The article is devoted to the analysis of the law regulation of annual paid vacation in Turkmenistan. The author describes the advantages and disadvantages of law regulation of annual paid vacation in Turkmenistan. Comparison of law regulation of annual paid vacation in Turkmenistan with the relevant rules of Ukrainian labor law is realized.

Kew words: the right to leisure, annual paid vacation, Labor Code of Turkmenistan.

Вступ. Як декларується у п. d ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, прийнятого 16 грудня 1966 року Генеральною Асамблеєю ООН та ратифікованого Указом Президії Верховної Ради України від 19 жовтня 1973 року, кожен має право на «відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку, так само, як і винагороду за святкові дні» [7]. У свою чергу, порядок надання та тривалість відпусток встановлюється відповідно до норм національного права з урахуванням міжнародних мінімальних стандартів, закріплених у Конвенції Міжнародної організації праці № 132 «Про оплачувані відпустки». Зміст конкретних норм права щодо відпусток проявляється через об'єктивні закономірності виробничого середовища, характер праці та відповідності соціальних зобов'язань держави потребам суспільства. Так, сучасне правове регулювання відпусток має відображати не лише норми права, спрямовані на відновлення фізіологічних та психологічних сил працівника, але і на створення передумов до активної реалізації індивіда в особистій, сімейній, культурній, соціальній, політичній та інших сферах життя. Означене неможливе без наявності тривалого періоду вільного від роботи часу, яким є щорічна відпустка. У цьому сенсі реформування українського трудового законодавства потребує не тільки вивчення та узагальнення вітчизняних підходів у цій сфері, але й врахування зарубіжного досвіду. На мій погляд, певним позитивним доробком володіє трудове законодавство Туркменістану про відпустки, з яким 12 вересня 2011 Україною було підписано Договір про довгострокове торговельно-економічне співробітництво [2].

Постановка завдання. Автор має на меті здійснення аналізу правового регулювання щорічних відпусток у Туркменістані з виділенням переваг та недоліків порівняно із відповідними нормами права у вітчизняному трудовому законодавстві.

Результати дослідження. Основою правового регулювання відпусток у Туркменістані є ст. 34 Конституції Туркменістану від 18 травня 1992 року, яка у ч. 1 визнає «право на відпочинок, що виражається у встановленні робочого тижня обмеженої тривалості, наданні щорічних оплачуваних відпусток, днів щотижневого відпочинку». Ч. 2 ст. 34 Конституції Туркменістану вказує на спеціальну гарантію, яка, наприклад, відсутня у ст. 45 вітчизняної Конституції, котра виражається у тому, що «державою створює сприятливі умови для відпочинку та використання вільного часу» [6]. На мій погляд, наведена гарантія виступає необхідним чинником та проявленням обов'язкової участі сучасної соціальної держави у процесі розвитку здібностей та нахилів людини.

Законодавство Туркменістану не містить спеціального нормативно-правового акту, присвяченого правовому регулюванню відпусток, на відміну від вітчизняного, у якому такому виду відпочинку, як відпустки,



присвячений окремий Закон України [4]. Норми права, які стосуються цього явища трудового права, відображені у Трудовому кодексі Туркменістану від 18 квітня 2009 року (далі – ТК Туркменістану) [8].

Поняття «відпустки» у законодавстві Туркменістану не визначено, однак ст. 83 ТК Туркменістану вказує, що «працюючі громадяни Туркменістану мають право на щорічну основну оплачувану відпустку відповідно до діючого Кодексу. Працюючі громадяни Туркменістану мають право на одержання інших видів відпусток відповідно до діючого Кодексу».

ТК Туркменістану передбачає вищий за вітчизняний стандарт тривалості щорічної оплачуваної відпустки, яка згідно до ст. 86 складає тридцять календарних днів на рік. Варто нагадати, що мінімальний міжнародний стандарт щорічної оплачуваної відпустки встановлений ч. 3 ст. 3 Конвенції МОП № 132 «Про оплачувані відпустки» від 24.06.1970 становить три тижні за один рік роботи [5]. Враховуючи те, що дана Конвенція МОП була прийнята майже п'ятдесят років тому, у національному законодавстві більшості розвинутих країн, не говорячи вже про систему актів соціального партнерства, тривалість мінімальної щорічної відпустки суттєво підвищилась. Як наводить М.Д. Бойко, за трудовим законодавством Австрії, Данії, Іспанії, Фінляндії, Франції, Швеції тривалість щорічної відпустки становить – 5 тижнів, Бельгії, Греції, Норвегії, Швейцарії – 4 тижні [1, с. 259]. Стандарт мінімальної щорічної оплачуваної відпустки в Україні залишається на рівні 70-х років, коли чинним Кодексом Законів про працю від 10.12.1971 року у ст. 75 була зафіксована, на той час безсумнівно прогресивна, загальна тривалість щорічної відпустки на рівні 24 календарних днів за відпрацьований робочий рік [4]. У цьому сенсі тенденції, проявлені у ТК Туркменістану, мають слугувати орієнтиром для вітчизняного законодавця.

Щодо спеціальних строків тривалості щорічної основної відпустки, то звертає на себе увагу передбачена ч. 2 ст. 86 ТК Туркменістану тривалість щорічної основної відпустки інвалідам у сорок п'ять календарних днів, на протигагу вітчизняним відповідним термінам у 30 календарних днів для інвалідів I і II груп та у 26 календарних днів – для інвалідів III групи (ч. 6 Закону України «Про відпустки»). Наведене порівняння, передусім, вказує на розуміння туркменською державою потреб осіб з обмеженими можливостями, які відповідно до медичних показників мають отримувати більш тривалу відпустку для відновлення фізичних та психологічних сил, участі у суспільному житті та самоосвіті.

ТК Туркменістану виокремлює порядок виникнення суб'єктивного права працівника на отримання щорічної відпустки, на відміну від чинного українського трудового законодавства, де право на щорічну основну та додаткову відпустку виникають одночасно (ч. 5 ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

Відповідно до ч. 2 ст. 87 ТК Туркменістану «право на одержання щорічної основної відпустки протягом першого року роботи настає після закінчення одинадцяти місяців безперервної роботи від дня укладення трудового договору» (в Україні згідно до ст. 79 КЗпП право на щорічні та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи). Можливо, таке збільшення мінімального періоду для отримання права на щорічну оплачувану відпустку продиктоване бажанням туркменського законодавця створити додатковий стимул для збереження стабільності трудових відносин. Варто підкреслити, що ця норма ТК Туркменістану перевищує допустимі межі встановлені ч. 2 ст. 5 Конвенції МОП № 132 «Про оплачувані відпустки» у шість місяців.

Однозначно негативним досвідом туркменського законодавця у правовому регулюванні порядку надання щорічної основної відпустки варто також визнати: звуження категорій громадян, які мають право на отримання щорічної відпустки до настання встановленого терміну безперервної роботи у перший рік роботи, та які мають право на отримання щорічної відпустки за бажанням працівника у зручний час. У цих переліках порівняно із вітчизняним законодавством відсутні жінки, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда; чоловіки, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами; працівники, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою; працівники, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації; працівники, які мають путівку для санаторно-курортного лікування; батьки-вихователі дитячих будинків сімейного типу. Але п. 4 ч. 2 ст. 88 ТК Туркменістану розширює можливість колективно-договірного врегулювання періодів, котрі входять до стажу роботи, який дає право на отримання щорічної основної відпустки. У ст. 9 Закону України «Про відпустки» правове регулювання цього питання обмежується лише періодами, передбаченими законодавством.

Що стосується питання перенесення щорічної відпустки, то тут явні переваги має вітчизняне трудове законодавство. Так, ТК Туркменістану не закріплює права працівника на вимогу перенесення щорічної відпустки через несвоєчасну виплату роботодавцем заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки, а також обов'язковість отримання погодження з виборним органом первинної профспілкової організації перенесення щорічної відпустки за ініціативою роботодавця. До того ж, згідно до ч. 4 ст. 89 ТК Туркменістану «у випадку виробничої необхідності роботодавець вправі за згодою працівника перенести щорічну основну відпустку на наступний робочий рік, але в межах не більше двох років», на протигагу нормі ч. 3 ст. 11 Зако-



ну України «Про відпустки», де зазначена обов'язковість у таких випадках використання частини відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів у поточному робочому році.

Працюючі громадяни Туркменістану також мають право на отримання додаткових оплачуваних відпусток (п. 2 ч. 1 ст. 84 ТК Туркменістану). Так, згідно до ст. 90 ТК Туркменістану «додаткова відпустка за роботу з особливими (шкідливими, особливо важкими) умовами праці надається працівникам, безпосередньо зайнятим: 1) на роботах зі шкідливими умовами праці – на відкритих гірських роботах у розрізах і кар'єрах з видобутку нерудних будівельних матеріалів, на експлуатації технологічного транспорту, що забезпечує зазначені роботи, у гарячих виробництвах, а також на інших роботах зі шкідливими умовами праці – тривалістю до семи календарних днів; 2) на роботах з особливо важкими умовами праці – до п'ятнадцяти календарних днів». У свою чергу, додаткова відпустка за особливий характер роботи надається працівникам, зайнятим на роботах з підвищеною нервовою, розумовою напругою та іншим підвищеним навантаженням, для повного відновлення їх працездатності. Тривалість додаткової відпустки за особливий характер роботи встановлюється: «1) працівникам, що здійснюють управління повітряним рухом, які мають посвідчення диспетчера, – до семи календарних днів; 2) працівникам літного та льотно-іспитового складу залежно від нальоту годин за робочий рік – до п'ятнадцяти календарних днів; 3) особам, що мають ненормований робочий день, – три календарних дні» (ст. 91 ТК Туркменістану).

Важливим є положення про те, що відповідно до ст. 92 ТК Туркменістану «тривалість щорічної основної та додаткової відпусток працівників обчислюється в календарних днях, максимально тривалістю не обмежується». Варто відзначити, що вітчизняне законодавство лімітує загальну тривалість щорічних основної та додаткових відпусток у 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів (ч. 3 ст. 10 Закону України «Про відпустки»). На мій погляд, означене стримує, насамперед, можливість у порядку соціального партнерства врегулювати питання тривалості відпустки деяких категорій працівників.

Трудове законодавство Туркменістану не дозволяє переносити додаткову відпустку за роботу з особливими умовами праці та характером праці на наступний рік. ТК Туркменістану на відміну від Закону України «Про відпустки» (ст. 10) не містить важливого правила, що «невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка», закріплюючи у ст. 105, що невикористана частина відпустки може приєднана до відпустки за наступний робочий рік. Також у ст. 104 ТК Туркменістану не вказується мінімальний розмір безперервної частини щорічної відпустки у разі її поділу на дві частини, як це робиться у ст. 12 Закону України «Про відпустки», де тривалість такої частини відпустки встановлюється на рівні 14 календарних днів.

Відмінним від чинного українського законодавства є закріплення у ТК Туркменістану трьох спеціальних видів щорічних додаткових оплачуваних відпусток, які надаються за наявності особливих підстав.

Так, відповідно до ст. 93 ТК Туркменістану «додаткова відпустка надається двом главам родин для проведення весільних торжеств (одруження сина, заміжжя дочки), а також особам, які вступають у шлюб, тривалістю десять календарних днів, з них п'ять днів до весілля». Згідно ж до ст. 94 ТК Туркменістану «додаткова відпустка тривалістю десять календарних днів для здійснення обряду похорону та поминання надається двом близьким родичам померлого». У трудовому законодавстві України наведені відпустки відносяться до таких, що надаються без збереження заробітної плати на 10 та 7 днів відповідно (ст. 25 Закону України «Про відпустки»). Віднесення цих відпусток не до соціальних, а до щорічних оплачуваних, на мій погляд, говорить про те, що означені оплачувані періоди для участі у ритуалах весілля та похорон надаються лише один раз на рік, а подальші підстави отримання можуть бути реалізовані за умовами відпустки без збереження заробітної плати. Так само, як і передбачена у ст. 95 ТК Туркменістану додаткова відпустка громадянам, що досягли віку 62 років, тривалістю три календарних дні.

Висновки. Враховуючи результати проведеного порівняльно-правового дослідження, можна виділити наступні переваги та недоліки правового регулювання щорічних відпусток в Туркменістані. До переваг варто віднести закріплення у законодавстві Туркменістану: 1) конституційного обов'язку держави створювати сприятливі умови для відпочинку та використання вільного часу, в тому числі під час щорічних відпусток; 2) щорічної основної оплачуваної відпустки тривалістю тридцять календарних днів; 3) щорічної основної відпустки інвалідам тривалістю сорок п'ять календарних днів; 4) можливості колективно-договірного врегулювання періодів, що входять до стажу роботи, який дає право на отримання щорічної основної відпустки; 5) відсутності обмеження терміну тривалості щорічної основної та додаткової відпусток; 6) спеціальних додаткових оплачуваних відпусток у зв'язку з весіллям, похороном та досягненням віку 62 років.

У свою чергу, до недоліків трудового законодавства Туркменістану, які обмежують реалізацію права працівників на щорічну оплачувану відпустку, варто віднести: 1) збільшення мінімального періоду для отримання права на щорічну оплачувану відпустку порівняно із міжнародними стандартами; 2) вузький перелік категорій громадян, які мають право на отримання щорічної відпустки до настання встановленого терміну безперервної роботи у перший рік роботи, які мають право на отримання щорічної відпустки за



бажанням працівника в зручний час; 3) відсутність права працівника вимагати перенесення щорічної відпустки через несвоєчасну виплату роботодавцем заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки; 4) можливість роботодавця у випадку виробничої необхідності за згодою працівника перенести щорічну основну відпустку більше ніж на один рік; 5) відсутність можливості перенесення додаткової відпустки за роботу з особливими умовами праці та характером праці на наступний рік; 6) відсутність мінімального розміру безперервної частини щорічної відпустки у разі її поділу на дві частини.

Подальшого дослідження у контексті порівняльно-правового аналізу потребують інші види відпочинку за трудовим законодавством України та Туркменістану.

Список використаних джерел:

1. Бойко М.Д. Порівняльне трудове право / М.Д. Бойко [Текст]. – К. : Вид-во Атика, 2007. – 383 с.
2. Договір між Україною та Туркменістаном про довгострокове торговельно-економічне співробітництво від 12 вересня 2011, ратифікований Законом № 5032-VI від 04.07.2012 // Офіційний вісник України від 27.09.2013 – 2013 р., № 72, / № 56, 2012, ст. 2234 / с. 443, ст. 2668.
3. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1997, № 2, ст. 4.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII // ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
5. Конвенція Міжнародної організації праці «Про оплачувані відпустки» № 132 від 24.06.1970., ратифікована із заявою Законом України від 29.05.2001р. № 2481-III [Електронний ресурс] // Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_022.
6. Конституція Туркменістана от 18 мая 1992 года [Електронний ресурс] // Режим доступу : <http://worldconstitutions.ru/archives/124>.
7. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, ратифікований Указом Президії Верховної Ради Української РСР від 19.10.73 № 2148-VIII // Бюлетень Міністерства юстиції України, 2002, № 02.
8. Трудовой кодекс Туркменістана, утверждённый Законом Туркменістана от 18 апреля 2009 года // Ведомости Меджлиса Туркменістана, 2009 г., № 2, ст. 30.

ПРИМІЧ Д. В.,

кандидат юридичних наук,
асистент кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
(Національний університет
«Одеська юридична академія»)

УДК 349.22:331.106.24(477)

ПРИНЦИПИ ВЕДЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ З УКЛАДАННЯ КОЛЕКТИВНИХ ДОГОВОРІВ, УГОД

У статті досліджуються загальні принципи соціального діалогу, які застосовуються при веденні колективних переговорів з укладання колективних договорів. Виділені окремі принципи, що притаманні лише колективним переговорам. Вносяться пропозиції щодо їх законодавчого закріплення.

Ключові слова: колективні трудові права, право на колективні переговори, колективний договір, соціальний діалог.

В статье исследуются общие принципы социального диалога, которые применяются при ведении коллективных переговоров по заключению коллективных договоров. Выделены самостоятельные принципы, присущие только коллективным переговорам. Вносятся предложения относительно их законодательного закрепления.

Ключевые слова: коллективные трудовые права, право на коллективные переговоры, коллективный договор, социальный диалог.

The article investigates general principles of social dialogue which are used during the collective negotiations in regards to entering into collective contracts. There are marked independent principles peculiar only to the collective negotiations. There are made suggestions concerning its legislative consolidation.

Key words: collective labor rights, rights of collective negotiations, collective agreement, social dialogue.

