

УДК 331.32-057.36

Т. І. Чавикіна

МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК

Детально проаналізовано міжнародні норми про відпустки та досліджено питання правового регулювання в різних країнах найпринциповіших питань відпусток. Подано пропозиції щодо вдосконалення національного законодавства і приведення його у відповідність до норм міжнародного права, що може бути враховано під час розробки нового трудового законодавства України.

Ключові слова: міжнародно-правові акти, конвенції, рекомендації, декларації, досвід, відпочинок, відпустка, щорічна відпустка, навчальна відпустка.

Сучасний стан нашої державності характеризується стрімким реформуванням національної законодавчої бази в усіх галузях, у тому числі й у галузі трудового права, відповідно до міжнародних стандартів. Однією з важливих проблем у напрямку вдосконалення трудового законодавства є нагальна необхідність приведення законодавства про реалізацію права на відпочинок у відповідність до міжнародно-правових норм. Для вирішення цієї проблеми необхідним є аналіз загальносвітових тенденцій правового регулювання цих відносин, опрацювання загальноновизнаних міжнародних норм і досить різноманітного законодавства про відпустки зарубіжних країн.

Кардинальні зміни в політичному й економічному житті нашого суспільства, проголошення однією з основних суспільних цілей побудову правової держави вимагають, щоб нові законодавчі акти, які розробляють і приймають нормотворчі органи нашої держави, відповідали найвищим вимогам, а саме загальносвітовим стандартам прав людини й міжнародним нормам трудового права. Адже саме поняття правової держави передбачає в числі іншого прерогативу міжнародного права над внутрішнім, верховенство загальнолюдських цінностей. Ратифікуючи міжнародні договори і конвенції, що регламентують права людини та громадянина, ми повинні втілювати з міжнародного трудового права найпрогресивніші норми, що відповідають інтересам людини й дозволяють забезпечити реалізацію всіх прав і свобод, закріплених у Конституції України.

Багатий світовий досвід правового регулювання відпусток у даний час викликає у нас науковий інтерес, оскільки «допомагає глибше зрозуміти власне право, його сильні й слабкі сторони, своєрідність, оригінальність його норм інститутів і принципів» [1, с. 6], а також має істотне практичне значення.

© Чавикіна Т. І., 2013

На основі детального аналізу міжнародних норм про відпустки та дослідження інформації стосовно здійснення правового регулювання в різних країнах найпринциповіших питань відпусток визначення використовуваних правових моделей, підкреслення оригінальних підходів до вирішення цього питання становить інтерес для наших правотворчих і правозастосовних органів. Найважливішим джерелом міжнародних норм про відпустки є акти Міжнародної організації праці (МОП), на підставі яких, усім працівникам надаються щорічні відпустки, котрі займають найважливіше місце в структурі часу відпочинку тих, хто працює. Як відомо, одним із соціальних прав, що отримали закріплення у ст. 24 Загальної декларації прав людини, прийнятої ООН 10 грудня 1948 р., у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, прийнятого ООН 16 грудня 1966 р., право на відпочинок, включаючи право на оплачувану відпустку. Крім того, питання щорічних оплачуваних відпусток були висвітлені в багатьох конвенціях і рекомендаціях МОП.

Вперше Генеральна конференція МОП прийняла Конвенцію № 52 «Про щорічні оплачувані відпустки» тільки в 1936 р. [2, с. 399–404], котра встановлювала право трудящих на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 6 робочих днів після року роботи і ряд важливих гарантій, що забезпечують реалізацію цього прав. Згідно зі ст. 2 цієї Конвенції підставою для набуття права на відпустку є безперервна робота протягом року. У щорічну відпустку не включалися офіційні й національні свята, перерви у відпустці у зв'язку із хворобою. Характерним є й те, що тривалість щорічної оплачуваної відпустки збільшувалася від стажу роботи.

Також у 1936 р. МОП було прийнято першу Рекомендацію № 47 [2, с. 405–406], в якій зазначалося, що метою щорічних оплачуваних відпусток є надання працівникам можливості відпочинку, дозвілля та розвитку своїх талантів і здібностей, відновлення фізичних і духовних сил. Вона також уточнювала й деталізувала деякі положення Конвенції № 52.

Ознаки, що характерні для щорічної оплачуваної відпустки згідно з Конвенцією № 52 та Рекомендацією № 47, закріплено також у Конвенції № 110 «Про умови праці на плантаціях», котру було прийнято в 1958 р. До того ж особливістю останньої є те, що персонам, які користуються відпустками згідно з цією Конвенцією, виплачується винагорода за весь час відпустки, але не нижча тієї, яку працівник отримує, коли працює.

У той же час зміни, що відбулися в регулюванні відпусток у країнах – членах МОП після 1936 р., особливо після Другої світової війни, в узагальному вигляді отримали закріплення в Рекомендації № 98 «Про оплачувані відпустки», прийнятій у 1954 р. [2, с. 1107–1109]. В ній було передбачено більшу тривалість щорічної

мінімальної оплачуваної відпустки (2 робочі тижні за рік роботи) й детально регламентовано ряд питань, пов'язаних з відпусткою. Її можна розглядати як перехідний акт на шляху переглядання положень Конвенції № 52 1936 р.

За час, що пройшов після ухвалення Конвенції № 52 й Рекомендації № 98, у законодавстві і практиці багатьох країн намітилася явна тенденція до розширення сфери дії відпусток, збільшення їх тривалості, встановлення докладніших і детальніших правил про відпустки. До середини 60-х років стало очевидним, що положення міжнародних норм застаріли та значно нижчі за ті, що існують у більшості країн – членів МОП. Тому в 1970 р. внаслідок перегляду Конвенції № 52 було прийнято нову Конвенцію № 132 «Про оплачувані відпустки» [3, с. 1622–1630]. Основною її метою стало збільшення мінімальної тривалості щорічної оплачуваної відпустки, а також надання більшої гнучкості міжнародним нормам про відпустки.

Крім указаних актів, було прийнято соціальні конвенції й рекомендації про відпустки сільськогосподарських працівників і моряків. Рекомендація № 93 «Про оплачувані відпустки в сільському господарстві» 1952 р. встановлювала мінімальну тривалість оплачуваної відпустки один тиждень за рік безперервної роботи, а для молоді до 16-ти років і учнів – два робочі тижні за рік безперервної праці; за менший термін роботи відпустка надається пропорційно відпрацьованому часу [2, с. 1053–1054]. Конвенція № 101 «Про щорічну оплачувану відпустку морякам» 1976 р. встановлювала мінімальну тривалість відпустки не менше 30 календарних днів за один рік роботи [3, с. 1817–1822].

Норма про тривалість відпустки молодих трудящих, зайнятих на підземних роботах, міститься в Рекомендації № 125 «Про умови праці молодих людей, зайнятих на підземних роботах в шахтах і копальнях» 1965 р. [3, с. 1464–1468]. Таким чином, МОП не обмежується однією конвенцією з питань регулювання відпусток. Зі всіх конвенцій, присвячених щорічним оплачуваним відпусткам, СРСР ратифікував тільки одну – Конвенцію № 52 1936 р. Для ратифікації Конвенції № 132 1970 р. потрібно було ухвалити рішення про збільшення мінімальної тривалості відпусток. У свою чергу, Україна змогла ратифікувати Конвенцію № 132, але з такою заявою: «Україна відповідно до ст. 15 Конвенції заявляє, що бере зобов'язання за нею щодо осіб, які працюють за наймом у всіх секторах економіки, включаючи сільське господарство» [4].

З розвитком науково-технічного прогресу цікавим стає ще й міжнародно-правове регулювання навчальних відпусток. Так, Генеральною конфедерацією МОП, скликаною в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці 5 червня 1974 р., було прийнято ряд положень про оплачувані відпустки, котрі знайшли своє відображення в Конвенції № 140 «Про оплачувані навчальні

відпустки» [3, с. 1727–1730]. Слід зазначити, що відмінною від усіх конвенцій у сфері регулювання відпусток є Конвенція № 140, яка взагалі дає визначення одного з видів відпустки. Так, згідно зі ст. 1 цієї Конвенції оплачувана навчальна відпустка – це відпустка, що надається працівникові з метою здобуття освіти на певний період протягом робочого часу з виплатою відповідної грошової допомоги. Крім зазначеної Конвенції, питання відпусток урегульовано в Конвенції № 3 «Про охорону материнства», котру було прийнято в 1919 р. (переглянуто в 1952 р.), та в Конвенції № 183, якою було переглянуто попередню. Згідно з цією Конвенцією тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами складає 14 тижнів. З урахуванням необхідності охорони здоров'я матері та дитини відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами містить обов'язковий період тривалістю шість тижнів після народження дитини, якщо між урядом та представницькими організаціями роботодавців і працівників не погоджено інших термінів.

Питання відпусток було тим чи іншим чином урегульоване не тільки в конвенціях МОП, а й в інших міжнародних нормативно-правових актах. Одним з найважливіших, прийнятих Радою Європи, договорів є Європейська соціальна хартія, що була підписана 18 жовтня 1961 р. в Турині. Серед гарантованих цим документом прав можна виділити: захист права на працю, соціальний захист усього населення та спеціальний захист поза робочим середовищем. У ст. 2 Хартії закріплено, що оплачувана щорічна відпустка надається тривалістю не менше двох тижнів, а в ст. 8 особливо наголошується на спеціальному захисті жінок під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, яким надається відпустка загальною тривалістю не менше 12 тижнів до та після пологів [5].

Директива Європейського парламенту й Ради № 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» [6] від 4 листопада 2003 р. встановлює мінімальні вимоги до безпеки й охорони здоров'я у сфері організації робочого часу. Періодом відпочинку є будь-який період, який не є робочим часом. Певні вимоги вказана Директива пред'являє до встановлення мінімальних періодів щоденного, щотижневого відпочинку і щорічної відпустки, а також до перерв і максимальної тривалості щотижневого робочого часу. Так, кожному працівникові упродовж кожних двадцяти чотирьох годин повинно бути надано відпочинок тривалістю одинадцять безперервних годин (ст. 3). У випадку, якщо робочий день працівника перевищує шість годин, він повинен мати право на перерву для відпочинку, порядок здійснення якої, включаючи тривалість і умови надання, встановлюється в колективних договорах чи угодах між соціальними партнерами або, в разі їх відсутності, в національному законодавстві (ст. 4). Впродовж кожних семи днів кожний працівник повинен мати право на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години на додаток до

одинадцяти годин щоденного відпочинку. Якщо об'єктивні, технічні умови або умови, пов'язані з організацією праці, це виправдують, може застосовуватися мінімальний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години (ст. 5). Кожен працівник повинен мати право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів відповідно до умов її отримання й надання, встановлених у національному законодавстві та/або практикою. Крім того, мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не можна замінювати грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових відносин (ст. 7).

У свою чергу, аналіз змісту міжнародних норм про відпустки дозволяє відзначити основні дві тенденції міжнародно-правового регулювання в даній сфері. Суть першої полягає в постійному підвищенні рівня гарантій реалізації прав працівників на відпустку. Це виявляється в закріпленні в кожній наступній конвенції все більшої мінімальної тривалості щорічної оплачуваної відпустки, розширенні кола країн, на яких розповсюджуються міжнародні норми про відпустки, в обмеженні вимог до стажу роботи як умов виникнення права на відпустку, встановленні граничних термінів перенесення відпустки, мінімальної сплати за час відпусток, у детальних правилах обчислення стажу для відпустки, порядку реалізації права на відпустку в разі звільнення тощо. І хоча законодавство та колективно-договірна практика низки країн значно підвищують рівень гарантій для працівників порівняно з вимогами, що містяться в конвенціях, він все ж таки достатньо високий і для багатьох держав (особливо тих, що розвиваються) є еталоном для подальшого прогресу в правовому регулюванні відпусток, вказуючи перспективні завдання на майбутнє.

Друга тенденція пов'язана з переходом від установлення переважно імперативних правил до диспозитивних. Передбачаючи досить високий рівень гарантій для працівників у разі вирішення окремих питань, що стосуються відпусток, Конвенція № 132 не завжди розглядає їх як обов'язкові, надаючи державам – членам МОП можливість ухвалювати інші рішення, застосовувати різні способи втілення в життя положень міжнародних норм з урахуванням економічних, соціальних, національних історичних та інших розумінь і традицій, що існують у різних країнах.

Якщо говорити про відповідність чинного законодавства про відпустки до положень міжнародних норм, то необхідно зазначити, що мета відпустки згідно із Законом України «Про відпустки» повністю співпадає із вказаною в міжнародно-правових актах. Національне законодавство у сфері часу відпочинку загалом відповідає європейським нормам. У той же час ст. 75 КЗпП України та ст. 6 Закону України «Про відпустки» встановлює термін мінімальної оплачуваної щорічної відпустки 24 календарні дні, що є меншим

порівняно з нормою п. 3 ст. 2 Європейської соціальної хартії та ст. 7 Директиви № 2003/88/ЄЕС, якою передбачено чотиринадцятиденний (28 календарних днів) термін такої відпустки.

Глава 5 «Час відпочинку» КЗпП України не містить норми, котра б відповідала ст. 3 «Щоденний відпочинок» Директиви № 2003/88/ЄЕС щодо права кожного працівника впродовж кожних двадцяти чотирьох годин на мінімальний період щоденного відпочинку тривалістю одинадцять безперервних годин. До того ж взагалі в указаній главі Кодексу немає статті, яка б регламентувала цей вид відпочинку, а також відсутні закріплені у ст. 2 Директиви поняття «період відпочинку», «позмінна робота» і «належний відпочинок».

Законодавство про відпустки мають у даний час більше 140 країн – членів МОП. У правовому регламентуванні відпусток, як і взагалі в регулюванні трудових відносин, разом із законодавством широко використовується колективно-договірне регулювання, одноосібні розпорядження роботодавця, судові рішення, індивідуально-договірне регулювання. Поєднання цих або інших методів значною мірою залежить від національної специфіки трудового права конкретних країн. Враховуючи ст. 1 Конвенції МОП № 140, яка визначає поняття «оплачувана навчальна відпустка», необхідно внести певні зміни до Закону України «Про відпустки». У зв'язку з цим у статті 1 Закону «Про відпустки» необхідно закріпити визначення поняття навчальної відпустки як певного календарного періоду часу, що надається працівникові протягом навчального року з метою здобуття освіти та підвищення свого професійного рівня із збереженням місця роботи (посади) та середнього заробітку. Враховуючи норми зазначеної Конвенції, доцільно переглянути диференціацію навчальних відпусток.

Особливістю законодавства деяких європейських країн є те, що в ньому передбачені норми, які стимулюють розвиток підприємництва через надання додаткових відпусток. Вважаю за доцільне введення в законодавство України заохочувальних відпусток, які, зокрема, застосовуються в зарубіжних країнах.

Поняття відпустки у деяких європейських країнах ширше, ніж в Україні, оскільки воно включає в себе і відпустку у зв'язку з хворобою (наприклад у Нідерландах, Угорщині, Білорусі).

Міжнародний досвід у регулюванні відпусток надзвичайно корисний для України і повинен бути використаний у прийнятті нового Трудового кодексу, приділивши увагу в розділі про час відпочинку понятійному апарату і класифікації відпусток.

Список використаних джерел: 1. Иванов С. А. Методологические проблемы сравнительных исследований в трудовом праве и трудовых отношениях / С. А. Иванов // Сравнительное трудовое право (по материалам советско-британского симпозиума) / Акад. наук СССР, Ин-т государства и права. – М. :

Изд-во ИГиП АН СССР, 1987. – С. 5-19. **2.** Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. – Т. I : 1919–1956. – Женева : Международ. бюро труда, 1991. – 1172 с. **3.** Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конференцией Труда. – Т. II : 1957–1990. – Женева : Международ. бюро труда, 1991. – 2260 с. **4.** Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці № 132 (переглянутої) 1970 р. про оплачувані відпустки : закон України від 29 трав. 2001 р. № 2481-III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 31. – Ст. 156. **5.** Європейська соціальна хартія : від 18 жовт. 1961 р. // Збірка договорів Ради Європи. Українська версія. – К. : Парламент. вид-во, 2000. – 654 с. **6.** Про деякі аспекти організації робочого часу: директива Європейського парламенту і Ради від 4 листоп. 2003 р. № 2003/88/ЄС // Official Journal. – L 299. – 2003. – Р. 0009–0019.

Надійшла до редколегії 05.11.2013



Чавыкина Т. И. Международный опыт правового регулирования отпусков

Детально проанализированы международные нормы об отпусках и исследованы вопросы правового регулирования в разных странах наиболее принципиальных вопросов отпусков. Даны предложения по совершенствованию национального законодательства и приведению его в соответствие с нормами международного права, что может быть учтено при разработке нового трудового законодательства Украины.

Ключевые слова: международно-правовые акты, конвенции, рекомендации, декларации, опыт, отдых, отпуск, ежегодный отпуск, учебный отпуск.

Chavykina T. I. International experience of vocations' legal regulation

The great international experience of vacations' legal regulation nowadays is not only of our scientific interest, but has significant practical importance.

Analysis of international norms' content about vacations let us point out two main tendencies in the international and legal regulation in this area. The essence of the first is constant increase of guarantees' level in realizing the rights of employees on vocation. The second tendency is the shift from establishing mandatory rules to discretionary ones.

Regarding the compliance of the current legislation about vocations to provisions of international norms, it should be noted that the purpose of a vocation completely coincides with the indicated in international and legal acts. At the same time Art. 75 of the Labour Code of Ukraine and Art. 6 of the Law of Ukraine «About Vacations» establish a minimum period of the annual paid vocation, which is 24 calendar days. It is less comparing to the norm of p. 3 of the Art. 2 of the European Social Charter and Art. 7 of the Directive 2003/88/EEU, which provides four-week (28 days) period of such a vocation.

Chapter 5, «Vocation Period» of the Labor Code of Ukraine does not have a provision that would meet Art. 3 «Daily Rest» of the Directive 2003/88/EEU regarding the right of each employee to have a minimum rest period of a daily rest in the form of eleven consecutive hours after every twenty four hours. Moreover, stated chapter of the Code has no article that would regulate this type of vacation; there are no notions as «rest period», «shift work» and «adequate rest», which are established in the Art. 2 of the Directive.

Considering Art. 1 of the Convention № 140 of the International Organization of Labor, which defines the notion «paid educational vocation», it is necessary to make certain alterations into the Law of Ukraine «About vocations» and consolidate a definition of educational vocation as a calendar period, provided to an employee while the academic year aiming to obtain education and enhance his/her professional skills with keeping his/her job (position) and an average earnings. Taking into account the rules of the Convention it is necessary to revise differentiation of educational vocations.

Peculiarity of some European countries' legislation is the fact that it provides norms encouraging entrepreneurship development through providing additional vocations. It would be appropriate, on this basis, to introduce incentive vocations into Ukrainian legislation.

International experience regulating vocations is extremely useful for Ukraine and should be used in the process of adopting a new Labour Code focusing attention on vocations' classification.

Keywords: international and legal acts, conventions, recommendations, declarations, experience, vocation, annual vocation, educational vocation.

