



**Оксана Гапон,**

*прокурор відділу захисту  
фінансово-економічних інтересів держави  
прокуратури міста Києва*

**УДК 349.2**

## ***Зарубіжний досвід правового регулювання часу відпочинку працівників***

Євроінтеграційний курс, взятий нашою державою, останнім часом викликає необхідність покращення захисту основних трудових прав найманих працівників. У зв'язку з цим наразі головною метою для держави вбачається досягнення високого рівня захищеності всіх основних трудових прав, свобод і інтересів, якими наділена людина і громадянин на території нашої держави, в тому числі і права на відпочинок в сфері праці. Практичне застосування чинного законодавства, яке стосується реалізації права на працю свідчить про необхідність його глибокого теоретичного дослідження та вдосконалення, що є актуальним завданням науки трудового права, спрямованим на утвердження України, як демократичної правової незалежної держави. Тому на сьогоднішній день існує гостра потреба ретельного вивчення всіх питань, які пов'язані з правом на працю в цілому та такої його вадливої складової, як право на відпочинок, зокрема.

Питання зарубіжного досвіду правового регулювання часу відпо-

чинку працівників не були обійдені увагою в науці трудового права. Їм присвячено значну кількість робіт, серед яких треба виділити праці таких відомих вчених, як: О. М. Аметишова, З. С. Богатиренко, Л. П. Гаращенко, С. Ф. Гуц, А. С. Довгерт, С. О. Іванов, М. І. Іншин, О. В. Кайлова, І. Я. Кисельов, Л. І. Костіна, Н. Л. Лютова, В. Д. Назарова, Г. І. Тунін, Г. І. Чанишева, В. М. Чхиквадзе, Ц. А. Ямпольська та інші.

Метою даної статті є визначення особливостей правового регулювання часу відпочинку відповідно до законодавства провідних країн за сучасних умов.

На сьогоднішній день слід відмітити наступні рекомендації МОП, що мають враховуватися всіма демократичними державами у врегулюванні на національному рівні права на відпочинок, а саме.

Згідно Рекомендації щодо умов праці молодих людей, зайнятих на підземних роботах в шахтах та копальнях № 125 від 23.06.1965 р., особи молодші вісімнадцяти років, прийняті на підземні роботи або працюючі

під землею в шахтах та копальнях, повинні мати право на безперервний щотижневий відпочинок тривалістю не менше 36 годин впродовж кожних семи днів. Період щотижневого відпочинку повинен поступово збільшуватися з метою досягнення принаймні 48 годин.

Особи, молодші 18 років, прийняті на підземні роботи або працюючі під землею в шахтах і копальнях, не повинні виконувати ніякої роботи впродовж щотижневого періоду відпочинку [1].

Питання праці літніх працівників знайшло своє відображення у Рекомендації МОП щодо літніх працівників № 162 від 23.06.1980 року, відповідно до якої літні працівники без дискримінації за віком повинні користуватися рівністю можливостей та ставлення нарівні з іншими працівниками, зокрема, відносно оплачуваної навчальної відпустки, з метою професійної підготовки та профспілкової освіти.

Рекомендація МОП щодо наломної праці № 184 від 20.06.1996 року, передбачає, що термін, встановлений для виконання робочого завдання, не повинен позбавляти надомника можливості користуватися щоденним або щотижневим відпочинком, порівняним з тим, яким користуються інші працівники. Національне законодавство повинне встановлювати умови, за яких надомникам надаються права, якими користуються інші працівники, у вигляді оплачуваних державних святкових днів, щорічних оплачуваних відпусток і оплачуваної відпустки через хворобу [2].

Рекомендація МОП № 93 «Про оплачувані відпустки в сільському господарстві» від 4 червня 1952 року встановлює мінімальну тривалість оплачуваної відпустки – один тиждень за рік безперервної роботи, а також для молоді віком до 16 років та учнів, мінімальна тривалість відпустки становить два робочі тижні за рік безперервної праці, за менший термін роботи (безперервної) відпустка надається в пропорційному розмірі [3].

Проаналізувавши ряд вищевказаних рекомендацій стосовно питань щодо регулювання щорічних оплачуваних відпусток, днів щотижневого відпочинку, а також особливостей умов праці для молоді та осіб літнього віку можна зробити висновок про те, що в них не дається визначення поняття «відпустка» або «щорічна оплачувана відпустка». При цьому, як на наш погляд, питання надання достатнього часу для освіти і підготовки, надання щорічної оплачуваної відпустки мінімальною тривалістю в чотири тижні, відсутність дискримінації прав літніх працівників у праві на навчання та оплачуваної навчальної відпустки, а також права надомних працівників у користуванні всіма тими правами що і звичайні працівники, являються важливими положеннями, які мають бути обов'язково імплементовані у вітчизняне трудове законодавство з метою рівності доступу всіх верств населення до праці та можливості реалізації всіх гарантованих державою прав.

Окрім вищевказаних Конвенцій, питання відпусток знайшло своє відображення у Конвенції МОП № 3 «Про зайнятість жінок до та після пологів» від 29.10.1919 року, яка була в подальшому переглянута Конвенцією № 103 «Про охорону материнства» від 07.09.1955 року.

Відповідно до Конвенції «Про зайнятість жінок до та після пологів» тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами складає 12 тижнів (6 тижнів до та 6 тижнів після пологів). Жінка має право на отримання грошового утримання та медичної допомоги. Слід відмітити, що положення Конвенції № 3 поширюється жінок, що працюють на промислових і торгових підприємствах [4].

Конвенція МОП № 103, також застосовується до жінок, зайнятих на роботах на промислових та не промислових підприємствах, а також жінок зайнятих на сільськогосподарських роботах, включаючи надомниць. Відповідно до вище вказаного нормативно-правового документа,

мінімальна тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами складає 12 тижнів, зокрема тривалість обов'язкової відпустки після пологів повинна складати не менше ніж 6 тижнів.

Далі в своєму дослідженні пропонуємо коротко торкнутися основних аспектів захисту права на відпочинок у законодавстві Європейського Союзу на міжнародному рівні, а також на рівні локального законодавства країн-членів ЄС, оскільки невід'ємною і важливою частиною правового доробку ЄС є стандарти правового регулювання трудових відносин. Взагалі специфіка трудового права ЄС проявляється в тому, що трудові та тісно пов'язані з ними відносини, в переважній своїй більшості, регулюються імперативними нормами міжнародного характеру, що закріплюються у в основних нормативно-правових актах ЄС – Директивах. Не менш важливим документом у питанні регулювання основних прав громадян являються засновницькі договори ЄС. Резолюції та програми, що приймаються інституціями ЄС в галузі регулювання праці, не мають обов'язкового характеру, проте координують заходи, що впроваджуються державами-членами ЄС, ставлять спільні для всіх завдання.

Час відпочинку у праві ЄС визначається, головним чином, через обмеження робочого часу [5, с. 35]. Зокрема, цим питанням присвячена Директива Європейського Парламенту і Ради 2003/88/ЄС від 4 жовтня 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу.

Згідно з Директивою 2003/88/ЄС час відпочинку визначається як будь-який період, що не охоплюється робочим часом. При цьому робочим часом цей документ визнає будь-який період часу, протягом якого працівник працює і, перебуваючи в розпорядженні роботодавця, здійснює свою діяльність чи обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики.

Певні вимоги Директива № 2003/88/ЄС пред'являє і до встановлення мінімальних періодів щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку і щорічної відпустки.

Так, відповідно до ст. 3 Директиви, кожному працівникові впродовж кожних двадцяти чотирьох годин повинно бути надане право на відпочинок тривалістю 11 послідовних годин.

Відповідно до ст. 5 Директиви, впродовж кожних семи днів кожний працівник повинен мати право на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години на додаток до 11 годин щоденного відпочинку. В тому випадку, коли об'єктивні, технічні умови або умови, пов'язані з організацією праці, це виправдовують, може застосовуватися мінімальний період відпочинку тривалістю 24 години.

Щодо щорічної відпустки, то положення Директиви встановлюють, що кожен працівник повинен мати право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів відповідно до умов її отримання і надання, встановлених в національному законодавстві та/або практикою. Крім того, мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не може замінюватися грошовою компенсацією, за винятком випадку припинення трудових правовідносин [6].

Вважаємо дане положення також таким, що має бути обов'язково імplementоване у вітчизняне законодавство, оскільки теперішній стан врегулювання питання тривалості щорічної оплачуваної відпустки потребує внесення кардинальних змін, пов'язаних із тим, що більшість приватних підприємств встановлюють тривалість відпусток для своїх працівників, виходячи із рівня виробничої необхідності, що в своєму загальному особливості приводить до значного скорочення її термінів до 22 або навіть 20 днів на рік.

Договір про функціонування ЄС передбачає, що держави-члени нама-

гаються підтримувати наявну еквівалентність режимів оплачуваних відпусток. Ця важлива гарантія забезпечення права на відпочинок, сумісності сімейного і професійного життя підкріплюється низкою положень вторинного права ЄС, зокрема Директивою 96/34/ЄС від 3 липня 1996 р. про рамкову угоду щодо відпусток для догляду за дитиною, яка укладена Індустріальним Союзом ЄС, Європейським центром публічних підприємств і Європейською конфедерацією профспілок [7]. Вказана рамкова угода була укладена між згаданими організаціями в 1995 р. з метою встановити мінімальні вимоги надання відпусток для догляду за дитиною і є додатком до Директиви 96/34/ЄС.

З метою виявлення особливостей правового регулювання відпусток у сучасних країнах світу розглянемо основні положення щодо регламентації цього питання в державах-членах ЄС. Для більшої структурованості нашого дослідження, ми умовно розділимо такий правовий досвід на три види: правове регулювання обмеження робочого часу, надання відпусток та особливості закріплення трудових відносин.

#### **Регулювання відпусток**

Ведучи мову про регулювання відпусток, необхідно відмітити, що на сьогоднішній день право на щорічну відпустку так чи інакше закріплено в нормативних актах більшості країн світу. Натомість, не в багатьох країнах ЄС це право знайшло своє закріплення на конституційному рівні, як це зокрема передбачається в статі 45 Конституції України [8].

У Конституції Португалії в ст. 59 «Права трудящих» передбачено право працівників на відпочинок, максимальне обмеження робочого дня, щотижневий відпочинок і чергові оплачувані відпустки [9, с. 537]. В ст. 36 Конституції Італії передбачено, що працівник має право на щотижневий відпочинок і на щорічну оплачувану відпустку, від якої не має права відмовитися [9, с. 428].

Однією з головних юридичних гарантій права на відпустку є законодавчо встановлена мінімальна тривалість щорічної основної відпустки. Локальними актами може встановлюватися відпустка більшої тривалості і аж ніяк не меншої. В Україні, відповідно до ст. 75 Кодексу законів про працю та ст. 6 Закону України «Про відпустки» ця відпустка сьогодні не може бути меншою ніж 24 календарні дні [10]. Слід зазначити, що дане положення чинного законодавства відрізняється від встановленої у ст. 7 Директиви ЄЕС № 2003/88/ЄЕС строку щорічної відпустки, якою передбачено чотирьох тижневий (28 календарних днів) термін такої відпустки. Теж саме положення міститься в ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої). При цьому, не зважаючи на вимогу вищевказаних міжнародних нормативно-правових актів щодо визначення єдиного строку щорічної відпустки у 28 календарних днів, в окремих країнах – членах ЄС не має єдиного підходу для визначення такої тривалості у локальному законодавстві.

Мінімальна тривалість щорічної відпустки у 21 календарний день встановлена у Німеччині [11, с. 559]. В Англії навпаки діє доктрина «вільного колдоговору» відповідно до якої профспілкам і роботодавцям надається можливість самостійно, без втручання держави, визначати в колдоговорах умови надання та оплати щорічних відпусток, в тому числі встановлювати їхню мінімальну тривалість [12, с. 11].

Щорічною відпусткою тривалістю 35 календарних днів користуються працівники у Франції, Іспанії та Швеції [13, с. 202]. Найпоширенішою і такою, що відповідає стандартам європейського законодавства, є відпустка тривалістю в 4 тижні. Таку відпустку гарантують, зокрема, закони Бельгії, Греції, Норвегії, Швейцарії.

Досить цікавою, як на наш погляд, являється практика Німеччини у

регулюванні часу відпочинку, в залежності від галузі економіки, в якій задіяний працівник. Спеціальним законом визначається порядок надання відпусток для несільськогосподарських галузей: з 1 травня по 31 жовтня. При цьому відпустка надається всім робітникам зразу з закриттям підприємства чи почергово, в залежності від графіку відпусток. Подружжя, що працює на одному підприємстві, мають право виходити у відпустку разом. Якщо робітнику надається відпустка поза періодом відпусток, він має право в порядку компенсації на додаткову відпустку в 1-2 дні. Важливою, як на наш погляд також є умова, що дата відпуски не може бути зманена в односторонньому порядку роботодавцем за один місяць до дати його запланованого початку. В Німеччині Федеральний закон про відпустки від 8 січня 1963 року встановлює право на відпустку лише через 6 місяців після початку роботи на даному підприємстві, що цілком відповідає нормі, яка закріплена в п. 2 ст. 5 Конвенції МОП про оплачувані відпустки № 132 [14]. Тривалість відпуски складає 24 дні. Якщо після 6 місяців роботи працівник звільняється, він має право на оплачувану відпустку тривалістю в 1/12 частину річної відпустки помноженої на кількість фактично відпрацьованих місяців. Перенесення відпустки на наступний рік допускається лише у виключних випадках, при цьому така відпустка має бути надана не пізніше перших трьох місяців нового року.

Стосовно правового оформлення трудових відносин в цілому потрібно відмітити, що у сфері праці та трудових відносин країн-членів ЄС діє не лише національне трудове законодавство цих країн, але й норми, що прийняті на рівні ЄС його органами. Діяльність ЄС щодо правового регулювання трудових відносин спрямована на забезпечення працівників певними мінімальними гарантіями у відносинах між працівником та роботодавцями, які виникають між ними

відповідно до трудового договору [15, с. 285].

Порівняння законодавства про час відпочинку у сфері праці в Україні і зарубіжних країнах дозволяє зробити наступні висновки:

Тривалість робочого часу у більшості країн триває, як правило, 8 годин. Не робочі дні встановлюються виходячи з особливостей соціально-економічного та суспільного розвитку держави. Що стосується часу відпусток, то для більшості країн характерним є надання часу на відпочинок не для дозвілля, а в цілях усестороннього розвитку особистості (для будівництва власного будинку, заняття бізнесом тощо).

Очевидним є той факт, що Україна відстає у питаннях розвитку часу на відпочинок від зарубіжних країн, зокрема по тривалості щорічної оплачуваної відпустки. При цьому наше законодавство занадто громіздке та недосконале, оскільки правове регулювання не має тої гнучкості, котра характерна більшості країн завдяки використанню диспозитивних норм, колективно-договірного та індивідуально-договірного регулювання. У зв'язку з чим законодавство про час відпочинку зарубіжних країн має бути більш досліджуваним у сфері вітчизняної науки трудового права України.

До основних аспектів регулювання часу відпочинку, які, як на наш погляд слід імплементувати у вітчизняне трудове законодавство, слід віднести питання можливості отримання відпустки у зв'язку із народженням дитини, яка надається окремо від відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею три річного віку; можливості отримання відпустки подружжю, що працює на одному підприємстві, в один відпускний період; отримання неоплачуваної відпустки для можливості заснування власної справи.

Не менш важливим питанням, що має бути розглянуте при проектуванні нового Трудового кодексу України є необхідність диференціації строку та

порядку надання відпусток в залежності від стажу роботи працівника на підприємстві, його службовій посаді, віку та іншим фізіологічним характеристикам. У Кодексі необхідно передбачити також можливість врегулювання таких важливих питань як графіки надання відпусток, а також можливість їх перенесення в рамках трудового договору.

Євроінтеграційні спрямування України та пов'язаний із цим процес гармонізації трудового законодавства України з правом Європейського Союзу потребує приведення у відповідність тривалість мінімальної щорічної оплачуваної відпустки з 24 до 28 календарних днів.

### Список використаних джерел

1. *Щодо умов праці молодих людей, зайнятих на підземних роботах у шахтах та копальнях*: Рекомендації МОП від 23.06.1965 № 125 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
2. *Щодо надомної праці*: Рекомендація МОП від 20.06.1996 № 184 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
3. *Про оплачувані відпустки в сільському господарстві*: Рекомендація МОП від 26.06.1952 № 93 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
4. *Про зайнятість жінок до та після пологів*: Конвенція МОП від 29.10.1919 № 3 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>
5. *Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы / Программа Европейского Союза Europe Aid для Российской Федерации*. – М.: Издательство «Права человека», 2005. – 98 с.
6. *Council Directive 2003/88/EC of November 4, 2003, concerning certain aspects of the organisation of working time* // OJ 2003 L 299/9.
7. *Council Directive 96/34/EC of 3 June 1996 on the framework agreement on parental leave concluded by UNICE, CEEP and the ETUC* // OJ 1996 L 145, p. 4.
8. *Конституція України*: Закон України від 28.06.1996 № 254к /96–ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
9. *Конституции государств Европейского Союза* / Под. ред. Л. А. Окунькова. – М.: ИНФРА-М-НОРМА, 1997. – 816 с.
10. *Про відпустки*: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96 // ВВР України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
11. *Жалинский А.* Введение в немецкое право / Жалинский А., Рерихт А. – М.: Спарк, 2001. – 744 с.
12. *Каленский В. Г.* Правовое регулирование труда в Англии (Основные черты): Автореф. дис. ... канд. юрид. наук; 12.00.01. / В. Г. Каленский; 1964. – М. – 21 с.
13. *Киселев И. Я.* Сравнительное и международное трудовое право [Текст]: учебное пособие для вузов / И. Я. Киселев. – М.: Дело, 1999. – 728 с.
14. *Про оплачувані відпустки (переглянута 24 червня 1970 р.)*: Конвенція МОП від 24.06.1970 № 132 // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.zakon.rada.gov.ua](http://www.zakon.rada.gov.ua)
15. *Кернз В.* Вступ до права Європейського Союзу: навч. посіб.: пер. з англ. / В. Кернз. – К.: Знання, 2002. – 381 с.

**Гапон О. А. Зарубіжний досвід правового регулювання часу відпочинку працівників**

Стаття присвячена аналізу міжнародно-правових актів, які регулюють час відпочинку працівників. В статті визначено напрямки гармонізації права України відповідно до стандартів МОП та ЄС у цій сфері.

**Ключові слова:** час відпочинку, трудове право, ЄС, відпустка, МОП.

**Гапон О. А. Зарубежный опыт правового регулирования времени отдыха работников**

Статья посвящена анализу международно-правовых актов, регулирующих время отдыха работников. В статье определены направления гармонизации права Украины согласно стандартов МОТ и ЕС в этой сфере.

**Ключевые слова:** время отдыха, трудовое право, ЕС, отпуск, МОП.

**Gapon O. International experience of legal regulation of leisure time employees**

This article analyzes international legal acts regulating the workers holidays and labor law and EU law in member countries. In the article the harmonization of law in Ukraine according to the standards of ILO and the EU in this area.

**Key words:** leisure time, labor law, EU, vacation, ILO.