

УДК 349.2:379.8

АКТУАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УКРАЇНІ

Загоруйко О. Ф.

Харківський національний педагогічний університет ім. Г. С. Сковороди, м. Харків, Україна

Проаналізовано підходи до визначення поняття «час відпочинку» у вітчизняному трудовому праві. Визначено необхідність законодавчого закріплення дефініції «час відпочинку». Обґрунтовано необхідність посилення юридичних гарантій права на відпочинок для працівників.

Ключові слова: час відпочинку, право на відпочинок, трудові правовідносини, трудове право.

Сучасна соціально-економічна ситуація в країні в аспекті подолання наслідків світової фінансової кризи розвивається за сценарієм жорсткої економії та максимальної мобілізації всіх наявних ресурсів. Одним із найбільш перспективних з точки зору оперативного управління та максимізації використання є трудовий ресурс. Історичний процес розвитку будь якої країни дає чітке розуміння можливостей використання трудових ресурсів, а простіше кажучи праці конкретного робітника набагато більш ніж вісім годин на добу. Саме завдяки еволюційному шляху розвитку суспільства та усвідомлення пролетаріатом своєї значущості і відбулися ті соціально-економічні зрушення в результаті яких було встановлено і законодавчо закріплено низку трудових гарантій працівникам. В тому числі і їх право на відпочинок, його регулювання та певні особливості використання. Однак сьогодні історія робить черговий виток по спіралі, повертаючи економічну систему в ту ситуацію, коли капітал був змушений заставляти працівників працювати понаднормово, без відпочинку, через загрозу зменшення або взагалі втрати його сукупної маси. Тому особливо гостро стоїть проблема недопущення дискримінації робітників в нових економічних умовах та проблема вдосконалення юридичних гарантій, що закріплені у вітчизняному трудовому законодавстві. Юридичні гарантії є тими правовими засобами, на які покладається завдання забезпечити кожному безперешкодну реалізацію всього комплексу наданих йому трудових прав. Без створення системи ефективних юридичних гарантій, права, проголошені в Конституції України, можуть стати лише декларативними. Серед закріплених в Основному Законі соціально-економічних прав є право на працю (ст. 43) та право на відпочинок (ст. 45). Важливість права на працю та права на відпочинок обумовлюється й тим, що вони є передумовою реалізації всіх інших трудових прав людини, є необхідними умовами влаштування життя людини в цивілізованому суспільстві. Актуальність обраної теми обумовлюється також тим, що трудове право – одна з галузей вітчизняного права, яка сьогодні перебуває у стані реформування. При вирішенні питання, яким бути новому Трудовому кодексу України, не слід забувати, що цей нормативний акт повинен бути соціально спрямованим щодо працівника та забезпечувати можливість реалізації ним своїх трудових прав, у тому числі й права на працю та права на відпочинок. Зауважимо,

що вітчизняне трудове законодавство має перш за все будуватися на компромісі інтересі власників засобів виробництва та інтересів власників праці, як продукту тобто трудових ресурсів. При цьому концептуалізація основних засад нового трудового права має відбуватися з урахуванням світового досвіду, однак лише в тій частині яка не суперечить вітчизняним ментальним, соціально-економічним та іншим особливостям.

На сьогоднішнє питання трудових гарантій, особливо в аспекті забезпечення працівників гідними умовами відпочинку як безпосередньо під час роботи, так і поза робочим місцем присвячено праці вітчизняних та закордонних вчених, зокрема: Бару М. Й., Болотіної Н. Б., Бурака В. Я., Венедиктова В. С., Гаращенко Л. П., Гончарової Г. С., Лазора В. В., Пилипенко П. Д., Приліпко С. М., Прокопенко В. І., Процевського О. І., Прудивуса О. В., Чанишевої Г. І., Щербини В. І., Юшко А. М., Ярошенко О. М. тощо.

Відомо, що трудове право, це одна з найбільш «соціалізованих» галузей права, йдеться про підвищений рівень надання гарантій та захисту прав осіб. Захисна функція трудового права виражається у правовому впливі на ті групи відносин, які пов'язані з забезпеченням належного соціального середовища для людини, що перебуває у трудових відносинах, захистом здоров'я працівника, підтриманням його фізичних і моральних сил, встановлення високого рівня умов праці та вирішення його соціальних проблем. Однією з головних проблем правового регулювання праці є встановлення обов'язку роботодавця надавати працівникові час для відпочинку згідно статті 45 Конституції України: «Кожен, хто працює має право на відпочинок» [1]. Виконання цього положення має велике значення для відновлення здоров'я, фізичних та розумових здібностей працівників. Право працівників на відпочинок забезпечується нормами ст. 2 КЗпП, яка регламентує право працівників на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки та реалізується за допомогою встановлених норм тривалості робочого часу (ст.50 КЗпП) [2], Закону «Про відпустки» [3] та наданням працівникам відповідно до законодавства часу відпочинку.

Конкретні умови встановлення та використання часу відпочинку регулюються також на рівні локальних нормативних актів та індивідуальних трудових договорів.

Зауважимо, що у вітчизняному трудовому праві гарантії щодо регулювання робочого часу і часу відпочинку завжди йдуть так би мовити комплексом, оскільки саме поняття «час відпочинку» є антагоністичним до поняття «робочий час» і в законодавстві відсутнє визначення цієї правової категорії. Все трудове законодавство в аспекті регулювання часу відпочинку та робочого часу побудовано на протиставленні цих двох понять, через що виникають численні дискусії, щодо необхідності чіткого закріплення цієї дефініції.

Розглядаючи проблему гарантій права на відпочинок зауважимо, що актуалізація цієї проблеми відбувається в тому числі через підвищений рівень уваги роботодавців до пошуку шляхів оптимізації використання трудового потенціалу працівників та пошуку резервів підвищення продуктивності їх праці. При цьому перед роботодавцями стоїть дилема: максимізація прибутку та дотримання вимоги законодавства.

Якщо цю проблему розглядати з точки зору максимізації прибутку, то час відпочинку є саме стримуючим фактором, оскільки зменшує час роботи працівника, і

як наслідок знижує рівень можливого використання його потенціалу. Однак слід зауважити, що проблема забезпечення відпочинку працівників походить не лише з площини підвищення соціальної значущості працівника та гарантії його прав. Існує науково обґрунтований підхід до проблеми забезпечення робітників відпочинком. Мова йде про науковий підхід до максимізації ефективності використання трудових ресурсів з огляду на процеси їх відтворення та поновлення. Тобто нормування праці виступає аргументом на користь гарантій права на відпочинок працівникам. З іншого боку останнім часом підвищився інтерес науково дослідних центрів до проблеми максимізації результатів використання праці як ресурсу на підприємствах зокрема виробничої сфери. Тобто власники засобів виробництва намагаються обґрунтовано (результати наукових досліджень, висновки експертів тощо) зменшити час відпочинку. При цьому соціальна відповідальність, яка сьогодні відіграє одну із провідних ролей в процесі становлення та розвитку бізнесу, відходить на другий план.

Якщо ж до проблеми пошуку шляхів оптимізації використання трудового потенціалу працівників та пошуку резервів підвищення продуктивності їх праці підходити з точки зору переваги критерію дотримання вимоги законодавства, то необхідно відмітити, що сучасне трудове законодавство різних країн знаходиться в стані реформування, основним напрямком якого є збільшення робочого часу. Не секрет, що законодавство це певне уособлення, так би мовити формальне закріплення домовленостей між великими бізнес групами будь якої країни. Трудове законодавство не є винятком, а скоріше навпаки є флагманом у цьому питанні. Можна хоча б згадати роль профспілок та їх об'єднань в США. Лише той факт, що вони одними із основних джерел фінансування передвиборчих кампаній сенаторів, конгресменів та інших високо посадовців, дає змогу стверджувати їх упередженість у вирішенні суперечок між роботодавцями та працівниками. Трудове лобі є одним із найпотужніших у світовій практиці, оскільки капітал зацікавлений у своєму постійному відтворенні, якого він може досягти лише за умови максимізації ефективності використання ресурсів, а оскільки трудові ресурси є одними з найважливіших, то стає очевидним, що законодавець може поступитися власникам засобів виробництва і певним чином обмежити право на відпочинок для працівників.

В цьому аспекті доцільно згадати нещодавній ажітаж в Росії з приводу законодавчого закріплення збільшення тривалості трудового тижня з 40 годин до 60. З одного боку говорилося, що це максимальна межа, з іншого що це необхідність покликана умовами господарювання та пошуками шляхів подолання соціально-економічної кризи. Така ситуація свідчить про те, що власники капіталу готові і, головне, здатні виступати ініціаторами та організаторами обмежень трудових прав працівників, причому законодавчого їх закріплення.

Подібна ситуація із обмеженням обсягів прав і їх гарантій у вітчизняному законодавстві може виникнути із прийняттям нового Трудового кодексу України. На сьогодні вже існує проект Трудового кодексу України поданий народними депутатами Хара В. Г., Сухим Я. М., Стояном О. М.

Повертаючись до проблем актуалізації посилення гарантії робітників на право на відпочинок в Україні, зазначимо, що законодавче його закріплення вимагає певного уточнення. Зокрема це стосується категоріального розмежування понять «відпочинок», «час відпочинку», «відпустка» тощо. Зауважимо, що в науці трудового права поняття «час відпочинку» трактується науковцями по-різному: так, напри-

клад, Грузінова Л. П., Короткін В. Г. визначають це поняття як час, протягом якого працівник відповідно до законодавства та правил внутрішнього трудового розпорядку звільняється від виконання своїх трудових обов'язків [5, с.30]. Прокопенко В. І. під часом відпочинку розуміє час, протягом якого робітники і службовці звільняються від виконання трудових обов'язків і можуть його використовувати на свій розсуд [6, с.306]. Підтримують цю думку Пилипенко П. Д. [7, с.113] та Венедиктов В. С. [4, с.26]. Баранюк Ю. В. зазначає, що це – проміжок часу, протягом якого працівник не виконує свої трудові функції і має право використовувати його за своїм розсудом, у тому числі для відновлення свого фізичного і трудового потенціалу [8, с.125]. Карпенко О. Д. дає визначення часу відпочинку як «частина календарного часу, коли працівник вільний від виконання трудової функції й має право використовувати його за власним розсудом» [9, с.127]. Бойко М. Д. робить акцент на нормативному регулюванні цієї сфери суспільних відносин і визначає, що «це встановлений законодавством час, протягом якого працівники є вільними від виконання покладених на них трудових обов'язків, і який вони можуть використовувати за своїм розсудом» [10, с.176]. Гирич О. Г., як і інші науковці, звертає увагу на регенеративну функцію, але не тільки фізичних, а й духовних сил, і дає наступне визначення цьому поняттю «це частина календарного часу, протягом якого працівник звільняється від виконання його трудової функції і яка надається йому для відновлення його фізичного і морального трудового потенціалу» [11, с.128]. Ці визначення не суперечать одне одному, лише розширюють зміст поняття, додаючи ознаки.

Звернемо увагу й на те, що крім КЗпП основним джерелом яке регулює час відпочинку працівників є Закон «Про відпустки» [3]. При цьому відпочинок складається не лише з відпусток.

У дослідженнях, присвячених відпусткам, право на щорічну відпустку розглядається завжди у двох аспектах: як конституційне право – елемент правового статусу, і як суб'єктивне право працівника, що становить елемент трудових правовідносин.

Саме наданням щорічних оплачуваних відпусток, забезпечується одне право на відпочинок. Це означає, що держава гарантує особам, що знаходяться в трудових правовідносинах, щорічне надання відпустки для відпочинку й матеріально забезпечує можливість такого відпочинку, устанавлюючи вимогу оплати надаваної відпустки.

У юридичній літературі висловлюються різні думки по питанню про те, чи є право на щорічну відпустку основним конституційним правом працівників або воно – лише складова частина права на відпочинок. Здається, що право на щорічну відпустку виділено авторами тексту Конституції лише для того, щоб підкреслити, що дане право виникає саме в рамках трудових правовідносин (в осіб, що працюють за трудовим договором) і покликано гарантувати їхнє право на відпочинок. Такий підхід мені представляється правильним, тому що до вступу в трудові правовідносини особа не може претендувати на одержання відпустки. Людина, що займається індивідуальною трудовою діяльністю, у тому числі виконуючу роботу за цивільно-правовими договорами (підряду, надання послуг та ін.), самостійно організує свою працю й вирішує: коли й скільки йому відпочивати, тому що в цьому випадку важливий тільки матеріалізований результат праці, а колективна організація процесу праці відсутня. Відповідно в цьому випадку не має сенсу говорити про забезпечення

права на відпочинок (яке безсумнівно належить і особам, що самостійно організують свою працю) через надання щорічної відпустки, тому що будь-яке право має кореспондуватися з відповідним обов'язком, тобто обов'язок надати відпустку, а в цьому випадку працюючий сам вирішує питання про відпустку (його моменті й тривалості) і державне втручання тут зайве. Однак незалежно від того, чи визнається право на щорічну відпустку основним або частиною права на відпочинок, – і в тому і в іншому випадку воно залишається обов'язковим елементом конституційного статусу всіх осіб, що задіяні в трудових правовідносинах.

При реалізації права на відпочинок не виникає окремих, незалежних правовідносин. Дане право реалізується в складі єдиних трудових правовідносин, вступаючи в які працівник одержує юридично забезпечену можливість жадати від конкретного роботодавця звільнення від роботи на певний час протягом дня, тижня, або на певну кількість днів протягом робочого року. Право на відпочинок є невід'ємною частиною правового статусу особи, що знаходиться в трудових правовідносинах, а отже не може існувати й реалізовуватися в рамках інших правовідносин.

Важливим питанням при розгляді права на відпочинок є момент виникнення даного права. Раніше в наукових працях по трудовому праву панували дві точки зору:

- виникнення права на відпочинок, особливо що стосується права на відпустку пов'язане з певним стажем роботи на конкретному підприємстві;
- виникнення права на відпочинок пов'язане з фактом вступу в трудові правовідносини.

У цей час позиція науки по даному питанню однозначна - право на відпочинок загалом, та на щорічну відпустку зокрема (як один за найважливіших видів відпочинку) виникає у працівника з моменту вступу в трудові правовідносини, тобто з першого дня роботи. Виробничий стаж, у свою чергу, може впливати лише на обсяг даного права і на можливість реалізації права на відпустку в перший рік роботи. Останнім часом право на відпочинок не завжди забезпечується роботодавцями, при цьому працівники не завжди й вимагають його дотримання, оскільки в системі цінностей останніх за умов кризових явищ соціально-економічного розвитку в Україні на першому місці стає не дотримання власних прав, а банальне виживання. Робота, навіть із затримкою заробітної плати, навіть за умов постійного перевищення встановленого обмеження робочого часу є основним стримуючим фактором у відстоюванні своїх прав працівниками та у замовчуванні ними існуючих порушень їх прав з боку роботодавців.

Таким чином, можемо стверджувати, що вітчизняне трудове законодавство вимагає суттєвого вдосконалення в аспекті гарантій робітникам права на відпочинок. Перш за все необхідним є нормативне закріплення поняття «час відпочинку» та забезпечення дієвих механізмів реалізації, та гарантій цього права, та дотримання роботодавцями трудового законодавства. В сучасних умовах господарювання та пошуку виходів із тієї соціально-економічної ситуації, яка виникла в народногосподарському комплексі України вбачається за необхідне недопущення обмеження трудових прав працівників та гарантій їх дотримання з боку роботодавців, а також недопущення змін трудового законодавства в бік зменшення обсягу трудових прав працівників. Що ж стосується часу відпочинку, то необхідно більше уваги приділи-

ти пошуку механізмів забезпечення їх реалізації та відповідальності за недотримання гарантій з боку роботодавців.

Список літератури

1. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // ВВР України. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р., № 504/96 // ВВР України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
4. Венедиктов В. С. Правове регулювання часу відпочинку працівників органів внутрішніх справ України : [науково-практичний посібник] / В. С. Венедиктов. – Х. : Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. – 165 с.
5. Грузінова Л. П. Трудове право України : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / Л. П. Грузінова, В. Г. Короткін. – К. : МАУП, 2003. – 103 с.
6. Прокопенко В. І. Трудове право України : [підручник] / В. І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
7. Трудове право України : [навч. посіб.]. / [за ред. П. Д. Пилипенка]. – К. : Істина, 2005. – 208 с.
8. Бабаскін А. Ю. Трудове право України : Академ. курс : [підруч.]. / [А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін.] / [за заг. ред. Н. М. Хуторян]. – К. : Видавництво А.С.К., 2004. – 325 с.
9. Карпенко Д. О. Основи трудового права : навч. посіб. / Д. О. Карпенко. – К. : Видавництво А.С.К., 2003. – 656 с.
10. Бойко М. Д. Трудове право України : навч. посіб. / М. Д. Бойко. – К. : Олан, 2005. – 336 с.
11. Гирич О. Г. Трудове право : [Курс лекцій: для студентів юрид. вузів та факультетів] / О. Г. Гирич. – К. : ТП Пресс, 2003. – 208 с.

Загоруйко О. Ф. Актуализация права на отдых в современных условиях развития трудового законодательства Украины / О. Ф. Загоруйко // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского. Серия : Юридические науки. – 2012. – Т. 25 (64). № 1. 2012. – С. 231-236.

Проанализированы подходы к определению понятия «время отдыха» в отечественном трудовом праве. Определена необходимость законодательного закрепления дефиниции «время отдыха». Обоснована необходимость усиления юридических гарантий права на отдых для работников.

Ключевые слова: время отдыха, право на отдых, трудовые правоотношения, трудовое право

Zagoruiko O. Actualization of the right to stay in the present conditions of the labor legislation of Ukraine / O. Zagoruiko // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2012. – Vol. 25 (64). № 1. 2012. – P. 231-236.

Determinations of concept «Rest-time» in a Ukrainian labour right is analysed. The necessity of the legislative fixing of definicij «rest-time» is certained. The necessity of strengthening of legal guarantees of right to rest for workers is grounded.

Keywords: rest-time, right to rest, labour legal relationships, labour law.

Статья поступила в редакцию 21.01.2012.