

УДК 349.2

Черноус Світлана Миколаївна,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри трудового права
і права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ДОДАТКОВИХ ВІЛЬНИХ ВІД РОБОТИ ДНІВ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

У статті висвітлюються проблеми правового регулювання додаткових вільних від роботи днів у чинному та проектному законодавстві про працю України. Аналізуються доктринальні положення в частині характеристики робочого часу та часу відпочинку, зроблено висновок про те, що додаткові вільні від роботи дні є окремим видом часу відпочинку. Виокремлено ознаки додаткових вільних від роботи днів.

Ключові слова: робочий час, час відпочинку, додаткові вільні від роботи дні, трудові обов'язки, проект Трудового кодексу України.

Chernous S. Problems of legal regulation of additional free from work days in the project of the labor code of ukraine

The article is dedicated to the problems of legal regulation of additional days off from work under the current and draft labour legislation of Ukraine. The doctrinal provisions are analyzed in regard to the features of working time and rest time and concluded that additional days off from work are a separate type of rest time. Features of the additional days off from work are marked out.

Keywords: working time, rest time, additional days off from work, labour duties, draft of the Labour Code of Ukraine.

Черноус С.М. Проблемы правового регулирования дополнительных свободных от работы дней в проекте Трудового кодекса Украины.

В статье освещаются проблемы правового регулирования дополнительных свободных от работы дней в действующем и проектном законодательстве о труде Украины. Анализируются доктринальные положения в части характеристики рабочего времени и времени отдыха, сделан вывод о том, что дополнительные свободные от работы дни являются отдельным видом времени отдыха. Выделены признаки дополнительных свободных от работы дней.

Ключевые слова: рабочее время, время отдыха, дополнительные свободные от работы дни, трудовые обязанности, проект Трудового кодекса Украины.

Актуальність дослідження. Питання правового забезпечення часу відпочинку не є новими у науці трудового права. Однак з огляду на розробку та обговорення проекту Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 [1] (далі – проект), підготовленого до другого читання, вони набувають все більшої актуальності. Відгуки щодо змісту та наслідків прийняття проекту подекуди мають діаметрально протилежні характеристики від «кроку вперед» до «антиукраїнського рабського» та «новітньої панщини». Водночас 15 березня 2017 року Комітет Верховної Ради з питань соціальної політики, зайнятості та пенсійного забезпечення рекомендував Верховній Раді України прийняти доопрацьований проект у другому читанні і в цілому.

Виклад основного матеріалу. На нашу думку, попри те, що метою прийняття вказаного акта визначено, у тому числі, «забезпечення захисту інтересів працівників», проект не створює дієвого механізму її досягнення. Означений висновок обумовлений тим, що основний (первинний) елемент такого механізму – норма права потребує удосконалення.

Так, глава 3 книги 3 «Умови праці» покликана регламентувати час відпочинку. Стаття 154 проекту визначає п'ять видів такого часу: 1) перерви упродовж робочого дня (зміни); 2) щоденний (міжзмінний) відпочинок; 3) вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок); 4) дні державних та релігійних свят, робота в які не проводиться; 5) відпустки. Законотворець виклав перелік закритого типу, відповідно можна зробити умовивід, що інших видів часу відпочинку не передбачено. Однак цей висновок є хибним, адже й чинне, і проектне законодавство містить положення про інші, крім вищевказаних, види часу відпочинку.

Низка правових актів містить норми, що визначають право працівників на додаткові вільні від роботи дні. Питанням правового забезпечення такого виду часу у науковій та навчальній літературі практично не приділяється увага. В актах законодавства означені відрізки часу іменуються по-різному: «додатковий день відпочинку», «додаткові вільні від роботи дні», «вільний від роботи день», «відгули», «день відпочинку», «неробочі дні» тощо. Саме ж явище додаткового вільного від роботи часу є недостатньо вивченим наукою трудового права. Виникає питання, яка юридична природа такого виду часу, які правові ознаки дозволяють з одного боку відмежувати цей вид часу від

інших, а з іншого – об'єднують різновиди вільних від роботи днів в один вид?

Перш за все слід констатувати, що відповідь на вказане питання залежатиме від того, які правові ознаки характеризують робочий час, а які – час відпочинку. У навчальній та науковій літературі серед істотних ознак робочого часу, як правило, виокремлюють такі: це – частина календарного часу; визначена законом чи договором (правилами внутрішнього трудового розпорядку) на основі закону; протягом такого часу працівник зобов'язаний виконувати свою трудову функцію та інші трудові обов'язки; роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника протягом такого часу роботою відповідно до укладеного трудового договору. Фактично ці ознаки корелюються із визначенням, що міститься у статті 2 Директиви 2003/88/ЄС Європейського парламенту і Ради від 04 листопада 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу, у якій «робочий час» означає будь-який період, під час якого працівник працює, знаходячись у розпорядженні роботодавця, та виконує свою діяльність або обов'язки відповідно до національного законодавства та/або практики [2].

Щодо часу відпочинку, то кваліфікуючими його ознаками у науковій літературі визначено: період часу, встановлений законом або на його основі у договірному порядку; протягом такого часу працівник є вільним від виконання покладених на нього трудових обов'язків; цей час працівник може використовувати на власний розсуд для задоволення своїх особистих потреб та інтересів [3, с. 29]. Щодо першої з указаних ознак, на наш погляд, на рівні закону або на його основі в договірному порядку встановлюється робочий час. Якщо через існування трудових відносин певний відрізок часу законом або договором не віднесено до робочого, то це є позаробочий час, частину якого складає час відпочинку. Такий висновок відповідає позиції Європейського парламенту і Ради, викладений у вищезгадуваній директиві, а саме: «період відпочинку» означає будь-який період, який не є робочим часом. Щодо другої ознаки виникає питання, чи звільняється (чи є вільним) працівник у час відпочинку від всіх трудових обов'язків, чи тільки від окремих з них. Так, Л.Я. Гінцбург відзначав, що «[н]емає робочого часу поза виконанням певного обов'язку, покладеного на працівника тим чи іншим нормативним положенням». [4, с. 113] На нашу думку, те, що працівник не повинен виконувати роботу, тобто трудову функцію

протягом часу відпочинку – не викликає сумніву, водночас трудові обов'язки не обмежуються тільки трудовою функцією працівника. Обов'язки останнього визначаються КЗпП України, законодавством про працю, локальними актами, трудовим договором. Основні обов'язки працівника в узагальненому вигляді визначено Типовими правилами внутрішнього розпорядку для робітників та службовців підприємств, установ, організацій [5, 540-545]. Так, наприклад, обов'язок, встановлений частиною другою статті 131 КЗпП, відповідно до якої працівники зобов'язані бережливо ставитися до майна роботодавця і вживати заходів до запобігання шкоді, повинен виконуватися працівником постійно (в робочий і не в робочий час), тобто доти, доки існують трудові правовідносини. Про таке свідчать, зокрема, і положення статті 134 КЗпП, якою серед інших підстав повної матеріальної відповідальності встановлено завдання шкоди не при виконанні трудових обов'язків.

Варто вказати й на те, що робочий час є й мірою праці, тобто підлягає оплаті. За час відпочинку заробітна плата не виплачується водночас за період окремих визначених законодавством видів часу відпочинку, передбачено здійснення гарантійних виплат.

Зазначене дає підстави дійти висновку, що основною ознакою, яка відрізняє робочий час від неробочого, є виконання протягом робочого часу працівником обов'язку працювати – здійснення трудової функції, або в окремих випадках готовність її виконувати на вимогу роботодавця.

Можна констатувати, що працівник протягом такого часу знаходиться не у розпорядженні роботодавця і використовує його на свій розсуд, отже, додаткові вільні від роботи дні є видом часу відпочинку. Але яким?

Аналіз міжнародного, регіонального та національного законодавства, наукової та навчальної літератури дозволяє здійснити умовивід, що основними ознаками, які характеризують неробочий час (час відпочинку), є такі: працівник протягом неробочого часу знаходиться не у розпорядженні роботодавця; він використовує такий час на свій розсуд. Отже, додаткові вільні від роботи дні є видом часу відпочинку. Але яким? Аналіз чинного законодавства про працю та перелічених у статті 154 проекту видів часу відпочинку дозволяє стверджувати, що додаткові вільні від роботи дні не підпадають під ознаки жодного з них з огляду на таке.

Актами законодавства встановлено обов'язок роботодавця надати додаткові вільні від роботи дні за наявності таких юридичних фактів, як: переробка норми робочого часу; чергування на підприємстві; донорство; поєднанням працівником роботи із навчанням тощо.

Переробка норми робочого часу може мати місце у таких випадках: 1) на безперервних виробництвах, а також в окремих галузях або видах робіт, в яких неможливо за умовами виробництва введення скороченого робочого дня напередодні вихідних і святкових днів. Так, згідно з положеннями статті 53 КЗпП напередодні святкових і неробочих днів тривалість роботи працівників, крім працівників, яким встановлено скорочений робочий час, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин. Але на безперервно діючих підприємствах дотриматись цього правила неможливо. Відповідно години переробки накопичуються і, коли вони становлять повну тривалість робочого дня, надається додатковий день відпочину. Вказане правило міститься у пункті 2 постанови Ради Міністрів СРСР від 08.03.1956 «Про скорочення тривалості робочого дня для робітників і службовців у передвихідні і передсвяткові дні», згідно з яким роботодавець зобов'язаний надавати працівникам за кожні чотири передвихідні і передсвяткові дні, відпрацьовані по вісім годин, додатково один день відпочинку [6]; 2) при вахтовому методі організації робіт. Норми Основних положень про вахтовий метод організації робіт, затверджених постановою Держкомпраці СРСР, Секретаріату ВЦРПС та МОЗ СРСР від 31.12.1987 № 794/33-82, встановлюють, що тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку працівників з урахуванням обідніх перерв може бути зменшена до 12 годин. Недовикористані у такому випадку години щоденного та щотижневого відпочинку підсумовуються і надаються як додаткові вільні від роботи дні протягом облікового періоду [7].

Відповідно до пункті 2 постанови Секретаріату ВЦРПС від 02.04.1954 № 233 «Про чергування на підприємствах та в установах» чергування у вихідні та святкові дні компенсуються шляхом надання протягом найближчих 10 днів відгулів тієї ж тривалості, що і чергування [8].

Частиною другою статті 124 КЗпП встановлено обов'язок роботодавця надавати працівникам-донорам безпосередньо після

кожного дня здавання крові для переливання день відпочинку із збереженням середнього заробітку. За бажанням працівника цей день приєднується до щорічної відпустки. Аналогічне правило визначено у частині другій статті 9 Закону України «Про донорство крові та її компонентів» від 23.06.1995. Крім того, останнім актом встановлено право працівника використати такий день і в інший час протягом року після дня давання крові чи її компонентів [9].

Працівникам, які поєднують роботу із навчанням, відповідно до правил статей 210, 218 КЗпП.

Надання більшості з указаних вільних від роботи днів передбачено й у проекті, зокрема, статті: 137 – за чергування; 158 – у зв'язку із застосуванням вахтового метода організації робіт; 190, 198 – у зв'язку із навчанням (нормотворець визначив цей день, як відпустку без збереження заробітної плати, яка надається за бажанням працівника); 259 – донорам.

Проведене дослідження дозволяє виокремити ознаки додаткових вільних від роботи днів як різновиду часу відпочинку, а саме: 1) підстави, порядок надання та конкретну тривалість додаткових вільних від роботи днів (як правило, це один день) визначено на рівні законодавства; 2) підстави надання такого виду часу відпочинку пов'язано із: характером або режимом роботи підприємства, особливостями організації праці, умовами виробництва, встановленим спеціальним режимом робочого часу, виконанням працівниками соціально необхідної або значимої для суспільства та держави діяльності; 3) надання такого виду часу відпочинку є обов'язком роботодавця; 4) у випадках, визначених законодавством, передбачено збереження заробітної плати повністю або частково.

Варто вказати й на те, що роботодавець за рахунок власних коштів підприємства або сторони колективного договору у такому акті можуть встановлювати й інші випадки надання додаткових вільних від роботи днів (з огляду на статті 9-1, 13 КЗпП України).

Потребує уточнення ще одне питання: чому ці дні іменуються «додатковими» та чи відбиває цей термін ознаки того явища, яке іменує?

Слово «додатковий» має декілька значень. Так, в одному з них – «той, що є додатком до чогось» [10]. Тобто, якщо є щось додаткове, то й існує щось основне (головне). Відповідно використана термінологія обумовлена тим, що перелік випадків, за наявності яких повинні надаватися додаткові вільні від роботи дні, а отже, й коло працівників,

що мають на них право, є досить вузькими, на відміну від інших видів часу відпочинку, на які мають право усі працівники (основні). Водночас слід врахувати і ту обставину, що окремі з додаткових вільних від роботи днів надаються не разом з основними видами часу відпочинку, а замість них, але в інший період або в іншому порядку. Так, наприклад, замість недоотриманих годин щоденного або щотижневого відпочинку, святкових або неробочих днів. В той же час «додатковість» наданих днів обумовлена тим, що вони втрачають ознаки основних видів часу відпочинку: це вже не дні (години) щоденного або щотижневого відпочинку, які визначаються ПВТР; не святкові або неробочі дні, котрі визначені статтею 73 КЗПП України. Отже, на нашу думку, використана термінологія адекватно відображає явище, яке іменує.

Висновок. Враховуючи викладене, вважаємо, що статтю 154 проекту Трудового кодексу України доцільно викласти у такій редакції:

« Стаття 154. Види часу відпочинку

1. Основними видами часу відпочинку є:

- 1) перерви упродовж робочого дня (зміни);
- 2) щоденний (міжзмінний) відпочинок;
- 3) вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок);
- 4) дні державних та релігійних свят, робота в які не проводиться;
- 5) відпустки.

2. Законодавством та іншими нормативними актами можуть передбачатися й інші (додаткові) види часу відпочинку.

3. На локальному рівні додаткові види часу відпочинку можуть запроваджуватись за рахунок власних коштів роботодавця та за умови збереження гарантій, встановлених трудовим законодавством».

Список використаних джерел

1. Проект Трудового кодексу № 1658 (доопрацьований за станом на 20.05.2015) // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.

2. Директива 2003/88/ЄС Європейського парламенту і Ради від 04 листопада 2003 року // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: old.minjust.gov.ua/file/32400.

3. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн: дис. канд. юр. наук: 12.00.05 / Дмитрієва Катерина Ігорівна – Одеса, 2014. – 196 с.

4. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР / Л.Я. Гинцбург. М.: Наука, 1966. – 304 с.

5. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій: [Затв. постановою Держкомпраці СРСР за погодженням з ВЦРПС від 20 липня 1984 р.] // Кодекс законів про працю України з постійно систематизованими матеріалами / [упоряд. і наук. ред. В. Вакуленко]. – К.: Істина, 2001. – С. 540-545.

6. Постанова Ради Міністрів СРСР № 318 від 08.03.1956 «Про скорочення тривалості робочого дня для робітників і службовців у передвихідні і передсвяткові дні» // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0318400-56>.

7. Основні положення про вахтовий метод організації робіт, затверджені постановою Держкомпраці СРСР, Секретаріату ВЦРПС та МОЗ СРСР від 31.12.1987 № 794/33-82 // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0794400-87>.

8. Постанова Секретаріату ВЦРПС від 02.04.1954 № 233 «Про чергування на підприємствах та в установах» // Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0001400-54>.

9. Про донорство крові та її компонентів: Закон України» від 23.06.1995 // Відомості Верховної Ради України. – 1995. – № 23. – ст. 183.

10. Словник української мови: в 11 томах. — Том 2, 1971. — С. 343. // Електронний ресурс. – Режим доступу <http://sum.in.ua/s/dodatkovyj>.