

**ХАРКІВСЬКІЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ Г.С. СКОВОРОДИ
ЮРИДИЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ**

**КАФЕДРА ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ ДИСЦИПЛІН,
ГОСПОДАРСЬКОГО ТА ТРУДОВОГО ПРАВА**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА
ТА ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

*Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції,
присвяченої 90-річчю з дня народження член-кореспондента
НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії,
Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук,
професора **О. І. Процевського**
(Харків, 5 квітня 2019 року)*

Харків
«Юрайт»
2019

УДК 349.2:364.3
ББК 67.305
А 43

Відповідальний за випуск доктор юридичних наук,
професор *О. В. Москаленко*

Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, присвяченої 90-річчю з дня народження чл. кор. НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д-ра юрид. наук, проф. О. І. Процевського (Харків, 5 квітня 2019 року). – Харків : Юрайт, 2019. – 508 с.

ISBN 978-617-7450-09-1

5 квітня 2019 року кафедрою цивільно-правових дисциплін, господарського та трудового права Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди проведена міжнародна науково-практична конференція, присвячена 90-річчю член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського Олександра Івановича.

У матеріалах збірника представлені результати наукових досліджень вчених, присвячених актуальним проблемам трудового права та права соціального забезпечення.

Видання адресоване вченим, аспірантам, докторантам, викладачам закладів юридичної освіти, працівникам суду, адвокатури, органам юстиції, співробітникам Державної служби з питань праці України та Державної служби зайнятості України, практикуючим юристам, громадським діячам, профспілковим активістам, іншим особам, які вивчають трудове право і право соціального забезпечення і застосовують на практиці відповідне законодавство.

ISBN 978-617-7450-09-1

УДК 349.2:364.3

ББК 67.305

© Харківській національний педагогічний
університет імені Г. С. Сковороди, 2019

© «Юрайт», оформлення, 2019

УДК 349.2

Orcid 0000-0003-0226-1696

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

ПРО КРИТЕРІЇ ПОДІЛУ ПОЗАРОБОЧОГО ЧАСУ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

Головними критеріями виділення часу відпочинку з усього масиву позаробочого часу є мета його встановлення та надання, а також можливість використання відповідного часу на власний розсуд.

Аналіз статті 45 Конституції України дозволяє назвати серед видів часу відпочинку: щотижневий відпочинок, щорічні відпустки, щоденний відпочинок (чомусь тільки при скороченому робочому часі – С.Ч.), вихідні та святкові дні. Виникає запитання чому тільки ці, або саме ці види часу відпочинку названо законодавцем і чим обумовлена така фрагментарність норми?

Про необхідність закріплення у Конституції крім вказаних інших видів часу відпочинку вже наголошувалось у науковій літературі. Так, В.В. Готра зазначає, що Конституцією України не закріплено право всіх працюючих на щоденний відпочинок і відпочинок у святкові й неробочі дні, та пропонує конкретизувати й доповнити названу статтю [1, с. 13]. У цілому підтримуючи позицію про необхідність закріплення всіх видів часу відпочинку, на які має право кожен працівник, варто зауважити таке. Спостерігається деяка алогічність нормотворця в частині вказівки на те, що право на відпочинок кожному, хто працює «забезпечується ...встановлення мскороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв» (підкреслено – С.Ч.), адже «кожен, хто працює» не може працювати за «окремими» професіями чи на «окремих» виробництвах. Крім того, якщо все ж таки керуватися підходом нормотворця, то слід тоді називати серед видів часу відпочинку й щорічні додаткові відпустки, на які мають право такі працівники. В протилежному випадку виникає думка про те, що законодавець не вважає означену відпустку часом відпочинку.

Необхідно також відзначити, що святкові та неробочі дні, як певні умови здійснення права на відпочинок, все ж зазначені у частині 2 статті 45 Конституції України. Вказаний підхід, на нашу думку, є дискусійним з огляду на вказані вище критерії поділу позаробочого часу. Водночас відповідь на питання про мету надання святкових та неробочих днів знаходиться на поверхні – вони надаються для святкування державних та релігійних свят, відправлення обрядів, церемоній тощо. Якщо ж людина не сповідує конкретної чи будь-якої релігії, або не бажає брати участі у святкуванні державних свят – це її вибір, обумовлений правом на свободу світогляду та віросповідання (стаття 35 Конституції України). Відповідно, жоден суб'єкт не має права примусити чи зобов'язати такого працівника вчиняти певні діяння, направлені на «цільове» використання таких днів. Отже, такий позаробочий час працівник може використовувати на свій розсуд. Відповідно, на нашу думку, цей різновид позаробочого часу відповідає ознакам часу відпочинку.

У законодавстві про працю мету надання окремих видів позаробочого часу визначено. Це зроблено або прямо (безпосередньо), або побічно. Безпосередньо мета надання певного виду позаробочого часу, як правило, відбивається у його найменуванні. Так, у статті 66 КЗпП встановлено конкретний вид часу відпочинку та прямо закріплено його мету – перерва для відпочинку і харчування, яку працівник може використовувати на свій розсуд, у статті 70 КЗпП визначено тривалість щотижневого безперервного відпочинку. У назвах окремих відпусток також переважно віддзеркалюється мета надання – у зв'язку з навчанням, для підготовки та участі в змаганнях, у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та інші (наведені приклади розглядаються нами як позаробочий час цільового призначення). Щодо інших, наприклад, вихідних днів, святкових і неробочих днів, то мета їх надання визначається «від протилежного», адже встановлено заборону або обмеження роботи у такі дні, надурочних робіт чи максимальну тривалість робочого дня, тижня. Стосовно відпусток у цілому, то мета їх надання визначена у преамбулі Закону України «Про відпустки», а саме : «... для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи»[2].

У своїх попередніх публікаціях ми неодноразово наголошували на тому, що право на відпочинок розглядається нами як природне право, яке

породжено самою природою людини як біологічної істоти. Тому відпочинок нами розглядається як фізіологічна потреба людського організму. У тлумачних словниках відпочинок розглядається як відновлення сил після втоми припиненням дії, руху, або проведення часу на дозвіллі, без праці, чи коротка перерва під час праці, якоїсь дії, перепочинок [3]. Звичайно, не можна буквально сприймати викладену інтерпретацію, і розглядати її як ознаку правового явища часу відпочинку, адже держава не може й не повинна втручатися у саму «структуру» відпочинку, а саме, як, в який спосіб та в яких формах відпочивати. І хоча відпочинок розглядається як антипод праці, не працювати – не означає відновлювати працездатність, адже особа, праця якої є переважно фізичною, може відпочивати, займаючись інтелектуальною діяльністю і навпаки. Відпочинок, на наше переконання, є лише одним із способів відновлення працездатності. Недарма однією з ознак часу відпочинку вказано «власний розсуд» суб'єкта, який тлумачиться як «згідно із своїм рішенням, розумінням чого-небудь» [4]. Тобто працівник сам визначає спосіб, форми і т. ін. використання такого часу. Одночасно виникає питання чи обмежені чимось такі дискреційні права працівника, адже практиці відомі непоодинокі випадки, коли особа, перебуваючи в трудових правовідносинах з одним роботодавцем, у вільний від роботи час працює на умовах сумісництва, або на період своєї відпустки укладає трудовий договір, або цивільну угоду про виконання робіт чи надання послуг, або використовує щорічну основну відпустку замість відпустки у зв'язку з навчанням (з метою складання сесії і т.ін.). Чи мають місце у даному випадку порушення трудового законодавства? На наше переконання, власний розсуд працівника обмежується метою надання часу відпочинку – відновлення працездатності.

Сучасне трудове законодавство України не встановлює юридичні наслідки за використання такого часу з іншою метою, адже відсутня пряма заборона. Водночас історія законодавства про працю нашої держави знає такі приклади. Так, ст. 110 КЗпП 1918р. містила норму, відповідно до якої виконання оплачуваної роботи в період відпустки заборонялося [5]. Сьогодні законодавець зайняв позицію, відповідно до якої, роботодавець повинен надати час для відпочинку, а як і з якою метою він буде використовуватись, визначатиме сам працівник. Отже, треба визначитись з питанням, чи варто забезпечувати цільове використання працівниками часу відпочинку способом заборон. Вважаємо це питання дискусійним, і таким, що потребує більш детального вивчення, адже приклади вста-

новлення таких механізмів у світі є. Л.П. Гаращенко звертає увагу на те, що у Швейцарії, де щорічна відпустка є оплачуваною, «працівникові забороняється під час відпустки виконувати оплачувану роботу на користь третіх осіб, оскільки в цьому разі порушуються законні інтереси роботодавця. В таких випадках працівникові може бути відмовлено у виплаті грошової компенсації за відпустку або працівник зобов'язаний повернути вже отриману заробітну плату за відпустку. Така ж заборона існує і в Німеччині» [6, с. 67].

Варто зауважити, що щорічна відпустка в нашій державі є лише одним з видів часу відпочинку, який є оплачуваним, але ж є і інші види такого часу, які оплаті не підлягають (наприклад, щоденний відпочинок, щотижневий відпочинок тощо). Крім того, встановлення такої заборони є обмеженням прав людини (порушуватиме право працівника працювати за сумісництвом, навчатися тощо). Тому, на нашу думку, встановлювати заборону нецільового використання часу відпочинку доцільно і обґрунтовано лише щодо оплачуваних його видів. Щодо інших, переконані, що держава, проголосивши себе соціальною і правовою, повинна створити можливості й розробити та впровадити правові, соціальні та економічні механізми, які забезпечуватимуть можливість використання такого часу саме з тією метою, з якою він надається. Вважаємо, що використанню часу відпочинку саме для відновлення фізичних та інтелектуальних можливостей сприятиме лише комплекс заходів (у тому числі правових), які, з одного боку, будуть робити «невигідним» нецільове використання часу відпочинку для працівника, а з іншого – мінімізують причини, що спонукають, змушують його працювати у вказаний час. Слід зауважити, що окремі правові гарантії, які забезпечують можливість цільового використання часу відпочинку, встановлені. Зокрема, частиною 2 статті 21 КЗпП встановлено не тільки право працівників на сумісництво, а й можливість сторін соціального діалогу та трудового договору його обмежувати. Також для працівників державних підприємств, установ, організацій, які працюють за сумісництвом встановлено обмеження щодо тривалості робочого часу та право використання відпустки на роботі за сумісництвом одночасно з відпусткою за основним місцем роботи [7]. Такі правила, на нашу думку, слід встановити для всіх працівників, незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності підприємства, установи, організації, а також для осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами-роботодавцями. Вказане нормативне обмеження три-

валості робочого часу стане ще однією гарантією реалізації працівниками права на відпочинок.

Список використаних джерел:

1. Готра В.В. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України. Автореф. дис. к.ю.н. Луганськ, 2011. - 20с.
2. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996р. // Голос України від 17.12.1996.
3. Словник української мови: в 11 томах. — Том 1, 1970. — С. 622. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/vidpochynok>.
4. Академічний тлумачний словник української мови [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/rozsud>.
5. Кодекс законов о труде 1918 года. Приложение из учебного пособия И.Я. Киселева «Трудовое право России», М. 2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.hist.msu.ru/Labour/Law/kodex_18.htm.
6. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: Дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / НАН України; Інститут держави і права ім. В.М.Корецького. - К., 2002. – 209с.
7. Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій: постанова Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993р. № 245 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/245-93-%D0%BF>.

УДК 349.2

Orcid 0000-0002-1475-7990

Чорноус Олена Василівна,
*доцент кафедри трудового та господарського
права факультету № 2 Харківського національного
університету внутрішніх справ,
кандидат юридичних наук, доцент*

ДО ПИТАННЯ ПРО ТРУДОВУ МІГРАЦІЮ

Відсутність достатньої кількості сучасних робочих місць, низька купівельна спроможність та падіння рівня життя працюючого населен-