

УДК 349.235(4/9)

*В. М. Завгородня, канд. юрид. наук, доц. кафедри державно-правових дисциплін  
ДВНЗ “Українська академія банківської справи Національного банку України”*

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ТА КРАЇН-ЧЛЕНІВ**

*Стаття присвячена виявленню сучасних тенденцій у правовому регулюванні часу відпочинку в комунітарному трудовому праві ЄС та законодавстві країн-членів, визначенню напрямів гармонізації права України із стандартами ЄС у цій сфері.*

*Ключові слова: час відпочинку, відпустка, трудове право Європейського Союзу.*

*Статья посвящена выявлению современных тенденций в правовом регулировании времени отдыха в коммунитарном трудовом праве ЕС и законодательстве стран-членов, определению направлений гармонизации права Украины со стандартами ЕС в этой сфере.*

*Ключевые слова: время отдыха, отпуск, трудовое право Европейского Союза.*

**Постановка проблеми.** В сучасних умовах реформування і оновлення трудового законодавства України вивчення і врахування зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин взагалі і питань часу відпочинку, зокрема, набуває великого значення. Ще більш актуальними видаються порівняльно-правові дослідження в контексті євроінтеграційних прагнень України, адже необхідною передумовою вступу до Європейського Союзу є виконання нашою державою політичних, економічних та правових умов, відомих як “Копенгагенські критерії”, що були прийняті у червні 1993 р. на засіданні Європейської Ради в Копенгагені, підтверджених в грудні 1995 р. на засіданні Європейської Ради в Мадриді [1]. Відповідно до статей 6 і 49 Договору про ЄС [2] та зазначених Критеріїв членом ЄС може будь-яка європейська держава, яка додержується принципів свободи, демократії, поваги до прав людини, принципів правової держави, забезпечує стабільність інститутів, що гарантують демократію; має дієву ринкову економіку та здатна витримувати конкурентний тиск і дію конкурентних сил у межах Союзу, а також прийме загальні правила, стандарти і політику, які складають основу законодавства ЄС.

Невід’ємною і важливою частиною правового доробку ЄС є стандарти правового регулювання трудових відносин, тим більше, що нині все більше дослідників схиляються до думки про те, що європейське трудове право формується як відособлена галузь права ЄС. Великою мірою воно стало результатом гармонізації інститутами ЄС умов праці, зайнятості, захисту прав працівників, умов найму тощо [3, с. 25–26].

**Аналіз останніх досліджень та виділення невирішених частин проблеми.** Економічне зростання в сучасному суспільстві ґрунтується на збереженні норм соціальної справедливості, і неабияке значення має в цьому сенсі регулювання часу відпочинку як елемента трудових відносин. Вивченню правового доробку ЄС та держав-членів у галузі регулювання трудових відносин загалом та часу відпочинку, зокрема, присвячено певну увагу у працях вітчизняних авторів, зокрема, Л. П. Гаращенко, С. Ф. Гуца, В. Д. Назарова, та російських дослідників О. В. Кайлової, І. Я. Кисельова. Проте необхідність реформування вітчизняного законодавства і гармонізації його з правом ЄС, що динамічно розвивається, зумовлює збереження актуальності наукових досліджень у цій сфері.

Виходячи з викладеного, основну увагу в рамках цієї роботи звернемо на регулювання часу відпочинку в комунітарному праві ЄС та в окремих країнах, які є членами Союзу.

**Виклад основного матеріалу.** Специфіка трудового права ЄС полягає в тому, що трудові відносини регулюються переважно імперативними нормами наднаціонального характеру, закріпленими у засновницьких договорах та основних нормативно-правових актах ЄС – регламентах і, особливо, директивах. Резолюції, програми, які 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.

Відповідно до п. 2 ст. 31 Хартії основних прав Європейського Союзу кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу і право на щоденний та щотижневий час відпочинку, а також на щорічну оплачувану відпустку [4].

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 [6]. Ця Директива замінила Директиву 93/104/ЄС стосовно деяких аспектів організації робочого часу, яка регулювала цю сферу раніше й викликала свого часу низку спорів і дискусій.

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.

Директива 2003/88/ЄС запроваджує мінімальні вимоги до тривалості робочого часу і часу відпочинку на всій території ЄС. Так, тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин (ст. 6); щоденний відпочинок має тривати не менше 11 послідовних годин (ст. 3); протягом робочого тижня працівник має право на безперервний 24-годинний відпочинок (ст. 5); якщо робочий день має тривалість більш як 6 годин, працівник має право на перерву, тривалість і умови надання якої визначаються колективними договорами або національним законодавством держав-членів (ст. 4); тривалість щорічної відпустки має бути не менше 4 тижнів (ст. 7). Ч. 2 ст. 7 Директиви встановлює, що мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не може замінюватися фінансовою компенсацією, крім випадків припинення трудових відносин.

Разом з тим положення національного законодавства держав-членів і колективні договори можуть встановлювати і більш сприятливі для працівника умови стосовно часу відпочинку. В той же час недодержання вказаних мінімальних стандартів розглядається як порушення права ЄС.

Договір про функціонування ЄС у ст. 158 передбачає, що держави-члени намагаються 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.

Положення рамкової угоди поширюються на всіх працівників, як чоловіків, так і жінок, що мають дітей у віці до 8 років, незалежно від того, чи була дитина народжена, чи всиновлена. Відпустка для догляду за дитиною повинна надаватися не менш, ніж на три місяці. Відповідно до змін, запроваджених у березні 2010 р., термін оплачуваної відпустки для догляду за дитиною збільшено з трьох до чотирьох місяців. При цьому один місяць може передаватися одним із батьків іншому. Передбачається, що імплементувати це положення держави-члени ЄС повинні протягом двох років. Крім того, за повідомленнями інформаційних агентств, Комітет з питань прав жінок Європарламенту вніс пропозицію про збільшення мінімальної оплачуваної відпустки при народженні дитини до 20 тижнів, а також запровадження оплачуваної відпустки для батька дитини тривалістю не менше двох тижнів під час відпустки матері [8]. Однак офіційного закріплення вказані пропозиції поки що не отримали.

У період перебування у відпустці для догляду за дитиною працівник не може бути звільнений, а по закінченні відпустки має право на отримання тієї ж або еквівалентної роботи. Директива Європейського парламенту і Ради 2002/73/ЄС від 23 вересня 2002 р. додає до цього право працівникам, які повертаються до роботи, на будь-які вигоди щодо покращення умов праці, які вони могли б отримати під час їх відсутності [9].

Детальні умови надання таких відпусток повинні визначатися колективним договором.

З метою виявлення особливостей правового регулювання часу відпочинку у сучасних країнах світу розглянемо основні положення щодо регламентації цього питання в державах-членах ЄС. По-перше, слід зауважити, що правова регламентація часу відпочинку в цих країнах відзначається певною різноманітністю. По-друге, держави орієнтуються на мінімальні стандарти гарантій права працівників на відпочинок, визначені в Конвенціях Міжнародної організації праці, і в комунітарному Союзі. По-третє, значна частина питань у цій сфері визначається колективними договорами, які, як правило, встановлюють більш сприятливі умови для працівників, ніж законодавство та міжнародні договори. Як зазначає І. Я. Кісельов, у деяких країнах значення трудових договорів наблизилося до трудового законодавства, а, наприклад, в Данії їхня роль перевищує роль законодавства про працю.

За наявності високорозвиненого трудового законодавства важливу регулятивну функцію виконують колективні договори (особливо генеральні угоди між громадськими організаціями профспілок і підприємців) у Швеції та Фінляндії [10, с. 17].

У багатьох європейських країнах право на відпочинок і, зокрема, на відпустки закріплюється в конституціях і конкретизується в спеціальних законодавчих актах. Так, в ст. 36 Конституції Італії передбачено, що працівник має право на щотижневий відпочинок і на щорічну оплачувану відпустку, від якої не має права відмовитися [11, с. 428]. У Конституції Португалії в ст. 59 “Права трудящих” передбачено право працівників на відпочинок, максимальне обмеження робочого дня, щотижневий відпочинок і чергові оплачувані відпустки [11, с. 537].

У Великобританії взагалі відсутні законодавчі акти про час відпочинку. У Данії, Австрії, Німеччині, Італії діють спеціальні законодавчі акти стосовно відпусток. У Франції питання часу відпочинку визначені главою 3 прийнятого у 2008 р. Кодексу про працю, який консолідував попереднє законодавство. Що стосується режиму відпусток у Франції, то відповідно до Ордонансу від 16 січня 1982 р., за один місяць безперервної роботи працівник отримує два з половиною дні відпустки. При цьому загальна тривалість відпустки не може перевищити тридцять робочих днів. Відсутність на роботі з неповажних причин тягне за собою пропорційне скорочення відпустки. Отже, лише безперервна праця протягом календарного року дає право на п'ятиденну оплачувану відпустку. Молодь до 21 року і учні виробничого навчання мають право на відпустку у тридцять робочих днів незалежно від попередньої роботи, проте оплачується така відпустка пропорційно фактично відпрацьованим місяцям [12, с. 23].

Федеральний закон Німеччини “Про відпустки” від 8 січня 1963 р. проголошує право на щорічну оплачувану відпустку для всіх робітників і службовців, а також учнів виробничого навчання. Право на відпустку виникає через 6 місяців роботи, що цілком відповідає нормі, яка закріплена в п. 2 ст. 5 Конвенції МОП про оплачувані відпустки № 132 [13].

Крім щорічних відпусток, законодавством та колективними договорами в країнах ЄС передбачені й інші відпустки, які використовуються з різною метою: народження дитини, вступ в шлюб, смерть члена сім'ї, навчальні відпустки і навіть додаткові відпустки для працівників, які не палять. Специфічне завдання виконує відпустка для створення власного підприємства (вона не оплачується), яка була закріплена законодавством Франції у 80-х роках. Така відпустка надається особам, які мають безперервний стаж роботи на цьому підприємстві не менше 3-х років. Тривалість додаткової відпустки становить один рік (як виключення – два роки) з правом одноразового продовження. Після закінчення відпустки працівник має право претендувати на попередню роботу або рівноцінну роботу без зниження заробітної плати. Метою таких відпусток є сприяння розвитку підприємництва, тобто створення малих та середніх підприємств, які відіграють важливу роль в економіці зарубіжних країн [14, с. 64].

Слід зазначити, що в країнах Європи існують відпустки, які носять заохочувальний характер. Наприклад, для стимулювання працівників, які не запізнюються на роботу та добросовісно працюють (не прогулюють), на автомобільних заводах “Пежо” і “Сітроєн” кожен тиждень регулярного відвідування, без запізень та прогулів, дає право робітнику на 15 балів, а службовцю – на 9 балів. За роботу в нічний час і в неділю (або святкові дні) нараховуються додаткові бали. Отримавши 500 балів, працівник має право на один день оплачуваної відпустки. Якщо працівник був відсутній на роботі більше 15 днів на рік з будь-якої причини, він втрачає всі нараховані йому бали. Частина заробленої таким чином додаткової відпустки працівник повинен використати протягом наступного року, а частину – відкласти. Існує специфіка щодо використання заробленої таким чином відпустки, в залежності від віку працівника. Наприклад, якщо йому до 35 років, 1/3 додаткової відпустки він повинен використати негайно, 1/3 – між 35 і 50 роками, 1/3 – після 50 років. Отже, регулярна (без прогулів) праця протягом трудового життя дає працівникові право на оплачувану додаткову відпустку протягом 16 місяців до досягнення пенсійного віку [10, с. 120].

Для низки країн, зокрема, Данії, Австрії, Франції характерним є інший порядок визначення тривалості відпусток ніж в Україні. Тобто працівник протягом місяця, в залежності від того, 5-денний чи 6-денний робочий тиждень, заробляє певну кількість днів відпустки.

Особливою рисою відпустки у Німеччині є те, що вона повинна використовуватись відповідно до призначення. Тому законодавством заборонено працівникам виконувати якусь іншу оплачувану роботу під час відпустки. Іншою характерною рисою виступає те, що працівник повинен підшукати собі заміну на час відпустки та завершити всі незакінчені справи [14, с. 68].

Поняття “відпустка” у деяких європейських країнах ширше ніж в Україні, тому що включає в себе і невихід на роботу у зв'язку з хворобою. Так, у Нідерландах на законодавчому рівні закріплені норми по забезпеченню нормальних умов праці, що, в свою чергу, сприяє скороченню відпусток у

зв'язку з хворобою. В середніх та дрібних компаніях навіть збирають статистичні дані про відпустки "по лікарняному", які включаються в щорічний звіт. Мета таких заходів полягає в тому, щоб зберегти здоров'я працівників та їх соціальний добробут. Статистичні дані дають можливість аналізувати, чи є різного роду відпустки у зв'язку з хворобою наслідком негативного впливу певних робіт або умов праці.

Відпустка у зв'язку з хворобою передбачена і трудовим законодавством Угорщини. Працівники мають право на оплачувану за рахунок підприємця (75 % середнього заробітку) відпустку у зв'язку з хворобою тривалістю 10 днів за кожний календарний рік. Підставою непрацездатності має бути медична довідка лікаря. Один раз на рік можна скористатися такою відпусткою тривалістю не більше 3 днів, без надання медичної довідки. Якщо така відпустка не була використана в поточному році, її можна перенести на наступний рік.

Законодавством Угорщини встановлено, що загальна тривалість щорічної відпустки залежить від віку працівника. Так, визначено, що мінімальна відпустка становить 20 робочих днів, а додаткові відпустки надаються в залежності від віку працівника. Тривалість максимальної відпустки становить 30 робочих днів (для працівників, яким виповнилося 45 років). Крім того, в Угорщині надаються і неоплачувані відпустки: відпустка по догляду за хворими членами сім'ї та близькими родичами та відпустка для будівництва власного будинку [10, с. 409].

Інститут відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами був розроблений відповідно до Конвенції МОП № 103 про охорону материнства, прийнятої 28 липня 1952 р. [2]. У багатьох країнах ЄС цей інститут набув певної диференціації і доповнився іншими відпустками, пов'язаними із сімейними потребами. Так, "материнська відпустка" або відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами є оплачуваною і надається у допологовий та післяпологовий період. Батьківська відпустка надається батьку, зазвичай, є набагато коротшою, ніж материнська і діє як додаткова до неї. Крім того, надаються гендерно-нейтральні відпустки після відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, що дають можливість батькам обрати, хто саме з них буде їх використовувати повністю або частково.

Середня тривалість відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами і по догляду за дитиною в країнах ЄС складає від 36 до 44 тижнів. Окремі країни надають батьківську відпустку: Бельгія та Франція – 3 дні, Данія – 10, Фінляндія – 1 тиждень, Швеція – 2 тижні. Данія та Швеція надають відпустку по догляду за дитиною на місяць більше у разі, якщо її використовує батько [15, с. 17].

Відпустки по догляду за дитиною можуть бути або оплачуваними, або пов'язаними з наданням різних видів соціальної допомоги. Найбільш тривалі відпустки по догляду за дитиною (2–3 роки) передбачені у Фінляндії, Німеччині, Австрії. Цікавою є практика Фінляндії, в якій батькам надається грошова допомога, що може бути використана ними або як додатковий дохід, або для оплати послуг по догляду за дитиною іншими особами.

У разі усиновлення відпустки по догляду за дитиною надаються з дня прибуття дитини у родину.

Однією з найбільш досконалих і гнучких є шведська страхова система відпусток у зв'язку з пологами, народженням та доглядом за дитиною. страхова допомога надається протягом 18 місяців, включаючи 14 тижнів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що доповнюються 6 тижнями до пологів. Один місяць надається батьку (якщо батько відмовляється, то ця відпустка втрачається). Перший рік відпустки оплачується у розмірі 80 % від заробітної плати, а держслужбовцям – 100 %. Наступні 3 місяці оплачуються за фіксованою ставкою, і решта 3 – не оплачуються з можливістю повернутися на роботу. Відпустка може бути надана обом батькам і грошова допомога, що надається через соціальну страхову систему, може компенсувати повну або часткову зайнятість. Крім того, відпустку по догляду за онуком можуть отримати дідусь або бабуся. Всім дітям працівників старше одного року держава гарантує місце у дитячих садках, а один з батьків має право на оплачуваний час для супроводження дитини у перший день влаштування в дитячий заклад чи перший день навчання [15, с. 19].

Будучи небагатою країною, Іспанія, в той же час, забезпечує оплачувану у розмірі 100 % від заробітної плати відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 16 тижнів (18 – у разі багатоплідних пологів). Крім того, доступна неоплачувана відпустка до досягнення дитиною трирічного віку. Італія надає п'ятимісячну відпустку (2 місяці до пологів і 3 після), що оплачується у розмірі 80 % від заробітної плати та додаткову шестимісячну відпустку з оплатою у 30 % заробітної плати [15, с. 19].

Значна увага приділяється в розвинених країнах питанням регулювання часу для підготовки та перепідготовки кадрів, надання працівникам можливості здобувати професійну освіту та підвищувати свій кваліфікаційний рівень. Стандарти щодо надання таких відпусток визначаються з урахуванням положень Конвенції МОП № 140 "Про оплачувані навчальні відпустки". Що стосується навчальних відпусток, то, як правило, вони визначаються не законодавством, а

національними колективними договорами. Зокрема, така система підтримки освіти працівників прийнята у Франції, Бельгії, Італії. Фінансуються такі відпустки за рахунок податків на фонд заробітної плати підприємств [16].

У **висновках** зауважимо, що в певних аспектах регулювання часу відпочинку Україна дещо відстає від країн ЄС, в інших питаннях вітчизняне законодавство є більш сприятливим для працівника. Не дивлячись на особливості законодавства зарубіжних держав, можна виявити деякі загальні риси й тенденції, а саме: збільшення кількості відпусток спеціального цільового призначення, які оплачуються; збільшення загальної тривалості соціальних відпусток; поширення навчальних відпусток. Система заохочувальних відпусток у ЄС має більш широке застосування, ніж в Україні, і така ситуація, на нашу думку, має бути виправлена у новому Трудовому кодексі України.

Крім того, необхідність додержання стандартів МОП і гармонізація трудового законодавства України з правом ЄС вимагають збільшення мінімальної тривалості щорічної основної відпустки з 24 до 28 календарних днів.

Позитивний досвід країн ЄС в регулюванні відпусток для працівників із сімейними обов'язками, в першу чергу, розглянутих нами т.зв. "батьківських відпусток" також має бути врахований вітчизняним законодавцем, що дасть змогу покращити демографічну ситуацію в країні і захистити права працівників, що мають дітей.

### Список літератури

1. Про затвердження Методики визначення критеріїв євроінтеграційної складової державних цільових програм: наказ Міністерства економіки та з питань європейської інтеграції України № 62 від 16 березня 2005 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.zakon1.rada.gov.ua](http://www.zakon1.rada.gov.ua).
2. Договор о Европейском Союзе (в редакции Лиссабонского договора) / Право Европейского Союза [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://eulaw.ru/treaties/teu>.
3. Ризаева А. Р. Правовые основы социальной политики и регулирования трудовых отношений в Европейском Союзе : автореф. дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.10 / Афаг Рамиз кызы Ризаева; Моск. гос. институт междунар. отношений МИД РФ. – М., 2009. – 31 с.
4. Хартия основных прав Европейского Союза. Ницца, 7 декабря 2000 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.zakon1.rada.gov.ua](http://www.zakon1.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 L299/9.
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. В ЕС увеличен оплачиваемый отпуск по уходу за младенцем / УНІАН [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://health.unian.net/rus/detail/205694>.
9. Директива Европейского парламента и Совета 2002/73/ЕС от 23 сентября 2002 г., изменяющая Директиву Совета 76/207/ЕЭС об имплементации принципа равенства мужчин и женщин в вопросах трудоустройства, профессионального обучения, продвижения по службе и условиях труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A15>.
10. Киселев И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов / И. Я. Киселев. – М. : Изд. группа "НОРМА-ИНФРА", 1998. – 263 с.
11. Конституции государств Европейского Союза / Под. ред. Л. А. Окунькова. – М. : ИНФРА-М. : НОРМА, 1997. – 816 с.
12. Шония Г. В. Общая характеристика трудового права Франции: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Гури Вахтангович Шония; МГЮА-М., 2009. – С. 23.
13. Конвенція МОП № 132 "Про оплачувані відпустки" (переглянута 24 червня 1070 р.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.zakon1.rada.gov.ua](http://www.zakon1.rada.gov.ua).
14. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Людмила Петрівна Гаращенко ; Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України. – К., 2002. – 209 с.
15. Кайлова О. В. Опыт семейной политики в странах Европейского Союза: система родительских отпусков / О. В. Кайлова // Политика народонаселения: настоящее и будущее: Четвертые Валентеевские чтения : сборник докладов (Книга 2) / Ред. В. В. Елизаров, В. Н. Архангельский. – М: МАКС Пресс, 2005. – С. 15–20.
16. Основы обучения в течение всей жизни: предпосылки возникновения и история развития в странах ЕС. Связь с Лиссабонской стратегией / Национальный офис программы Tempus в РФ [Электронный ресурс]. – Режим доступа : [www.tempus-russia.ru/prep-zayavka/LLL-general.pdf](http://www.tempus-russia.ru/prep-zayavka/LLL-general.pdf).

*Summary*

The article is devoted to identifying current trends in the legal regulation of non-working time in the communitarian labor law and EU law Member States. The directions of harmonization of law in Ukraine with the EU standards in this area are investigated.

Отримано 24.10.2011