

УДК 331.32-057.36

Т. І. Чавикіна

ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ ПРАВА НА ВІДПУСКУ

Вивчено позитивний досвід здійснення правового регулювання в різних європейських країнах із розвинутою ринковою економікою найбільш принципових питань відпусток. Відзначено основні тенденції міжнародно-правового регулювання в цій сфері.

Ключові слова: відпустка, Європейський Союз, додаткова відпустка, оплачувана відпустка, колективний договір.

Постановка проблеми. Серед різноманітних проблем удосконалення українського законодавства однією з нагальних є вивчення й аналіз законодавства європейських країн з метою знаходження таких рекомендацій, які могли б бути враховані при розробці нових законопроектів або у змінах до діючого законодавства. У напрямку вдосконалення трудового законодавства є нагальна необхідність приведення законодавства про відпустку у відповідність з міжнародно-правовими нормами. Крім того, з'ясування тенденцій розвитку права на відпустку в країнах з ринковою економікою також вельми важливе для прогнозування розвитку національного законодавства. Багатий світовий досвід щодо відпусток у цей час становить для нас не тільки науковий інтерес, оскільки «допомагає глибше зрозуміти власне право, його сильні і слабкі сторони, своєрідність, оригінальність його норм, інститутів і принципів» [1, с. 6], але й має істотне практичне значення. Прагнення України бути правовою державою передбачає прерогативу міжнародного права над внутрішнім, верховенство загальнолюдських цінностей. Ратифікуючи міжнародні договори і конвенції, що регламентують права людини і громадянина, ми повинні втілювати з міжнародного трудового права найпрогресивніші норми, що відповідають інтересам людини і що дозволяють забезпечити реалізацію всіх прав і свобод, закріплених в Конституції України.

Становлення та розвиток законодавства про відпустки в європейських країнах відноситься до другої половини нашого століття. Після закінчення другої світової війни, у зв'язку з утворенням у Європі низки народно-демократичних держав, почалось формування трудового законодавства нового типу. Зміни відбулися у всіх інститутах трудового права, в тому числі і в інституті часу відпочинку, однак у різних країнах цей процес проходив по-різному і різними темпами.

У перші роки народної демократії надання відпусток регулювалось старим законодавством, прийнятим у роки буржуазного правління. В Болгарії, Угорщині й Румунії заміна старого законодавства новим відбувалася більш радикальним способом (нові кодекси були прийняті в 1950–51 роках). У Німеччині, Чехії та Польщі кодифікація трудового законодавства відбулася пізніше (в Німеччині перший трудовий кодекс був прийнятий у 1961 році, в Чехії – у 1965 році,

у Польщі – у 1974 році) і змінювалась поступово, шляхом коригування старих нормативних актів відповідно до нових соціально-економічних умов. Так, наприклад, в Польщі до 1969 року діяв Закон про відпустки 1922 року, який, хоча й зі значними змінами, все ж зберігав риси буржуазного законодавства.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Необхідно відзначити, що законодавство про відпустки східноєвропейських країн – Болгарії, Угорщини, колишньої НДР, Польщі, Румунії, ЧСФР, які раніше належали до країн соціалістичного табору і були об'єднані членством у РЕВ, достатньо детально аналізувалося в роботах В. К. Міронова, І. Я. Кисельова, Є. І. Хруслова, А. П. Геращенко, С. Ф. Гуцу, В. Д. Назарова та інших авторів [2, с. 15]. У цих країнах використовувалася вельми схожа з СРСР модель правового регулювання відпусток, що, мабуть, пояснювалося спільністю політичних і соціально-економічних систем. Що ж до капіталістичних країн, то спеціальних досліджень, присвячених правовому регулюванню відпусток у цих країнах, не проводилося. Проблема правового регулювання відпусток побіжно порушується в деяких роботах, що розглядають трудове право капіталістичних держав, однак, на жаль, в основному тут наводяться лише дані про тривалість відпустки в окремих країнах [3, с. 105].

Мета цієї статті полягає у досвіді правового регулювання в європейських країнах найбільш принципових питань відпусток, а також визначення основних тенденцій міжнародно-правового регулювання в цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Сфера і глибина законодавчого регулювання щорічних оплачуваних відпусток у різних країнах різна. Якщо у східноєвропейських країнах (Болгарії, Угорщині, Румунії), як і у нашій країні, регулювання відпусток здійснювалося переважно за допомогою законодавчих та інших нормативних актів, що приймаються в централізованому порядку, і лише останніми роками стало зростати значення колективно-договірного регулювання, то в розвинених капіталістичних країнах законодавству належить значно менша роль. Умови про надання відпустки можна було знайти тільки в колективному та індивідуальних трудових договорах. Більш-менш тривалим відпочинком користувалися головним чином категорії відповідальних і добре оплачуваних працівників. У 20-ті роки закони про відпустки було прийнято в цілому ряді країн: австрійський закон від 30 липня 1919 р., литовський закон від 24 березня 1922 р., польський закон від 16 травня 1922 р., фінський закон – 1 червня 1922 р., у Чехословаччині – 1925 р., Люксембурзі – 1926 р. У Німеччині щорічні відпустки не встановлювались на законодавчому рівні, а регулювались в колективних договорах.

На сьогодні у всіх європейських країнах відбулась кодифікація трудового законодавства, до того ж у більшості з них діють другі, треті або четверті трудові кодекси (прийняті нові кодекси законів про працю в Угорщині – у 1992 р., в Болгарії – у 1995 р., в Польщі – у 2004 р., в Чехії – у 2006 р., в Румунії – у 2015 р.).

Право на щорічну оплачувану відпустку мають всі або більшість осіб, які працюють за наймом. Крім загальних прав на відпустку працівників, які працюють за наймом, можуть встановлюватися спеціальні норми, що визначають умови виникнення права на відпустку й особливості надання відпусток для окремих категорій працівників, наприклад для надомників, домашніх працівників, тимчасових і сезонних працівників та ін.

Загалом, розглядаючи сферу дії законодавства про відпустки і коло осіб, які мають право на відпустку в різних країнах, можна констатувати, що тут виразно помітна тенденція поступового розширення сфери його дії щодо суб'єктів.

Для різних груп працівників відпустки були передбачені низкою законів, що були прийняті окремими державами – Італією, Чехословаччиною, Люксембургом Іспанією, Данією. Мінімальна тривалість безперервної роботи, що давала право на відпочинок, визначалася у цих законах і становила від шести місяців до одного року.

При проведенні соціальної політики європейські країни приділяють значну увагу регламентації часу відпочинку, закріплюючи мінімальні стандарти. У світовій практиці тривалість мінімального часу відпочинку, зокрема відпусток, визначається двома засобами: законом або колективним договором, при цьому локальна норма не повинна погіршувати становище працівника порівняно із закріпленим у законодавстві. Одним з найважливіших прийнятих Радою Європи договорів є Європейська соціальна хартія, що була підписана 18 жовтня 1961 р. в Туріні. Серед гарантованих цим документом прав можна виділити такі: захист права на працю, соціальний захист усього населення та спеціальний захист поза робочим середовищем. У п. 2 ст. 31 Хартії ЄС про основні права встановлено, що кожен працівник має право на обмеження максимальної тривалості робочого часу, на щоденний та щотижневий відпочинок, а також на щорічну оплачувану відпустку. У ст. 2 Хартії закріплено, що оплачувана щорічна відпустка надається тривалістю не менше двох тижнів. У ст. 8 Хартії особливо наголошується на спеціальному захисті під час відпустки жінок у зв'язку з вагітністю та пологами, яким надається відпустка загальною тривалістю не менше 12 тижнів до та після пологів [4]. Деталізація цього положення міститься у директиві Європарламенту і Ради 2003/88 ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» [5] від 4 листопада 2003 року. Директива запроваджує низку гарантій щодо часу відпочинку. Періодом відпочинку є будь-який період, який не є робочим часом. Певні вимоги ставляться до встановлення мінімальних періодів щоденного відпочинку, щотижневого відпочинку і щорічної відпустки, а також до перерв і максимальної тривалості щотижневого робочого часу. Так, кожному працівнику впродовж кожних двадцяти чотирьох годин має бути надано відпочинок тривалістю одинадцять послідовних годин (ст. 3). У випадку, якщо робочий день працівника перевищує шість годин, він повинен мати право на перерву для відпочинку, порядок здійснення

якої, включаючи тривалість і умови надання, встановлюється в колективних договорах або угодах між соціальними партнерами, або, в разі їх відсутності, в національному законодавстві (ст. 4). Впродовж кожних семи днів кожний працівник повинен мати право на мінімальний безперервний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години на додаток до одинадцяти годин щоденного відпочинку. Якщо об'єктивні, технічні умови або умови, пов'язані з організацією праці, це виправдовують, може застосовуватися мінімальний період відпочинку тривалістю двадцять чотири години (ст. 5). 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 відносин (ст. 7).

Директива Ради 2010/18/ЄС від 8 березня 2010 року про імплементацію переглянутої рамкової угоди щодо батьківської відпустки, укладеної UNICE, СЕЕР і ETUC, та скасування Директиви 96/34/ЄС передбачає зміцнення трудових прав працівників, забезпечення надання відповідних соціальних гарантій усім працівникам, без дискримінації за ознакою статі. Основними завданнями є: гарантування дотримання цілей Директиви, якими передбачено необхідність забезпечення умов щодо тривалості відпустки у зв'язку з усиновленням дітей, старших трьох років, яка має бути не менша трьох місяців; забезпечення можливості встановлення скороченої тривалості робочого часу або неповного робочого часу як жінкам, так і чоловікам; визначення права щодо відсутності на роботі у випадку настання надзвичайних обставин у невідкладних справах сімейного характеру, пов'язаних з хворобою або нещасним випадком, що вимагають безпосередньої присутності працівника.

У 2010 р. Комітетом з питань прав жінок та рівних можливостей ЄС було запропоновано збільшити тривалість оплачуваної відпустки по догляду за дитиною віком до 4 місяців, тобто з 14 тижнів до 20 тижнів. Причому передбачається можливість передачі одного з чотирьох місяців такої відпустки іншому з батьків, що забезпечує реалізацію принципу гендерної рівності у сфері зайнятості. Пропозицію щодо прийняття відповідної Директиви було підтримано Радою міністрів з питань зайнятості, соціальної політики, охорони здоров'я та захисту прав споживачів ЄС та Європейським парламентом, що свідчить про можливість запровадження відповідних змін у майбутньому [6].

У цілому мінімальні гарантії ЄС, впроваджені у вторинному законодавстві, можуть бути змінені національним законодавством держав-членів або колективними угодами, якщо вони впроваджують сприятливіші для працівника умови у сфері часу відпочинку. Втім, більшість працівників користуються вищими соціальними гарантіями порівняно із закріпленими в законодавстві ЄС мінімальними стандартами.

Регулювання відпусток для відпочинку шляхом колективних договорів передбачено міжнародними правовими актами (ст. 2 Конвенції 1952 року № 101 про оплачувані відпустки в сільському господарстві, Рекомендації 1954 року № 98 щодо оплачуваних відпусток). Колективні договори, які укладає профспілка з адміністрацією, відіграють велике значення у визначенні видів відпусток, які надаються підприємством, їх конкретної тривалості для окремих категорій працівників, а також у встановленні більш сприятливих умов реалізації права на відпустку порівняно із закріпленими у законодавстві нормами. Як правило, перелік видів діяльності, заняття якими дає право на додаткові відпустки, їх тривалість, оформлюється у вигляді спеціального додатку до колективного договору. Але треба зазначити, що положення, встановлені колективним договором відносно відпусток, застосовуються або до всієї галузі народного господарства (Німеччина) або тільки до сторін договору (Болгарія). Ще одне важливе значення, яке має колективний договір, – це те, що він може передбачати інші види додаткових відпусток поряд з діючим законодавством, а також встановлювати відпустки більшої тривалості.

Локальні акти відіграють велике правове значення для реалізації права на відпустку, оскільки конкретизують і доповнюють нормативні акти з урахуванням специфіки праці на окремих підприємствах.

Одним із соціальних прав, що знайшли закріплення у ст. 24 Загальної декларації прав людини, прийнятої ООН 10 грудня 1948 року [7], у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, прийнятого ООН 16 грудня 1966 року [8], є право на відпочинок, включаючи право на оплачувану відпустку.

Основною метою Конвенції № 132 «Про оплачувані відпустки» 1970 року [9] стало збільшення мінімальної тривалості щорічної оплачуваної відпустки, а також надання більшої гнучкості міжнародним нормам про відпустки.

З розвитком науково-технічного прогресу, на наш погляд, цікавим є ще і міжнародно-правове регулювання учбових відпусток. Так, Генеральною Конфедерацією МОП, скликаною в Женеві Адміністративною радою Міжнародного бюро праці 5 червня 1974 року, було прийнято ряд положень про оплачувані відпустки, які знайшли своє відображення в Конвенції № 140 «Про оплачувані учбові відпустки» [10]. Слід відзначити, що на відміну від усіх конвенцій у сфері регулювання відпусток Конвенція № 140 взагалі дає визначення одного з видів відпустки. Так, згідно зі ст. 1 Конвенції «оплачувана учбова відпустка» означає відпустку, що надається працівникові з метою навчання на визначений період у робочий час з виплатою відповідної грошової допомоги. Крім зазначеної Конвенції, питання відпусток урегульовано в Конвенції № 3 «Про охорону материнства», яка була прийнята в 1919 році і переглянута в 1952 році та Конвенцією № 183, якою було переглянута попередню. Відповідно до цієї Конвенції тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами складає 14 тижнів. З урахуванням необхідності охорони здоров'я

матері та дитини відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами містить обов'язковий період тривалістю шість тижнів після народження дитини, якщо між урядом та представницькими організаціями роботодавців і працівників не погоджено інших термінів.

Висновки. Вивчення європейського досвіду про відпустки дозволяє відзначити основні дві тенденції міжнародно-правового регулювання в цій сфері. Суть першої полягає в постійному підвищенні рівня гарантії реалізації прав працівників на відпустку. Це виявляється в закріпленні в кожній наступній конвенції все більш високої мінімальної тривалості щорічної оплачуваної відпустки, розширенні кола країн, на яких розповсюджуються міжнародні норми про відпусток осіб, обмеженні вимог до стажу роботи як умови виникнення права на відпустку, у встановленні граничних термінів перенесення відпустки, мінімальної плати за час відпусток, детальних правил обчислення стажу для відпустки, порядку реалізації права на відпустку при звільненні. Позитивним є і досвід урегулювання відпустки для працівників із сімейними обов'язками («батьківські відпустки»), що дасть змогу покращити демографічну ситуацію і захистити права працівників, які мають дітей. І хоча законодавство та колективно-договірна практика низки країн значно підвищують рівень гарантій для працівників у порівнянні з вимогами, що містяться в конвенціях, він все-таки достатньо високий і для багатьох держав (країн, що особливо розвиваються) є еталоном для подальшого прогресу в правовому регулюванні відпусток, вказуючи перспективні завдання на майбутнє.

Друга тенденція пов'язана з переходом від встановлення переважно імперативних прав до диспозитивних. Передбачаючи досить високий рівень гарантій для працівників при вирішенні окремих питань, що стосуються відпусток, Конвенція № 132 не завжди розглядає їх як обов'язкові, надаючи державам-членам МОП можливість ухвалювати інші рішення, застосовувати різні способи втілення в життя положення міжнародних норм з урахуванням економічних, соціальних, національних історичних та інших умов і традицій, що існують у різних країнах.

Список використаних джерел: 1. Иванов С. А. Методологические проблемы сравнительных исследований в трудовом праве и трудовых отношениях / С. А. Иванов // Сравнительное трудовое право (по материалам советско-британского симпозиума) / Акад. наук СССР, Ин-т государства и права. – М.: Изд-во ИГиП АН СССР, 1987. – С. 5–19. 2. Карасина Н. И. Рабочее время и время отдыха в европейских социалистических странах: обзор / Н. И. Карасина; ВЦСПС, Всесоюз. центр. НИИ охраны труда. – М., 1973. – 26 с. 3. Жарков Б. Н. Основные положения трудового законодательства в капиталистических странах: [учеб. пособие] / Б. Н. Жарков. – М.: [б.и.], 1978. – 129 с. 4. Європейська соціальна хартія: від 18 жовт. 1961 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_300. 5. Про деякі аспекти організації робочого часу: директива Європейського Парламенту і Ради від 4 листоп. 2003 р. № 2003/88/ЄС [Електронний ресурс] // Офіційний Вісник Європейського Союзу. – 18.11.2003. – L 299/9 – L 299/19. – Режим доступу: <https://minjust.gov.ua/file/32400>. 6. В ЄС увеличен

оплачиваемый отпуск по уходу за младенцем // УНІАН. Здоровье [Электронный ресурс]. – 09.03.2010. – Режим доступа: <http://health.unian.net/rus/detail/205694>.
7. Загальна декларація прав людини : від 16 груд. 1948 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
8. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : від 16 груд. 1966 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042.
9. Конвенція [Міжнародної організації праці] про оплачувані відпустки № 132 (переглянута у 1970 році) : ратиф. законом України від 29 трав. 2001 р. № 2481-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022.
10. Конвенція [Міжнародної організації праці] про оплачувані учбові відпустки № 140 1974 року : ратиф. законом України від 26 верес. 2002 р. № 174-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_261.

Надійшла до редколегії 14.08.2015



Чавыкина Т. И. Европейский опыт становления и развития права на отпуск

Изучен позитивный опыт осуществления правового регулирования в разных европейских странах с развитой рыночной экономикой наиболее принципиальных вопросов отпусков. Отмечены основные тенденции международно-правового регулирования в этой сфере.

Ключевые слова: отпуск, Европейский Союз, дополнительный отпуск, оплачиваемый отпуск, коллективный договор.

Chavykina T. I. European experience of the formation and development of the right on vacation

Analysis of the content of international norms about vacation that are specified in the Conventions of the International Labor Organization and acts of the European Union allowed to note two basic tendencies of international and legal regulations in this area. The essence of the first is in the constant raising the level of guarantees of realizing the rights of employees on vacation. The second tendency is connected to the shift from establishing mainly the mandatory rules to dispositive. Collectively-contractual practices of the countries with the developed economy significantly increases the level of guarantees for employees in comparison to the requirements contained in the Convention, and for many countries (especially developing countries) is a benchmark for further progress in the legal regulation of vacations, indicating the perspective tasks for the future.

The feature of the legislation of some European countries is the fact that it provides standards that promote business development through the provision of additional vacation. On this basis, it would be appropriate to implement incentive holidays into the legislation of Ukraine.

European experience in regulating vacation is extremely useful for Ukraine and should be used while adopting a new Labor Code of Ukraine.

Keywords: vacation, the European Union, additional vacation, paid vacation, collective agreement.

