

УДК 349.2

В.Д. АВЕСКУЛОВ, канд. юрид. наук, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого

ВИКОРИСТАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ

Ключові слова: час відпочинку, позаробочий час, щорічна відпустка, зміст трудових правовідносин, права і обов'язки працівника

Одним із основних трудових прав працівника традиційно вважається право на відпочинок, яке закріплено в ч.1 ст.45 Конституції України. Відповідно до частини 2 цієї ж статті, це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час [1]. Кодекс законів про працю України в главі п'ятій, що має назву «Час відпочинку», розширює перелік механізмів реалізації зазначеного права, додаючи до нього перерви для харчування, святкові дні та ін. [2].

Але чи коректно називати використання часу відпочинку правом працівника, як це робиться в національних законодавчих актах та наукових працях? Адже, якщо існує певне суб'єктивне право, то повинен існувати механізм відмови від його реалізації, а у випадку із, приміром, вихідними днями, працівник не може в односторонньому порядку приступити до виконання трудової функції в неділю. Тому метою даної роботи є з'ясування того, чим саме є використання часу відпочинку – правом чи обов'язком працівника.

Спершу необхідно чітко відмежувати час відпочинку від схожих явищ, адже безсумнівним є те, що традиційне сприйняття часу відпочинку є таким, що не відповідає реаліям сьогодення. Так, загальновизнаною є точка зору, за якої до часу відпочинку відноситься

час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і який може бути використано ним на власний розсуд [3, с.331; 4, с.476; 5, с.269]. Тим самим весь час працівника поділяється на робочий і час відпочинку. Проте, за цього підходу за межами обох видів часу залишатимуться такі періоди, як, скажімо, час роботи у примирних органах незалежних посередників, членів примирних комісій і трудових арбітражів, час участі в колективних переговорах у ролі представників сторін тощо. Ці та інші проміжки часу однаково не можна віднести як до робочого часу, оскільки відсутні виконання трудової функції та організаційно-підготовчі дії, так і до часу відпочинку, оскільки працівник не може розпоряджатися цим часом на власний розсуд.

З метою усунення цієї суперечності нами було запропоновано таку систему поділу часу працівника: на першому рівні його поділено на робочий та позаробочий. Під *позаробочим часом* розуміється передбачений законодавством, угодою, колективним чи трудовим договором проміжок часу, протягом якого працівник тимчасово вивільняється від виконання трудових обов'язків. На другому рівні позаробочий час поділяється на час відпочинку та інші випадки вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків. Під *часом відпочинку* розуміється передбачене законодавством, угодою, колективним чи трудовим договором вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків, яке надається йому для відпочинку й відновлення працездатності. Залежно від періодичності надання час відпочинку може бути поділено на: (а) відпочинок протягом робочого дня (перерва для відпочинку і харчування), (б) щоденний (міжзмінний) відпочинок, (в) щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні), (г) щорічний відпочинок (дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться, і щорічні відпустки). Підставою надання другого виду позаробочого часу поруч з існуванням трудо-

вих правовідносин є наявність певного факту поза межами останніх, що спричиняє виникнення у працівника певного обов'язку нетрудового характеру (написання дисертації, участь у спортивних змаганнях тощо) [6].

Додамо, що якщо під предметом трудового права розуміти трудові та тісно пов'язані з ними відносини, то використання часу відпочинку виступає складовою трудових правовідносин, тоді як інші випадки вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків відноситимуться до тісно пов'язаних відносин, адже вони не входять до предмету домовленості між працівником та роботодавцем при укладенні трудового договору.

Визначивши таким чином межі явища «час відпочинку», перейдемо безпосередньо до питання, озвученого на початку статті – чи коректно називати використання часу відпочинку правом працівника?

Якщо йдеться про загальну можливість відпочивати, то конструкція «право на відпочинок» безумовно є коректною, оскільки будь-яка людина може як займатися активними видами діяльності, так і відпочивати, і за такого бачення право на відпочинок є гарантією забезпечення принципу заборони примусової праці. Проте, ч.1 ст.45 Конституції України говорить про право на відпочинок кожного, *хто працює*, а отже мова йде саме про відпочинок у рамках трудових правовідносин.

Аналіз цього питання доцільно розбити на дві частини – використання щорічної відпустки, як самого тривалого виду часу відпочинку, та використання інших видів часу відпочинку. Щодо останніх, видається, немає жодних сумнівів відносно того, чи може працівник в односторонньому порядку приступити до виконання трудової функції, наприклад, під час вихідних днів або перерви для харчування із подальшим зарахуванням цього часу до робочого часу. Таке відхилення від режиму робочого часу є можливим за згодою сторін і лише в деяких випадках, передбаче-

них законодавством, допускається порушення цього правила (надурочні роботи, тимчасові переведення за ч.2 ст.33 КЗпП України тощо).

Отже, залишається питання стосовно використання щорічних відпусток. На практиці розповсюдженою є ситуація, коли працівник не виявляє бажання йти в щорічну відпустку, і є незрозумілим, чи має роботодавець право примусово відправити такого працівника в щорічну відпустку. Якщо ми визнаємо використання щорічної відпустки правом працівника, то логічно було би передбачити можливість відмови від його реалізації. Але особа, яка вступила у трудові правовідносини, не має законної можливості відмовитися від реалізації права на щорічну відпустку: за її бажанням замінити грошовою компенсацією можна лише частину щорічної відпустки, що перевищує 24 календарні дні. Іншими словами, законодавець зайняв проміжну позицію із цього питання, не визнаючи використання щорічної відпустки ані правом, ані обов'язком працівника.

З іншого боку, Закон України «Про відпустки» містить заборону ненадання щорічної відпустки протягом двох років підряд. Але чи можуть співіснувати такі норми, як обов'язок роботодавця надавати відпустку та право працівника її використовувати? На наше переконання, таке правове регулювання не має жодного сенсу, оскільки працівник своїми законними діями (невикористанням відпустки) може створювати видимість порушення роботодавцем законодавства про працю (обов'язку надати відпустку), хоча останній просто не мав можливості виконати власний обов'язок.

Цікавою з цього приводу є позиція Вищого адміністративного суду України, який у постанові від 19.06.2013 р. у справі К/800/11943/13 за позовом директора Департаменту правового забезпечення Міністерства оборони України до Міністерства оборони України про визнання протиправними дій останнього щодо недотримання порядку надання й оплати відпустки зазначає, що *відпустки є правом особи*,

і що її надання може мати місце у випадку подання особою відповідної заяви, яку за наявності правових підстав повинно бути задоволено. Керуючись цим аргументом, суд дійшов висновку, що роботодавець не вправі був видавати наказ про надання працівнику щорічної відпустки у строки, не обумовлені статтями [7].

Для того, щоб сформулювати цілісну позицію із цього питання, звернемося до сутності явища щорічних відпусток. Безумовно такі тривалі вивільнення працівників від виконання трудових обов'язків спричинені турботою держави про здоров'я працюючого населення країни. Дослідження фізіологів говорять про те, що організм людини від тривалого виконання одноманітних завдань поступово *потрапляє в стан стресу* і чи не єдиним виходом із такого стану є тривалий відпочинок [8, с.34]. Перекладаючи цю думку на трудові правовідносини, ми розуміємо, що стан стресу викликає, з одного боку, зниження продуктивності праці трудящих, а з іншого – погіршення стану їх здоров'я. Щорічна відпустка, будучи найтривалішим видом часу відпочинку, є основним інструментом, за допомогою якого стає можливим суттєво відновити психічно-фізіологічний стан людини.

Стаття 3 Конституції України говорить про те, що життя та здоров'я людини є *найвищою соціальною цінністю*. Ця норма знаходить своє відображення чи не в усіх інститутах законодавства про працю, і час відпочинку не є винятком: держава через різні механізми бере на себе тягар щодо піклування про здоров'я працюючих осіб. І такий підхід є безумовно правильним, оскільки здоров'я нації не є тим питанням, в якому все можна залишити на розсуд сторін – держава повинна гарантувати мінімальний рівень захисту відповідних прав працівників.

Нагадаємо, що в 90-ті роки минулого століття значна кількість людей в нашій країні під тиском обставин була змушена працювати на декількох роботах, не маючи змоги використо-

увати свої щорічні відпустки. На сьогодні дані статистики свідчать, що середня тривалість життя чоловіків становить менше 60-ти років. Переконані, що одним із багатьох факторів цієї негативної тенденції була й відсутність відпусток у цих людей, які роками перебували в стані фізичного та емоційного напруження без можливості самовідновлюватися.

Тому, беручи до уваги рекомендації фізіологів, загальну соціальну спрямованість розвитку нашої держави та щойно описаний досвід, доходимо висновку, що *використання щорічної відпустки повинно бути обов'язком працівника*. З одного боку, це допоможе покращити рівень захищеності трудового потенціалу країни, а з іншого – сприятиме підвищенню ефективності праці трудящих.

Тому в разі не виявлення працівником бажання використовувати щорічну відпустку слід надати роботодавцеві право примусово відправляти таку особу у відпустку в останні дні періоду, закріпленого в графіку відпусток, а за відсутності графіку – в останні дні робочого року, за який надається відпустка.

На початку статті ми піддавали критиці існуючий стан речей, у тому числі, через те, що має місце співіснування обов'язку роботодавця надати щорічну відпустку із правом працівника на її використання. А чи не виникатиме схожий конфлікт, якщо ми визнаємо використання щорічної відпустки обов'язком працівника? Видається, що ні, оскільки так само, як обов'язок роботодавця по створенню належних умов праці співвідноситься із правом працівників вимагати створення цих умов, обов'язок роботодавця по наданню відпустки кореспондує праву працівників вимагати такого надання, а обов'язок працівників по використанню відпустки – праву роботодавця вимагати такої поведінки.

Іншим аргументом на користь запропонованого висновку може слугувати те, що робочий час та час відпочинку є *елементами внутрішнього трудового розпорядку підприємства*, а оскільки підпорядкування правилам внут-

рішнього трудового розпорядку є одним із основних трудових обов'язків працівника, то й використання часу відпочинку повинно становити такий обов'язок.

З огляду на наведені аргументи, вважаємо, що використання часу відпочинку (що включає в себе щорічні відпустки, святкові дні, вихідні дні, щоденний (міжзмінний) відпочинок та перерви протягом робочого дня) не може бути правом працівника, а є його обов'язком, оскільки не існує і не повинно існувати процедури односторонньої відмови від його реалізації.

Тому норму частини 1 статті 45 Конституції України доречно сформулювати таким чином: «Кожному, хто працює, гарантується відпочинок», оскільки нині існує формулювання («Кожен, хто працює, має право на відпочинок») не відповідає сьогоднішньому рівню розвитку суспільних відносин у сфері застосування праці.

Повертаючись до запропонованого поділу позаробочого часу працівника, підкреслимо, що тоді як використання часу відпочинку є обов'язком працівника, використання інших видів вивільнення потребує додаткових дій працівника, а отже є його правом, від реалізації якого можна відмовитися.

Підсумовуючи, виокремимо основні тези даної роботи:

1. Традиційне бачення часу працівника як сукупності робочого та часу відпочинку не задовольняє вимоги сьогодення, оскільки за межами обох видів залишається значна кількість різноманітних періодів, коли працівник виконує важливі нетрудові функції.

2. Для подальшого наукового обговорення пропонується така система поділу часу працівника: на першому рівні виділяються робочий та позаробочий час. На другому – позаробочий час поділяється на час відпочинку та інші випадки вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків. Ключовою відмінністю між цими видами є те, що коли для виникнення першого підставою служить ли-

ше існування трудових правовідносин, другий може бути реалізовано виключно за наявності фактичного складу, що крім трудових правовідносин включає до себе інші передбачені законодавством обставини.

2. Використання часу відпочинку є обов'язком, а не правом працівника. Через це словосполучення «право на відпочинок» у трудовому контексті втрачає своє значення, і тому частину 1 статті 45 Конституції України доречно сформулювати таким чином: «Кожному, хто працює, гарантується відпочинок».

2. У разі не виявлення працівником бажання використовувати щорічну відпустку слід надати роботодавцеві право примусово відправляти таку особу у відпустку в останні дні періоду, закріпленого в графіку відпусток, а за відсутності графіку – в останні дні робочого року, за який надається відпустка.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України : від 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // ВВР України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р., № 322-08 // ВВР УРСР. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – [Вид. 3-тє, перероб., допов.]. – Х. : Консум, 2002. – 528 с.
4. Прилипко С. М. Трудове право України : підруч. [5-те вид., перероб. і доп.] / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. – Х. : Вид-во «ФІНН», 2012. – 800 с.
5. Трудове право України : підруч. [2-ге вид., стереотип] / за ред. Н. Б. Болотіної, Г. І. Чанишевої. – К. : Т-во «Знання», КОО, 2001. – 564 с.
6. Авескулов В. Д. «Время отдыха» или «внерабочее время»? / В. Д. Авескулов // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – 2013. – № 7. – С. 97–101.
7. Пост. ВАСУ у справі К/800/11943/13 : від 19.06.2013 р. [Електронний ресурс]. – Ре-

жим доступу: <http://www.reyestr.court.gov.ua/Review/32145338>.

8. Селье Г. Стресс без дистресса : монографія / Г. Селье. – М. : Прогресс, 1982. – 127 с.

Авескулов В. Д. Використання часу відпочинку у трудових правовідносинах / В. Д. Авескулов // Форум права. – 2015. – № 2. – С. 5–9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/FP_index.htm_2015_2_3.pdf

Піддається критиці теза, що використання часу відпочинку є правом працівника. Автор конкретизує визначення та межі часу відпочинку й розглядає процедуру реалізації працівником щорічної відпустки. У результаті робиться висновок, що використання часу відпочинку є обов'язком, а не правом, працівника.

Авескулов В.Д. Использование времени отдыха в трудовых правоотношениях

Критикується тезис, что использование времени отдыха является правом работника. Автор конкретизирует определение и границы времени отдыха, рассматривает процедуру реализации работником ежегодного отпуска. В итоге делается вывод, что использование времени отдыха – это обязанность, а не право, работника.

Aveskulov V.D. Usage of a Rest Time in the Labor Relations

Author concretizes a definition of the rest time, analyses a mechanism of realization of annual leave, offers a system of dividing all time of an employee on working and non-working time, where non-working time is being divided on the rest time and other cases of freeing an employee from the work. As a result, he states that usage of a rest time should be a duty, but not a right, of an employee.