

АВТОРСЬКЕ ПРАВО. СТАНДАРТИЗАЦІЯ ТА СЕРТИФІКАЦІЯ

УДК 340.13ЄС:331

С.П. Филь,

Ю.В. Клапцов, кандидат технічних наук, доцент

ГАРМОНІЗАЦІЯ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ НА СПРАВЕДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ ВІДПОВІДНО ДО ЗАКОНОДАВСТВА КРАЇН-ЧЛЕНІВ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ

У статті розглянуто питання гармонізації прав працівників на справедливі умови праці відповідно до законодавства країн-членів Європейського Союзу.

Ключові слова: право на відпустку, тривалість робочого часу, країни-члени Європейського Союзу.

В статье рассмотрен вопрос о гармонизации прав работников на справедливые условия труда в соответствии с законодательством стран-членов Европейского Союза.

Ключевые слова: право на отпуск, продолжительность рабочего времени, страны-члены Европейского Союза.

Paper deals with the issue of harmonization of workers' rights to fair working conditions in accordance with the laws of the Member States of the European Union.

Keywords: right to leave, hours of work, Member States of the European Union.

Процес інтеграції України до Європейського Союзу сприяє гармонізації законодавства України до законодавства ЄС у сфері захисту права працівників на справедливі умови праці. Забезпечення належних умов праці, наприклад, за рахунок покращення соціального забезпечення (гідна заробітна плата, нормальний режим роботи, повноцінний відпочинок, надійне страхування, заохочування та преміювання тощо) забезпечить поліпшення трудового потенціалу працівників і, відтак, підвищення ефективності праці.

Під поняттям “умови праці” розуміють сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці. Умови праці на кожному робочому місці формуються під впливом таких груп факторів: виробничих, санітарно-гігієнічних, факторів безпеки, інженерно-психологічних, естетичних та соціальних.

Метою нашого дослідження є аналіз питання генези правового забезпечення тривалості робочого часу та відпусток в органах державного управління інтелектуальної власності України та гармонізації тривалості робочого часу і відпусток вітчизняного законодавства до ЄС.

Невід'ємною складовою правового доробку ЄС є стандарти правового регулювання трудових відносин, адже нині більшість дослідників схиляються до

думки про те, що європейське трудове право формується як відособлена галузь права ЄС.

Економічне зростання в сучасному суспільстві ґрунтується на збереженні норм соціальної справедливості, і неабияке значення має в цьому сенсі регулювання тривалості робочого часу й часу відпочинку як невід'ємного елемента трудових відносин.

Конституція України гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується [1, ст. 45]. Кожен, хто працює, має також право на відпочинок. Це право забезпечене наданням днів щотижневого відпочинку, а також встановленням норм тривалості робочого часу, скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час.

Особливість трудового права Європейського Союзу полягає в тому, що трудові відносини регулюються переважно імперативними нормами наднаціонального характеру, закріпленими в договорах та основних нормативно-правових актах ЄС (регламентах, директивах). Прийняті резолюції й програми інституціями ЄС у сфері регулювання праці носять рекомендаційний характер, хоча й координують заходи, що впроваджуються країнами-членами ЄС, ставлять спільні для всіх завдання.

Право на справедливі умови праці відповідно до *Європейської соціальної хартії ETS від 3 травня 1996 року №163* передбачає гарантування кожному працівнику право на обмеження максимальної тривалості робочого часу і право на щоденний та щотижневий час відпочинку, а також на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів [2]. Час відпочинку у праві ЄС визначається, головним чином, через обмеження робочого часу.

Згідно з *Директивою Європейського Парламенту і Ради 2003/88/ЄС від 4 жовтня 2003 року про деякі аспекти організації робочого часу* визначений час відпочинку 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. Також ця Директива запроваджує мінімальні вимоги до тривалості робочого часу і часу відпочинку на всій території ЄС. Так, тривалість робочого тижня не повинна перевищувати 48 годин; щоденний відпочинок має тривати не менше 11 послідовних годин; протягом робочого тижня працівник має право на безперервний 24-годинний відпочинок; 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 країн-членів; тривалість щорічної відпустки має бути не менше 4-х тижнів. Крім того, мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не може замінюватися фінансовою компенсацією, крім випадків припинення трудових відносин. Разом з тим, положення національного законодавства країн-членів і колективні договори можуть встановлювати і більш сприятливі для працівника умови стосовно часу відпочинку. Водночас недодержання зазначених мінімальних стандартів розглядається як порушення права ЄС.

Питання тривалості робочого часу й часу відпочинку регулюються Кодексом законів про працю України, який був прийнятий у 1971 році. З метою сприяння інтеграції України до Європейського Союзу та встановлення прав та обов'язків

суб'єктів трудових правовідносин, забезпечення реалізації передбачених Конституцією України трудових прав і гарантій працівників, створення належних умов праці, забезпечення захисту прав та інтересів працівників і роботодавців Верховною радою України було прийнято в першому читанні проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 (доопрацьований від 20.05.2015) [3].

Робочим часом вважається встановлений законом або на його підставі угодою сторін час, протягом якого працівники згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку повинні виконувати за трудовим договором свої трудові обов'язки.

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Разом з цим, підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж 40 годин на тиждень. Тривалість робочого часу залишилася незмінною й у новому Трудовому кодексі.

Розглянувши в табл. 1 тривалість робочого часу та погодинну оплату в європейських країнах та Україні, можна стверджувати, що робочий день у більшості країн ЄС коротший ніж в Україні [4].

Таблиця 1

Розмір та оплата робочого часу в країнах-членах ЄС та в Україні

| № п/п | Країни | Тривалість робочого тижня, год | Кількість робочих годин за рік | Середня оплата за годину праці, дол. США |
|-------|------------|--------------------------------------|--------------------------------------|--|
| 1. | Німеччина | 25,6 | 1330 | 35,3 |
| 2. | Нідерланди | 25,7 | 1336 | 42,7 |
| 3. | Франція | 26,8 | 1392 | 34,3 |
| 4. | Австрія | 27,5 | 1431 | 36,6 |
| 5. | Бельгія | 27,8 | 1446 | 38,9 |
| 6. | Ірландія | 28,3 | 1469 | 45,5 |
| 7. | Данія | 28,8 | 1496 | 48,8 |
| 8. | Люксембург | 30,1 | 1565 | 46,78 |
| 9. | Фінляндія | 30,3 | 1578 | 33,6 |
| 10. | Англія | 31 | 1611 | 31,3 |
| 11. | Україна | 40 | 2080 | при 3500 грн – 21,87 грн або при 140 дол* – 0,80 дол при 1378 грн – 8,29 грн або при 55,12 дол – 0,33 дол *1 дол. США = 25 грн |

Станом на 2015 рік в Україні середня зарплата становить приблизно 3500 грн, тобто при курсі 25 грн за 1 дол. США це буде 140 дол. США. Тоді середня плата за годину праці буде 21,87 грн або 0,80 дол. США.

Станом на 1 вересня 2015 року мінімальна зарплата – 1378 грн (55,12 дол. США). Погодинний розмір плати – 8,29 грн (0,33 дол. США) [5].

Договір про функціонування Європейського Союзу зазначає, що країни-члени намагаються підтримувати наявну еквівалентність режимів оплачуваних відпусток [6]. Ця важлива гарантія забезпечення права на відпочинок, сумісності сімейного і професійного життя підкріплюється низкою положень вторинного права ЄС.

Директива 96/34/ЄС від 3 липня 1996 року про рамкову угоду щодо відпусток для догляду за дитиною встановлює 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 менше ніж на три місяці.

Директива Європейського парламенту і Ради 2002/73/ЄС від 23 вересня 2002 року 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.

Певною мірою можна погодитись з науковцем В.М. Завгородною щодо особливостей правового регулювання часу відпочинку в країнах ЄС [7].

По-перше, слід зауважити, що правова регламентація часу відпочинку в цих країнах має певну різноманітність. По-друге, держави орієнтуються на мінімальні стандарти гарантій права працівників на відпочинок, визначені в Конвенціях Міжнародної організації праці. 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.

Право на відпочинок та відпустки в багатьох європейських країнах гарантується конституцією. Наприклад, у Конституції Португалії зазначено право працівників на відпочинок, максимальне обмеження робочого дня, щотижневий відпочинок і чергові оплачувані відпустки. Конституція Італії гарантує працівнику щотижневий відпочинок та щорічну оплачувану відпустку, від якої він не має права відмовитися. У Великобританії взагалі відсутні законодавчі акти про час відпочинку. У Данії, Австрії, Німеччині, Італії діють спеціальні законодавчі акти стосовно відпусток. У Франції питання відпочинку визначено Кодексом про працю, в якому встановлено, що за один місяць безперервної роботи працівник отримує два з половиною дні відпустки, яка не може перевищити тридцять робочих днів. Відсутність на роботі з неповажних причин тягне за собою санкції у вигляді пропорційного скорочення відпустки. У Німеччині норми права на щорічну оплачувану відпустку для всіх робітників і службовців, а також учнів виробничого навчання закріплено законом [7].

Окрім щорічних відпусток, у країнах-членах ЄС передбачені й інші відпустки, які використовуються з різною метою: народження дитини, вступ у шлюб, смерть члена сім'ї, навчальні відпустки та специфічні додаткові відпустки, наприклад для працівників, які не палять, для створення власного підприємства. Така неоплачувана відпустка щодо створення власного підприємства надавалася законодавством Франції у 80-х роках особам, які мають безперервний стаж роботи на одному й тому ж самому підприємстві не менше 3-х років. Тривалість відпустки становила один рік з правом одноразового продовження. Під час неоплачуваної відпустки за працівником зберігалось робоче місце. Такі відпустки сприяють

розвитку малого та середнього бізнесу, який відіграє важливу роль в економіці зарубіжних країн [7].

На відміну від України в країнах ЄС існують відпустки із заохочувальним характером. Наприклад, на розсуд керівництва приватних підприємств для стимулювання працівників, які не запізнюються на роботу та добросовісно працюють без прогулів, кожен тиждень регулярного відвідування, без запізень та прогулів, дає право робітнику на визначену кількість балів. За роботу в нічний час і в неділю (або святкові дні) нараховуються додаткові бали. Отримані сумарні бали працівник може обмінювати на дні оплачуваної відпустки. За прогули без поважних причин у працівника забирають штрафні бали [7].

У деяких країнах ЄС відпустка включає в себе і невихід на роботу у зв'язку з хворобою. Наприклад, у Нідерландах законом закріплені норми по забезпеченню нормальних умов праці, що, у свою чергу, сприяє скороченню відпусток у зв'язку з хворобою. Навіть збирають статистичні дані в компаніях про відпустки по хворобі, які включаються в щорічний звіт. Статистичні дані дають можливість аналізувати, чи є відпустки у зв'язку з хворобою наслідком негативного впливу певних робіт або умов праці [7].

Особлива увага приділяється питанню відпусток по догляду за дитиною. У країнах ЄС середня тривалість відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами і по догляду за дитиною становить 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. 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 Швеції страхова система відпусток у зв'язку з пологами, народженням та доглядом за дитиною складає 18 місяців, включаючи 14 тижнів відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, що доповнюються 6 тижнями до пологів [7].

Що стосується Іспанії, то в цій країні відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю 16 тижнів оплачується в розмірі 100 % від заробітної плати. Також 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 розмірі 30 % від заробітної плати [7].

В Україні Главою V Кодексу законів про працю регламентується питання часу відпочинку [8, ст. 66-84]. За чинним законодавством розрізняють такі види відпустки.

1. Щорічні відпустки терміном не менше 24 календарних днів.
2. Щорічні додаткові відпустки надаються працівникам:
 - 1) за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці (тривалістю до 35 календарних днів);
 - 2) за особливий характер праці (тривалістю до 35 календарних днів);
 - 3) в інших випадках, передбачених законодавством.

Наприклад, у державних службовців розмір додаткової оплачуваної відпустки залежить від стажу роботи, а саме: державним службовцям, які мають стаж державної служби понад 10 років, посадовим особам місцевого самоврядування, які мають стаж служби в цих органах понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5 календарних днів, а починаючи з 11-го року ця відпустка збільшується на 2 календарних дні за кожний наступний рік. Тривалість додаткової оплачуваної відпустки не може перевищувати 15 календарних днів.

Крім того, загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів.

3. *Творча відпустка* надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках.

4. *Відпустка для підготовки та участі в змаганнях* надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях.

5. Окремим категоріям ветеранів війни надається додаткова відпустка зі збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік.

6. *Відпустки без збереження заробітної плати* надаються працівнику за сімейними обставинами не більше 15 календарних днів на рік.

7. *Відпустка у зв'язку з навчанням* надається працівникам, які навчаються, для складання:

– випускних іспитів в основній школі тривалістю – 10 календарних днів;

– випускних іспитів у старшій школі – тривалістю 23 календарних дні;

– перевідних іспитів в основній та старшій школах – від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних.

Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів.

Працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року. Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

– на період настановчих занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах:

I–II рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 10 днів,

III–IV рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 днів, незалежно від рівня акредитації із заочною формою навчання – 30 днів;

– на період настановчих занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах:

I–II рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 20 днів,

III–IV рівнів акредитації з вечірньою формою навчання – 30 днів, незалежно від рівня акредитації із заочною формою навчання – 40 днів;

– на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації – 30 календарних днів;

– на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, – два місяці, а у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації – чотири місяці.

8. Соціальні відпустки:

– *Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами.*

На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю:

до пологів – 70 календарних днів;

після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів), починаючи з дня пологів.

Особам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з пологового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 днів.

– *Відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку* (терміном до 3-х років). За необхідністю відпустку можна продовжити до 6 років.

– *Відпустка у зв'язку з усиновленням дитини* (56 календарних днів).

– *Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину-інваліда з дитинства підгрупи А І групи* (віл 10 до 17 діб).

Порівнюючи норми законодавства про відпустки, які прописані в чинному Кодексі законів про працю та проекті Трудового кодексу, варто зазначити, що пропонується збільшення тривалості оплачуваної щорічної відпустки з 24 до 28 календарних днів [3; 8]. Також проект Трудового кодексу передбачає збільшення з 28 до 32 календарних днів основної відпустки для шахтарів і робітників, задіяних на роботах на глибині від 150 метрів. Інвалідам III групи пропонується збільшити тривалість відпустки з 26 до 28 днів (при цьому для інвалідів I і II груп тривалість відпустки залишається незмінною – 30 календарних днів на рік).

Отже, на сьогодні в Україні поступово відбувається процес гармонізації прав працівників на справедливі умови праці до законодавства країн-членів Європейського Союзу. На жаль, покищо можна вести мову лише про наміри збільшення мінімальної тривалості оплачуваної щорічної відпустки в Україні на 4 доби, що буде відповідати нормі Європейської соціальної хартії, яка передбачає встановлення щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів.

На нашу думку, перші кроки з гармонізації вітчизняного трудового права до ЄС необхідно робити щодо питання соціального забезпечення працівників, а особливо встановлення розміру гідної заробітної плати й тривалості робочого часу. Адже, з огляду на наведені дані в таблиці 3.1, тривалість робочого дня в більшості країн ЄС коротша ніж в Україні, а оплата праці при цьому середньому на декілька порядків більша.

Для ефективного економічного зростання нашої держави можна перейняти досвід Франції, яка на законодавчому рівні надає право своїм громадянам на неоплачувану відпустку для відкриття власного підприємства зі збереженням місця роботи терміном на 1 рік. Таке нововведення в нашому Трудовому кодексі не потребувало б додаткових витрат з Державного бюджету. Право на таку відпустку сприятиме розвитку середнього та малого бізнесу, який нині знаходиться в критичному стані, та допоможе створити нові робочі місця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Європейська соціальна хартія ЕТС від 3 травня 1996 року № 163 // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2007. – № 51.
3. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 № 1658 (доопрацьований від 20.05.2015).
4. Депутати заради піару можуть дозволити українцям відпочивати майже 40 днів на рік [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://tsn.ua/ukrayina/vidpochiti-po-rovniy-v-ukrayini-hochut-zbilshiti-serednyu-trivalist-vidpustki-285618.html>.
5. Про Державний бюджет України на 2015 рік : Закон України від 28.12.2014 р. № 80-VIII // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2015. – № 5. – Ст. 37.
6. Договір про заснування Європейської Спільноти від 25.03.1957 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_017.
7. *Завгородня В.М.* Правове регулювання часу відпочинку в трудовому праві Європейського Союзу та країн-членів / В.М. Завгородня // Правовий вісник Української академії банківської справи. – 2011. – С. 123–128.
8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). – 1971. – Додат. до № 50.

Отримано 02.11.2015.