

ЧАС ВІДПОЧИНКУ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ У ПРОЕКТІ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ

Відповідно до ст. 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок. Сільськогосподарським працівникам 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.

Питання правового регулювання часу відпочинку висвітлювалися в роботах вчених колишнього СРСР М. О. Александрова, І. Я. Кисельова, А. Р. Мацюка, Л. Я. Гінцбурга, В. Ф. Франціяна. Серед вітчизняних дослідників слід назвати В. С. Венедиктова, Д. О. Карпенка, В. В. Жернакова, В. І. Прокопенка, П. Д. Пилипенка, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишеву та ін. Слід відзначити, що у зв'язку з реформуванням аграрного сектора економіки України на сучасному етапі питання правового регулювання часу відпочинку сільськогосподарських працівників досить актуальні.

Тому метою даної статті є дослідження особливостей правового регулювання часу відпочинку сільськогосподарських працівників відповідно до проекту Трудового кодексу України та розробка пропозицій щодо його удосконалення.

Трудове законодавство не дає визначення поняття часу відпочинку, але таке визначення вироблене наукою трудового права. На думку Д. О. Карпенка, час відпочинку — це частина календарного часу, коли працівник вільний від виконання трудової функції й має право використовувати його за власним розсудом.

Праця безпосередньо пов'язана з відпочинком, разом вони є основними соціальними становищами, у яких людина перебуває все своє життя. Праця обов'язково повинна чергуватися з відпочинком, оскільки організм людини не розрахований на безперервний процес праці. Таким чином, одне з основних завдань держави — це створення для громадян відповідних умов праці і відпочинку, задоволення їх потреб і запитів, забезпечення їх законних прав і пільг.

Під час відпочинку правовий зв'язок між працівником і роботодавцем не припиняється. Роботодавець зобов'язаний не тільки надати працівнику час для відпочинку, оплатити його, але і зберегти за ним місце роботи. Працівник же, в свою чергу, по закінченні часу, відведеного на відпочинок, повинен повернутися до роботодавця і продовжити виконувати свої трудові обов'язки.

Трудовим законодавством до часу відпочинку віднесено: 1) перерви протягом робочого дня чи зміни; 2) щоденний відпочинок між робочими днями (зміними); 3) щотижневі вихідні дні; 4) щорічні святкові та неробочі дні; 5) щорічні відпустки.

Кожен із зазначених видів відпочинку має свої особливості. При цьому у сільськогосподарському виробництві тривалість часу відпочинку може відрізнятися від аналогічного відпочинку в інших галузях. Оскільки перерви протя-

гом робочого дня (зміни) відповідно до трудового законодавства надаються працівникам для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин, як правило від 30 до 60 хвилин, то такі перерви в аграрному секторі тривають, в більшості випадків, не менше двох годин. Це пов'язано, в першу чергу, з тим, що сільськогосподарські працівники паралельно ведуть своє особисте селянське господарство, яке потребує догляду. Тому слід відзначити, що така перерва забезпечує не відпочинок, а дуже часто, навпаки, інтенсивну завантаженість таких працівників.

Працівники мають право використовувати час перерви за власним розсудом. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи. Але, на тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюються роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. Наочним прикладом може бути робота комбайнерів у період збирання врожаю, коли дорога кожна хвилина. Тому роботодавець організовує «польові кухні», які виїжджають на поле, де збирається врожай, і механізатори харчуються в польових умовах, не залишаючи свого робочого місця, даного поля, протягом робочого часу.

Оскільки в аграрному виробництві в основному застосовується 6-денний робочий тиждень, тривалість відпочинку між робочими тижнями не повинна бути меншою ніж сорок дві години, а кількість повних вихідних становить один день. Фактично робочий день у суботу для адміністративного персоналу та спеціалістів завершується о 13 годині. Таким чином, тривалість відпочинку між робочими тижнями становить 43 години (11 годин у суботу, 24 години у неділю, 8 годин у понеділок).

Найдовшим, за кількістю вільних днів підряд, видом відпочинку є щорічна відпустка сільськогосподарських працівників. Право на щорічну оплачувану відпустку, відповідно до ст. 2 КЗпП України, віднесено до основних трудових прав працівників, яке виникає з моменту укладення трудового договору. Відповідно до ст.10 Закону України «Про відпустки» право сільськогосподарського працівника на щорічні основну та додаткову відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві і повинно бути використане, як правило, до закінчення робочого року.

Відповідно до ч. 5 ст. 10 Закону України «Про відпустки» право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. Отже, можна підсумувати, що підставами набуття права на відпустку сільськогосподарськими працівниками відповідно до Закону України «Про відпустки» є: 1) перебування працівника у трудових правовідносинах з сільськогосподарським суб'єктом господарювання, тобто підприємством, фермерським господарством чи сільськогосподарським виробничим кооперативом; 2) наявність безперервного стажу роботи у такого роботодавця не менше 6 місяців.

Аналіз положень гл. 3 проекту Трудового кодексу України, якою регулюються питання надання відпусток, свідчить, що положення цієї глави не містять визначення поняття «відпустка», що є значним недоліком. У §1 гл. 3 проекту ТК України, де містяться загальні положення про відпустку, в ст. 163 передбачено, що кожен працівник має право на відпустку, що відповідає конституційним вимогам. Відповідно до ст. 164 проекту ТК України право на відпустку забезпечується: 1) гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади) та умов праці; 2) здійсненням гарантійної виплати на період відпустки в розмірі середньої заробітної плати, а також виплатою працівникові у випадках, передбачених трудовим законодавством, колективним чи трудовим договором, матеріальної допомоги для оздоровлення; 3) заборобою заміни відпустки гарантійною виплатою, крім випадків, передбачених цим Кодексом. При цьому законодавцем у ч. 2 ст. 164 визначено, що трудовим законодавством, колективним чи трудовим договором можуть бути передбачені інші гарантії права на відпустку.

Статтею 165 проекту ТК України передбачено, що працівник вправі використувати час наданої йому відпустки за власним розсудом, що гарантує йому відпочинок та відновлення працездатності. Крім того, час відпусток, що мають цільове призначення, повинен використовуватися відповідно до такого призначення. Це стосується творчих відпусток та відпусток у зв'язку з навчанням.

Слід відзначити, що ст. 166 проекту визначаються такі види відпусток, які суттєво відрізняються за назвою від визначених відпусток Законом України «Про відпустки»: 1) щорічні трудові відпустки: основна трудова відпустка мінімальної тривалості, основна трудова відпустка продовженої тривалості, додаткова трудова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці, додаткова трудова відпустка за особливий характер праці, додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу, додаткова трудова відпустка за стаж роботи; 2) інші трудові відпустки, передбачені законом. Статтею ж 4 Закону України «Про відпустки» щорічні відпустки поділяються на такі види: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством. Отже, як бачимо, у проекті ТК України змінено назви видів щорічної відпустки. Так, «щорічна відпустка» замінена назвою «щорічна трудова відпустка».

Статтею 168 проекту ТК України визначено, що тривалість відпусток визначається цим Кодексом, законами та іншими нормативно-правовими актами у сфері праці, колективними або трудовими договорами і незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях. Дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться, при визначенні тривалості щорічної трудової відпустки не враховуються. Крім того, відповідно до ч. 3 цієї статті, працівникам, з якими укладено трудовий договір на визначений строк, тривалість щорічних трудових відпусток визначається відповідно до відпрацьованого ними часу. Згідно із ч. 4 до щорічних трудових відпусток не включаються дні тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому

порядку, які збігаються з періодом відпустки, а також відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами. За заявою працівника до щорічних трудових відпусток не зараховуються дні тимчасової непрацездатності працівника з інших причин, визначених законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Це означає, що у випадку тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку, у період щорічної трудової відпустки вона буде продовжена на кількість днів непрацездатності працівника. Що стосується відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, то вона буде приєднана до щорічної трудової відпустки.

Відповідно до ст. 169 проекту ТК України про надання працівникові відпустки роботодавець зобов'язаний видати наказ, підставою для якого є письмова заява працівника. У разі якщо наказ не виданий, працівник не має права за власним розсудом визначати день початку відпустки. З цього виходить, що для того, щоб мати можливість піти у відпустку, яка передбачена колективним або трудовим договором, працівник повинен написати письмову заяву про надання відпустки, а роботодавець — видати наказ з обов'язковим зазначенням дати початку відпустки. При цьому слід відзначити, що у даній статті закладена суперечність. Тому що у першому реченні даної статті законодавець визначає, що роботодавець зобов'язаний видати наказ, а далі бачимо, що такий наказ може бути і не видано. На мою думку, дану статтю слід удосконалити, розширивши її зміст. У даній нормі статті слід вказати, що працівник у заяві про надання відпустки повинен вказати конкретний вид відпустки. При цьому обов'язково встановити терміни подання заяви працівником до початку відпустки. Слід також надати роботодавцю можливість перенести дату початку відпустки працівника у разі виробничої необхідності, але не більше ніж на 14 днів. Частина 2 статті, яка по суті суперечить ч. 1, слід виключити. Таким чином, ст. 169 пропонується викласти в такій редакції:

«Стаття 169. Оформлення відпустки.

1. Про надання працівникові відпустки роботодавець зобов'язаний видати наказ, підставою для якого є письмова заява працівника про надання конкретного виду відпустки, подана за два тижні до бажаного початку відпустки.

2. У разі виробничої потреби роботодавець має право перенести дату початку відпустки, вказану у заяві працівника, на інший термін, але не більше ніж на 14 днів».

До позитивних моментів гл. 3 слід віднести положення ст. 170, в якій передбачено, що роботодавець зобов'язаний у встановленому порядку вести облік відпусток, які надаються працівникам. Крім того, працівник має право щороку у будь-який час ознайомлюватися з даними обліку відпусток, які безпосередньо його стосуються.

Параграфом 2 гл. 3 визначаються види щорічної трудової відпустки, їх тривалість, обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Слід відзначити, що ст. 183 проекту ТК визначено право роботодавця на дострокове надання щорічної трудової відпустки, чого у Кодексі законів про працю України немає. Роботодавець за погодженням з виборним органом

первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником) має право на дострокове надання щорічних трудових відпусток повної або часткової тривалості всім або окремим категоріям працівників у разі простою юридичних осіб чи їх підрозділів у зв'язку з обставинами, які заздалегідь передбачити було неможливо.

Працівники повинні бути попереджені про дострокове надання їм щорічної трудової відпустки не пізніше ніж за 15 календарних днів до її початку.

З цього виходить, що у разі простою юридичних осіб чи їх підрозділів роботодавець за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником) має право достроково надати щорічні трудові відпустки повної або часткової тривалості всім або окремим категоріям працівників. При цьому повинні скластися такі обставини, які заздалегідь передбачити було неможливо, тобто форс-мажорні обставини, які не залежать від волі людини. Наприклад, характерними для сільськогосподарського виробництва, зокрема галузі рослинництва, обставинами такого напрямку можуть бути: відсутність пального на автозаправках, що призвела до прострочення строків посіву культур, буревій, який знищив весь майбутній урожай, чи цінова політика держави, наслідком якої стала відмова сільськогосподарських товаровиробників вирощувати збиткову для них продукцію. За ринкових умов, на мою думку, така стаття повинна бути в Трудовому кодексі України, адже від таких факторів можна застрахуватися в страховій компанії, але забезпечити роботою працівників при настанні аналогічних умов не завжди вдається. Проте все ж таки положення даної статті викликає одне зауваження щодо погодження такої ситуації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або вільно обраними працівниками представниками (представником). З юридичної точки зору, для того, щоб в подальшому не виникало суперечок, в якій формі буде виражене таке погодження, воно повинно бути письмовим. Це дасть змогу в подальшому уникнути багатьох конфліктів на виробництві.

Новою є ст. 184 проекту ТК України, якою передбачається колективне надання відпустки. Так, у колективному договорі може бути передбачено одночасне надання щорічної трудової відпустки всім працівникам (більшості працівників) підприємства, установи, організації, їх структурних підрозділів, якщо характер діяльності позбавляє можливості надання відпустки працівникам у різний час з урахуванням їх інтересів та інших обставин. Недоліком даної статті є те, що законодавець визначає організаційно-правову структуру: підприємство, установу, організацію, а не юридичну особу. За такої редакції статті з цього переліку випадають фермерські господарства, сільськогосподарські кооперативи, які також є юридичними особами та роботодавцями. Тому дану статтю слід викласти в такій редакції:

«Стаття 184. Колективне надання відпустки

У колективному договорі може бути передбачено одночасне надання щорічної трудової відпустки всім працівникам (більшості працівників) юридичної

особи, її структурних підрозділів, якщо характер діяльності позбавляє можливості надання відпустки працівникам у різний час з урахуванням їх інтересів та інших обставин».

У ст. 185 проекту ТК України чітко визначений порядок надання щорічної трудової відпустки. Так, щорічна трудова відпустка повинна надаватися працівникові в межах робочого року, що надає можливість працівнику вчасно відпочити та відновити свою працездатність. Згідно із ч. 2 цієї статті щорічна трудова відпустка за бажанням працівника може надаватися одночасно з щорічною основною трудовою відпусткою або окремо від неї. Частина 3 статті викликає певні зауваження, оскільки вона повторює ч. 1, а саме: щорічна трудова відпустка повинна надаватися працівникові з таким розрахунком, щоб вона була використана, як правило, до закінчення робочого року, за який вона надається, тобто це положення звучить аналогічно до ч. 1. Тому одну із цих частин слід виключити із даної статті.

Відповідно до ч. 4 ст. 185 щорічна трудова відпустка надається згідно з графіком, який затверджується і доводиться роботодавцем до відома працівників не пізніше ніж 15 січня поточного календарного року. Графік складається роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням потреб виробництва, особистих інтересів працівника та наявності можливості для їх відпочинку.

У разі необхідності, згідно з ч. 5 цієї статті, графік надання щорічних трудових відпусток може складатися в окремих підрозділах юридичної особи, що дасть змогу більш ефективно розподілити час відпусток між працівниками. Частиною 6 ст. 185 передбачено, що під час визначення черговості надання щорічних трудових відпусток повинні забезпечуватися права працівників, у яких є право щодо отримання відпусток у зручний для них час. Дана частина в деякій мірі дублює положення ч. 4 цієї ж статті, в якій визначено, що графік складається з урахуванням особистих інтересів працівників та наявності можливості для їх відпочинку. Тому ч. 6 слід виключити із даної статті.

Викликає певні зауваження п. 8 ст. 185 проекту ТК України, яким передбачено, що конкретний день надання щорічної трудової відпустки згідно з графіком встановлюється за погодженням між працівником і роботодавцем. Про день початку відпустки роботодавець письмово повідомляє працівника не пізніше ніж за 15 днів до настання цієї дати. Виникає логічне запитання, яким документом роботодавець письмово повідомить про це працівника? Якщо це буде наказ, як це зазначено у ст. 169 проекту ТК України, то слід даний пункт доповнити: про день початку відпустки роботодавець письмово повідомляє працівника не пізніше ніж за 15 днів до настання цієї дати шляхом видання відповідного наказу. На мою думку, слід залишити схему, яка ефективно спрацювала до цього часу, коли сам працівник за два тижні до початку відпустки пише заяву про надання йому щорічної відпустки відповідно до графіка відпусток. При цьому графік відпусток на початку року доводиться до відома всіх працівників під розписку та вивішується на видному місці.

Таким чином, ст. 185 необхідно удосконалити, виклавши її в такій редакції:
«Стаття 185. Порядок надання щорічної трудової відпустки.

1. Щорічна трудова відпустка повинна надаватися працівникові в межах робочого року.

2. Щорічна трудова відпустка за бажанням працівника може надаватися одночасно з щорічною основною трудовою відпусткою або окремо від неї.

3. Щорічна трудова відпустка надається згідно з графіком, який затверджується і доводиться роботодавцем до відома працівників не пізніше ніж 15 січня поточного календарного року під розписку. Графік складається роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) з урахуванням потреб виробництва, особистих інтересів працівника та наявності можливості для їх відпочинку.

4. У разі необхідності графік надання щорічних трудових відпусток може складатися в окремих підрозділах юридичної особи.

5. Використання графіка щорічних трудових відпусток є обов'язковим як для роботодавця, так і для працівника, крім випадків, встановлених ст. 183 цього Кодексу.

6. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між обома сторонами. Працівник зобов'язаний письмово повідомити роботодавця про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну».

Підсумовуючи викладене, можна зробити висновок, що новий Трудовий кодекс України повинен не лише відповідати ринковим умовам, які склалися в країні, але і захищати права сторін трудових правовідносин у процесі праці у всіх галузях народного господарства.

Література

1. Конституція України від 28 червня 1996 року // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Карпенко Д. О. Трудове право України: Курс лекцій. — К.: МАУП, 1999. — С. 105.
3. Гордієнко М. І. Особливості правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівників ОВС України: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. уп-т внутр. справ. — Х., 2004. — С. 7.
4. Кодекс законів про працю України: Офіц. вид. — К.: Ін Юре, 2000. — С. 4.
5. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 2. — Ст. 4.
6. Проект Трудового кодексу України від 10.02.2006 р. // www.rada.gov.ua.