

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
«ОДЕСЬКА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ»

ДМИТРИЄВА КАТЕРИНА ІГОРІВНА

УДК 349.235:331.31/32(477+4/8).001.36

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ
ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ
ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

12.00.05 — трудове право; право соціального забезпечення

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата юридичних наук

Одеса -- 2014

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія» Міністерства освіти і науки України.

Науковий керівник доктор юридичних наук, професор,
член-кореспондент НАПрН України,
заслужений діяч науки і техніки України
ЧАНИШЕВА Галія Інсафівна,
Національний університет
«Одеська юридична академія»,
декан соціально-правового факультету

Офіційні опоненти: доктор юридичних наук, професор
АНДРІЙВ Василь Михайлович,
Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення;

кандидат юридичних наук, доцент
ПОТОПАХІНА Ольга Миколаївна,
Одеський національний університет
імені І.І. Мечникова,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Захист відбудеться « 6 » листопада 2014 р. о 16 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради Д-11.086.03 Національного університету «Одеська юридична академія» (65009, м. Одеса, Фонтанська дорога, 23).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного університету «Одеська юридична академія» (65009, м. Одеса, вул. Піонерська, 2).

Автореферат розісланий « 3 » листопада 2014 р.

Учений секретар
спеціалізованої вченої ради



В.В. Тіщенко

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність теми. У міжнародних актах про права людини та конституціях розвинених держав право на відпочинок закріплене як одне з основних трудових прав. У ст. 45 Конституції України проголошується, що кожен працюючий має право на відпочинок, який забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом. Реалізація конституційного права на відпочинок не можлива без належного юридичного забезпечення нормами, встановленими міжнародними актами та актами національного законодавства.

У сучасних умовах реформування трудового законодавства України вивчення і зіставлення норм інституту часу відпочинку різних країн, порівняння їх з міжнародними та європейськими трудовими стандартами дозволяє виділити та проаналізувати світові закономірності та тенденції правового регулювання часу відпочинку і у максимальному ступені використати їх для удосконалення національного законодавства у цій сфері. Для цього необхідно, по-перше, порівняти відповідні положення актів чинного трудового законодавства України з міжнародними та європейськими трудовими стандартами і, по-друге, виділити ті аспекти зарубіжного законодавчого досвіду, які представляють інтерес для національного законодавця та можуть і повинні бути враховані у процесі правотворчості та правозастосування.

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання часу відпочинку досліджуються у роботах таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як В.М. Андрійв, Г.О. Барабаш, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.П. Гаращенко, Л.Я. Гінцбург, Г.С. Гончарова, В.В. Готра, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, І.Я. Кисельов, Р.З. Лівшиць, А.М. Лушніков, М.В. Лушнікова, П.Д. Пилипенко, О.М. Потопахіна, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, В.Г. Ротань, О.А. Ситницька, П.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін.

Водночас у роботах вищезазначених вчених право на відпочинок ще не досліджувалося як суб'єктивне трудове право, не розглядалися його юридична природа та структура. Визначення основних тенденцій розвитку національного законодавства у сфері часу відпочинку з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн є актуальним напрямком досліджень у сучасній науці трудового права України.

Актуальність теми дисертаційного дослідження також обумовлюється необхідністю внесення науково обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення положень Глави 2 «Час відпочинку» і Глави 3 «Відпустки»

Книги третьої «Умови праці» проекту Трудового кодексу України (далі – проект ТК України).

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Теоретичні та практичні питання теми дисертації досліджувалися у межах виконання плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Правове регулювання трудових відносин і відносин у сфері соціального захисту в умовах ринкової економіки та його ефективність» на 2006-2010 роки як складової плану науково-дослідної роботи Одеської національної юридичної академії «Традиції та новачі у сучасній українській державності і правовому житті» на 2006-2010 роки (державний реєстраційний номер 0106U004970), а також плану науково-дослідної роботи кафедри трудового права та права соціального забезпечення «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці та соціального забезпечення» на 2011-2016 роки як складової плану науково-дослідної роботи Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку української державності та права» на 2011-2016 роки (державний реєстраційний номер 0110U000671).

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є спеціальне комплексне дослідження правового регулювання часу відпочинку за законодавством України у порівняльно-правовому аспекті з міжнародними та європейськими трудовими стандартами, законодавством зарубіжних країн у цій сфері.

Для досягнення поставленої мети у дисертації вирішуються наступні завдання:

- дослідити еволюцію вчення про час відпочинку у науці трудового права;
 - визначити поняття та ознаки часу відпочинку як трудової категорії;
 - охарактеризувати види часу відпочинку;
 - з'ясувати юридичну природу та структуру права на відпочинок як суб'єктивного трудового права;
 - дослідити міжнародні та європейські стандарти права на відпочинок на предмет відповідності ним положень чинного трудового законодавства та проекту ТК України у цій сфері;
 - вивчити зарубіжний досвід правової регламентації часу відпочинку;
 - визначити основні тенденції правового регулювання часу відпочинку за законодавством України у сучасний період;
 - розробити науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення правового регулювання часу відпочинку за чинним законодавством України, проектом ТК України з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.
- Об'єктом дослідження* є трудові правовідносини, в рамках яких реалізується право на відпочинок.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні проблеми правового регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн.

Методи дослідження. Методологічною основою дисертаційного дослідження є низка загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, вибір яких обумовлений особливостями його мети і завдань, об'єкту і предмету. За допомогою діалектичного методу досліджено проблеми правового регулювання часу відпочинку в їх розвитку і взаємозв'язку (п.п. 1.1, 1.2, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3). Застосування історико-правового методу дозволило проаналізувати становлення і розвиток вчення про час відпочинку і обґрунтувати необхідність подальшого наукового дослідження цієї проблеми (п. 1.1). Формально-логічний та системний методи було використано при визначенні поняття та ознак часу відпочинку і характеристики його видів (п.п. 1.2, 1.3). Порівняльно-правовий метод дозволив зіставити схожі об'єкти пізнання при аналізі міжнародних актів, актів національного трудового законодавства та законодавства зарубіжних країн (п.п. 1.3, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2).

Наукова новизна одержаних результатів. Дисертація є першим у сучасній науці трудового права спеціальним комплексним дослідженням правового регулювання часу відпочинку за законодавством України у порівняльно-правовому аспекті з міжнародними та європейськими трудовими стандартами, законодавством зарубіжних країн.

У межах здійсненого дослідження одержано такі результати, які мають наукову новизну:

вперше:

досліджено етапи становлення і розвитку вчення про час відпочинку у науці трудового права; визначено особливості наступних трьох етапів: дорадянського, радянського та пострадянського;

охарактеризовано нормативне закріплення права на відпочинок у міжнародних та європейських актах про права людини, якими воно віднесено до основних трудових прав, та актах чинного трудового законодавства України, проекті ТК України;

з'ясовано юридичну природу права на відпочинок як суб'єктивного трудового права. Встановлено, що зазначене право як індивідуальне трудове право є складовою змісту індивідуальних трудових правовідносин. Воно належить до переліку основних трудових прав працівників, закріпленого у ст. 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Право на відпочинок є регулятивним суб'єктивним трудовим правом, майновим трудовим правом; запропоновано визначити у ст. 155 проекту ТК України час відпочинку як встановлений законом або на його основі у договірному порядку період часу, протягом якого працівник повинен бути звільнений від виконання покладених на нього трудових обов'язків, і який він може використовувати на власний розсуд для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я та для інших особистих потреб;

встановлено особливості правового регулювання часу відпочинку у країнах із розвинутою ринковою економікою: правова регламентація часу відпочинку у зазначених країнах відзначається певною різноманітністю; сучасне законодавство розвинених країн зорієнтовано на мінімальні стандарти

права на відпочинок, закріплені у конвенціях МОП, в актах Ради Європи та Європейського Союзу; значна частина питань у сфері часу відпочинку визначається колективними договорами, які, як правило, встановлюють більш сприятливі умови для працівників порівняно із законодавством та міжнародними актами;

визначено основні тенденції правового регулювання часу відпочинку у постсоціалістичних країнах. Установлено, що у нових трудових кодексах, прийнятих на пострадянському просторі, окремі глави (розділи) присвячено регулюванню часу відпочинку, в яких у більшості випадків ураховано міжнародні та європейські стандарти у цій сфері. Правове регулювання часу відпочинку, особливо такого його виду, як відпустки, вирізняється досить високим рівнем диференціації на колективно-договірному рівні залежно від об'єктивних та суб'єктивних критеріїв;

визнано основними тенденціями розвитку законодавства України про час відпочинку такі: врахування міжнародних та європейських трудових стандартів права на відпочинок, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн у цій сфері; поєднання державного і договірної способів регулювання часу відпочинку із розширенням меж останнього; удосконалення форм і способів захисту права на відпочинок у разі його порушення;

удосконалено:

визначення поняття окремих видів часу відпочинку і пропозиції їх законодавчого закріплення у чинному КЗпП, проекті ТК України;

підстави диференціації правового регулювання часу відпочинку. Зокрема, запропоновано в якості самостійної підстави вважати такий суб'єктивний критерій, як виконання функції материнства та наявність сімейних обов'язків;

набуло подальшого розвитку:

положення про ознаки часу відпочинку як трудової категорії. Зокрема, запропоновано доповнити перелік ознак зазначеної категорії посиланням на спосіб встановлення та цільове призначення;

положення про поділ видів часу відпочинку за тривалістю на короткостроковий і тривалий та визначення особливостей їх правового регулювання у чинному КЗпП та проекті ТК України;

формулювання теоретично обґрунтованих пропозицій та рекомендацій щодо удосконалення актів чинного трудового законодавства України та проекту ТК України у сфері часу відпочинку з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Практичне значення одержаних результатів. Висновки і пропозиції, сформульовані в дисертації, можуть бути використані: у науково-дослідницькій діяльності для подальшої розробки теоретичних проблем юридичного забезпечення права на відпочинок; у правотворчій діяльності

з метою вдосконалення правового регулювання часу відпочинку за чинним трудовим законодавством та проектом ТК України; у практиці застосування чинного законодавства з точки зору правильного розуміння змісту правових норм, їх тлумачення, вирішення питань, не врегульованих нормами права.

Результати дослідження можуть бути використані у навчальному процесі при викладанні нормативного курсу «Трудове право України», спеціального курсу «Порівняльне трудове право», при підготовці та написанні підручників, навчальних посібників, курсів лекцій, практикумів із зазначених дисциплін.

Апробація результатів дослідження. Основні положення дисертації доповідалися і обговорювалися на засіданнях науково-теоретичного семінару кафедри трудового права та права соціального забезпечення Національного університету «Одеська юридична академія», на науково-практичних конференціях, зокрема: II Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 25-26 березня 2011 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького та аспірантського складу Одеської національної юридичної академії «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 20-21 травня 2011 р.); III Міжнародній науково-практичній конференції «Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 7-8 жовтня 2011 р.); IV Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми» (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 р.); III Міжнародній науковій конференції студентів, аспірантів та молодих вчених «Правове забезпечення соціальної сфери» (м. Одеса, 22-23 березня 2012 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького складу Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 20-21 квітня 2012 р.); Міжнародній науковій конференції професорсько-викладацького складу Національного університету «Одеська юридична академія» «Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права» (м. Одеса, 30 листопада 2012 р.); Міжнародній науково-практичній конференції професорсько-викладацького складу Національного університету «Одеська юридична академія» «Правове життя сучасної України» (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.).

Публікації. Основні положення, теоретичні висновки та практичні рекомендації, що містяться в дисертації, викладені автором у 13 публікаціях, в тому числі 4 наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях, перелік яких затверджено МОН України, та 1 статті, опублікованій у зарубіжному виданні.

Структура дисертації зумовлена метою і завданнями дослідження. Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, що містять сім підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації складає 199 сторінок, з яких основний зміст – 180 сторінок.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ

У Вступі обґрунтовується актуальність теми дослідження, визначаються мета роботи і завдання, які необхідно вирішити для досягнення поставленої мети, об'єкт, предмет і методи дослідження, висвітлюються наукова новизна одержаних результатів та їх практичне значення, зазначається про апробацію результатів дослідження, публікації та структуру дисертації.

Перший розділ «Час відпочинку як трудовправа категорія» складається з трьох підрозділів і присвячений дослідженню етапів становлення та розвитку вчення про час відпочинку, поняття та видів часу відпочинку, міжнародних та європейських стандартів у цій сфері.

У підрозділі 1.1. «Становлення та розвиток вчення про час відпочинку» аналізуються витоки вчення про час відпочинку, його розвиток у радянський та сучасний періоди. Перші спеціальні дослідження часу відпочинку у науці трудового права з'явилися одночасно з дослідженням правового регулювання робочого часу ще у XIX ст. Один із перших вчених-трудоуиків Е.М. Дементьев не тільки вивчав практичні питання, а й узагальнив зарубіжне законодавство про робочий час і час відпочинку. Значний вплив на розвиток науки трудового права у той час здійснили дослідження німецьких вчених (П. Геркнер, П. Герц, Р. Зайдель та ін.).

Наприкінці XIX – на початку XX ст. науковцями розглядалися проблеми забезпечення обов'язкового щотижневого вихідного дня, про необхідність якого писали усі дослідники. Б.В. Чредин обґрунтовано пов'язував право на працю і право на відпочинок у контексті права на існування. В цілому у дореволюційній науці проблеми часу відпочинку розглядалися як складові таких інститутів, як робочий час, охорона праці.

У радянський період проблеми правового регулювання робочого часу і часу відпочинку досліджувалися зазвичай комплексно, а роботи науковців в основному зводилися до коментарів чинного законодавства. Хоча вже у 30-х роках з'явилися перші праці, спеціально присвячені часу відпочинку або окремим його видам (Є.М. Данилова, А.Ф. Лях, Я.В. Панін та ін.). У 60-х-70-х роках проблеми правового регулювання відпусток докладно досліджував Л.Я. Гінцбург, який був одним із найбільш відомих радянських фахівців із правового регулювання часу відпочинку.

У 80-х-90-х роках проблеми правового регулювання часу відпочинку розглядалися у вигляді коментарів до законодавства, в контексті нормування праці (В.С. Венедіктов, Ю.Н. Коршунов, Л.Я. Островський, І.О. Снігірьова, О.С. Хохрякова, А.В. Ярхо та ін.), менш – на дисертаційному і монографічному рівнях (І.В. Іванова, О.С. Хохрякова). Радянське трудове законодавство регламентувало час відпочинку досить жорстко та однозначно, що певною мірою обмежувало дослідників, роботи яких в основному мали характер коментарів та навчальної літератури. Водночас особливо слід відзначити порівняльно-правові дослідження часу відпочинку, виконані І.Я. Кисельовим та іншими дослідниками.

Прийняття Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року знову привернуло увагу вітчизняних науковців до проблем правового регулювання відпусток (Н.М. Хуторян, Л.П. Гаращенко та ін.). У цей час у зв'язку з розробкою проекту ТК України окремі теоретичні та практичні питання часу відпочинку обговорюються в науковій літературі. Проблеми правового регулювання часу відпочинку, юридичні гарантії права на відпочинок за трудовим законодавством України досліджуються на дисертаційному рівні (В.В. Готра, Т.В. Красюк, О.А. Ситницька та ін.).

У підрозділі 1.2. «*Поняття та види часу відпочинку*» аналізуються поняття та види часу відпочинку як трудової категорії.

У чинному КЗпП не міститься визначення поняття часу відпочинку. У проекті ТК України також не закріплюється зазначене поняття. В даному випадку позиція розробників законопроекту не є послідовною, оскільки видається цілком логічним, що разом із закріпленням поняття «робочий час» у ст. 130 необхідно було б закріпити і поняття «час відпочинку» у ст. 155.

При визначенні поняття часу відпочинку у дисертації враховані положення ст. 2 Директиви 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу щодо визначення поняття робочого часу (частина перша ст. 2) і періоду відпочинку (частина друга ст. 2).

У підрозділі звертається увага на необхідність розмежування часу відпочинку як трудової категорії та права на відпочинок як суб'єктивного трудового права. Останнє характеризується у дисертації як одне з основних трудових прав, індивідуальне трудове право, регулятивне трудове право, майнове трудове право.

У дисертації аналізуються види часу відпочинку, передбачені КЗпП, перелік яких в окремій статті Кодексу не встановлений. У проекті ТК України на відміну від чинного КЗпП в окремій статті закріплюються види часу відпочинку (ст. 155). Їх перелік відрізняється від передбачених КЗпП тим, що замість святкових і неробочих днів у ст. 155 проекту ТК України передбачаються дні державних та релігійних свят, робота в які не проводиться.

У підрозділі види часу відпочинку за тривалістю поділяються на дві групи: короткостроковий і тривалий. Перевагою проекту ТК України є більш докладне врегулювання видів короткострокового відпочинку порівняно з КЗпП. Проте у КЗпП, проекті ТК України не визначаються поняття окремих видів часу відпочинку.

У підрозділі 1.3. «*Міжнародні та європейські стандарти права на відпочинок*» досліджуються стандарти ООН, МОП, Ради Європи та Європейського Союзу у зазначеній сфері. Міжнародно-правові стандарти права на відпочинок передбачені актами ООН і МОП. Акти ООН встановлюють загальні норми про час відпочинку шляхом проголошення права кожного на відпочинок та його гарантій. В актах МОП врегульовані тривалість щотижневого відпочинку і щорічних оплачуваних відпусток. У дисертації аналізуються положення відповідних конвенцій та рекомендацій МОП.

У підрозділі досліджено європейські стандарти права на відпочинок, встановлені актами Ради Європи та Європейського Союзу. Стандарти Ради Європи у даній сфері закріплені у ст. 2 «Право на справедливі умови праці» Європейської соціальної хартії (переглянутої), зміст якої аналізується в дисертації.

Право кожного працівника на відпочинок передбачене у параграфі другого ст. 31 Хартії Європейського Союзу про основні права 2000 року, п. 8 Хартії основних соціальних прав працівників 1989 року, згідно з яким право кожного працівника на відпочинок забезпечується наданням щотижневих вихідних днів і оплачуваних щорічних відпусток, тривалість яких повинна бути поступово зрівняна в усіх країнах ЄС.

Особливу увагу у підрозділі приділено аналізу основного акту, який регулює питання робочого часу та часу відпочинку в Європейському Союзі, – Директиви 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу. Регулюванню часу відпочинку присвячено главу 2 Директиви 2003/88/ЄС, якою встановлюються наступні мінімальні вимоги до часу відпочинку: щоденний відпочинок протягом періоду у 24 години повинен бути не менше 11 годин; якщо щоденний робочий час працівника більше 6 годин, йому потрібно надавати перерву у роботі; кожен працівник має право протягом кожного семиденного періоду роботи на відпочинок тривалістю 24 години, до якого додаються 11 годин щоденного відпочинку; працівник має право на оплачувану щорічну відпустку тривалістю не менше 4 тижнів, яка не може замінюватися грошовою компенсацією, крім як у разі припинення трудових відносин. Директивою 2003/88/ЄС також встановлюються мінімальні періоди відпочинку – інші аспекти організації робочого часу. У главі 5 Директиви 2003/88/ЄС закріплюється повний перелік випадків, у яких дозволяється відступити від гарантій права на відпочинок.

Питання часу відпочинку регулюються також ст. 142 Договору про ЄС, якою встановлено обов'язок держав-членів піклуватися про збереження існуючої еквівалентності схем надання оплачуваної відпустки. Ця найважливіша гарантія забезпечення права на відпочинок, поєднання сімейного та професійного життя підкріплюється на вторинному плані положеннями Директиви 96/34/ЄС від 3 липня 1996 року про рамкову угоду щодо відпусток із догляду за дитиною, укладену Індустріальним союзом ЄС (UNICER), Європейським центром публічних підприємств (СЕЕР) та Європейською конфедерацією профспілок (ETUC).

Другий розділ «Правове регулювання часу відпочинку у зарубіжних країнах» містить два підрозділи і присвячений характеристиці юридичного забезпечення права на відпочинок у країнах з розвинутою ринковою економікою і постсоціалістичних країнах.

У підрозділі 2.1. «Правове регулювання часу відпочинку у країнах з розвинутою ринковою економікою» досліджується нормативна база часу

відпочинку у зазначених країнах, визначаються основні тенденції розвитку законодавства у даній сфері у сучасний період.

У підрозділі відзначається, що правова регламентація часу відпочинку у зазначених країнах вирізняється певною різноманітністю. У багатьох розвинутих країнах право на відпочинок закріплюється в конституціях і конкретизується в спеціальних законодавчих актах (наприклад, у ст. 36 Конституції Італії, ст. 59 Конституції Португалії). У Великій Британії 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.

Правова регламентація часу відпочинку у зарубіжних країнах охоплює різні його види: перерви у роботі (протягом робочого дня, щоденні), щотижневий відпочинок, святкові та неробочі дні, відпустки.

У законодавстві зарубіжних країн по-різному регулюються святкові і неробочі дні, встановлюється їх різна кількість. Так, у Швейцарії таких днів налічується 20, у Німеччині – 18, Великій Британії, Іспанії – 16. У багатьох зарубіжних країнах (Франція, Нова Зеландія, Китай) усі або деякі такі дні оплачуються. За чинним КЗпП святкові та неробочі дні не оплачуються.

Правове регулювання відпусток здійснюється законами і колективними договорами та залежить від країни, галузі, належності до робітників або службовців, трудового стажу, а у деяких випадках – від віку працівника та умов праці. Тривалість щорічної оплачуваної відпустки для відпочинку становить від 1 до 8 тижнів.

У зарубіжному законодавстві про відпустки є норми, аналогів яким немає у чинному КЗпП. Законі України «Про відпустки». Так, у Франції, відповідно до ордонансу від 1 січня 1982 р., за один місяць безперервної роботи працівник отримує 2,5 дні відпустки. Законом надане право подружжю, що працює на підприємстві, використовувати відпустку одночасно. Якщо працівнику надається відпустка поза відпускний період, то він має право на додаткову відпустку (1-2 дні) у порядку компенсації. Дата відпустки не може бути змінена адміністрацією протягом одного місяця перед її початком.

Законодавство зарубіжних країн про відпустки відрізняється від національного законодавства й збільшенням видів відпусток, що використовуються не для відпочинку, а для інших важливих для працівників і суспільно корисних цілей (будівництва власного будинку, заняття власним бізнесом, поїдки за кордон, навчальні відпустки і навіть відпустки для тих, хто не палить, неповних людей та ін.), що представляє інтерес для національного законодавця.

У ряді розвинутих країн надається спеціальна батьківська, як правило оплачувана, відпустка при народженні дитини, тривалість якої складає від 3 до 18 днів. Відповідно до ст. 25 Закону України «Про відпустки» за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку чоловікові, дружина якого перебуває в післяпологовій відпустці, тривалістю до 14 календарних днів.

Проте, на відміну від законодавства західних країн, така відпустка не оплачується.

В останні десятиріччя XX ст. у західних країнах усе більшого поширення набуло поширення надання відпустки для догляду за дитиною, що надається будь-кому із батьків (або по чергово) до досягнення дитиною віку одного – трьох років, а в окремих країнах – до досягнення дитиною віку обов'язкового шкільного навчання (6-8 років). Відпустка надається або без збереження заробітної плати, або з частковою оплатою за рахунок коштів соціального страхування.

У *підрозділі 2.2. «Правове регулювання часу відпочинку у постсоціалістичних країнах»* аналізуються основні напрямки розвитку законодавства в цій сфері у країнах Центральної та Східної Європи, пострадянських країнах.

Фактично в усіх зазначених країнах право на відпочинок закріплене на конституційному рівні як одне з основних трудових прав людини (наприклад, ст. 37 Конституції РФ, ст. 43 Конституції Республіки Білорусь, ст. 24 Конституції Республіки Казахстан та ін.).

У більшості нових трудових кодексів, прийнятих на пострадянському просторі, регулюванню часу відпочинку присвячено окрему главу (або декілька глав) з відповідною назвою, в яких визначаються поняття та види часу відпочинку, що відрізняються залежно від часу та мети його надання. Крім того, діють інші закони, підзаконні акти, що встановлюють особливості часу відпочинку окремих категорій працівників.

Особливістю правового регулювання перерви для відпочинку та харчування є встановлення ст. 134 ТК Республіки Білорусь її мінімальної та максимальної тривалості – не менше двадцяти хвилин і не більше двох годин (на практиці в більшості випадків перерва триває від тридцяти хвилин до однієї години). У КЗпП встановлено лише максимальну тривалість перерви для відпочинку і харчування (ст. 66 КЗпП).

Слід відзначити встановлення у частині третій ст. 125 ТК Республіки Білорусь мінімальної тривалості щоденного відпочинку не менше подвійної тривалості часу роботи в попередній відпочинку робочий день (зміну). Тривалість щоденного відпочинку встановлено й у ТК Республіки Молдова, ТК Республіки Казахстан та інших кодексів. У КЗпП передбачено тільки тривалість міжзмінної перерви (ст.59). Відповідно до ТК Республіки Казахстан на окремих видах робіт працівникам надаються внутрішньозмінні перерви, обумовлені технологією і організацією виробництва і праці, які включаються в робочий час. Види цих робіт, тривалість і порядок надання таких перерв визначаються колективним договором або актами роботодавця, прийнятими за погодженням з представниками працівників. Надання таких перерв КЗпП не передбачено.

Заслугує на увагу закріплення у ТК Республіки Білорусь граничної кількості вихідних днів, які можуть використовуватися для залучення працівників до роботи. Допускається використання для роботи не більше

12 вихідних днів у рік кожного працівника. При цьому в граничну кількість вихідних днів не включаються вихідні дні, в які працівник залучався до роботи відповідно до статті 143 ТК Республіки Білорусь. У ст. 71 КЗпП така норма відсутня і передбачений тільки перелік виняткових випадків, у яких допускається залучення окремих працівників до роботи у вихідні дні.

У трудових кодексах постсоціалістичних країн передбачається різна кількість неробочих святкових днів. Більше, ніж у КЗпП, передбачено таких днів у кодексах Республіки Білорусь (13), Грузії (18). Водночас у КЗпП передбачено менше святкових і неробочих днів, ніж у ТК РФ.

Як правило, в окремих главах нових трудових кодексів регулюються види, тривалість і порядок надання відпусток. При цьому тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки у деяких постсоціалістичних країнах становить 28 календарних днів (наприклад, ТК РФ) або не менше 28 календарних днів (ТК Республіки Молдова та ін.), що відповідає частині третій ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої). Частиною другою ст. 115 ТК РФ передбачено щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю понад 28 календарних днів, яка іменується подовженою основною відпусткою і надається працівникам відповідно до цього Кодексу та інших федеральних законів. Доцільно було б такий термін застосувати й у ст. 6 Закону України «Про відпустки».

У ТК Республіки Білорусь, ТК Республіки Казахстан встановлено два види відпусток: трудові та соціальні, визначено їх поняття та види. Так, відповідно до ТК Республіки Білорусь трудова відпустка надається у зв'язку з трудовою діяльністю працівника та призначається для відпочинку і відновлення працездатності, зміцнення здоров'я та інших особистих потреб працівника. До трудових відпусток віднесено основну відпустку (мінімальну або подовжену) та додаткові відпустки. Соціальні відпустки надаються працівникам з метою створення сприятливих умов для материнства, догляду за дітьми, освіти без відриву від виробництва, задоволення сімейно-побутових потреб та для інших соціальних цілей. До числа соціальних відпусток належать такі: по вагітності та пологах; по догляду за дітьми; у зв'язку з навчанням без відриву від виробництва; у зв'язку з катастрофою на Чорнобильській АЕС; творчі; з поважних причин особистого та сімейного характеру. У чинному законодавстві України виділяються тільки соціальні відпустки.

Для законодавства про час відпочинку постсоціалістичних країн є характерним збільшення видів додаткових відпусток (у більшості випадків не оплачуваних) та їх використання не для відпочинку, а для інших важливих для працівників і суспільно корисних цілей, а також надання заохочувальних відпусток, зокрема, за тривалу безперервну роботу, виконання важливих, складних, термінових робіт, а також робіт іншого характеру, які на законодавчому рівні в Україні не передбачені.

Розділ третій «Правове регулювання часу відпочинку за трудовим законодавством України» містить два підрозділи і присвячується аналізу

чинного трудового законодавства і проекту ТК України у сфері часу відпочинку в світлі міжнародних та європейських трудових стандартів, зарубіжного законодавчого досвіду.

У підрозділі 3.1. *«Правове регулювання часу відпочинку за чинним трудовим законодавством України»* досліджуються положення національного трудового законодавства у сфері часу відпочинку.

Відносини щодо надання часу відпочинку працівникам, його види, тривалість, особливості залежно від змісту трудової функції регулюються КЗпП (глава V «Час відпочинку», глава XII «Праця жінок», глава XIII «Праця молоді»), Законом України «Про відпустки», іншими законами України, постановами Кабінету Міністрів України, актами Міністерства соціальної політики України, інших центральних органів виконавчої влади. Важлива роль у регламентації часу відпочинку належить колективним угодам і колективним договорам, локальним нормативно-правовим актам, якими передбачаються конкретна тривалість різних видів часу відпочинку, порядок їх надання та використання, а також пільги для працівників, наприклад, надання додаткових відпусток, спеціальних перерв у роботі та ін.

У чинному КЗпП в окремих статтях не визначаються поняття та види часу відпочинку. Норми про відпустки містяться в різних главах Кодексу, що ускладнює їх практичне застосування.

В цілому чинне законодавство України про час відпочинку відповідає міжнародним трудовим стандартам, встановленим в актах ООН і МОП. Проте існують неузгодженості актів національного трудового законодавства з європейськими трудовими стандартами щодо тривалості щорічної основної оплачуваної відпустки, встановленої частиною третьою ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), Директивою 2003/88/ЄС Європейського парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу. Норми КЗпП не відповідають частині другій ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) щодо встановлення оплачуваних святкових днів. Положення глави V КЗпП щодо окремих видів часу відпочинку не враховують вимоги глави 2 Директиви 2003/88/ЄС щодо встановлення мінімальних періодів відпочинку.

У чинному законодавстві України недостатньою мірою реалізується стимулююча функція часу відпочинку, яка є однією з провідних у правовому регулюванні часу відпочинку у розвинених країнах.

Підрозділ 3.2. *«Правове регулювання часу відпочинку у проекті Трудового кодексу України»* аналізуються положення законопроекту у сфері часу відпочинку з точки зору їх відповідності міжнародним та європейським трудовим стандартам.

Правовому регулюванню часу відпочинку у проекті ТК України присвячені Глава 2 «Час відпочинку», Глава 3 «Відпустки» Книги третьої, а також інші статті, що регулюють час відпочинку окремих категорій працівників. З набранням чинності ТК України Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. втратить чинність, оскільки правове регулювання

відпусток буде здійснюватися Главою 3 Книги третьої ТК України. Оцінюючи в цілому положення проекту ТК України у сфері часу відпочинку, слід дійти висновку, що більшість його норм тотожні нормам, що містяться в актах чинного трудового законодавства. Водночас законопроектом передбачено чимало законодавчих новел. Однією з позитивних новел проекту ТК України є встановлення мінімальної тривалості перерви для харчування – 30 хвилин. Чинний Кодекс встановлює тільки її максимальну тривалість (2 години). На відміну від актів чинного законодавства, проектом ТК України передбачені щорічна основна трудова відпустка та щорічні додаткові трудові відпустки, розширено перелік соціальних відпусток. Статтею 183 проекту ТК України вперше встановлено можливість колективного надання відпусток, що не передбачено чинним законодавством. Врегульовані інші види відпусток: творча відпустка (ст. 188), заохочувальні відпустки (ст. 189). Вперше передбачено надання соціальної оплачуваної відпустки тривалістю 3 календарних дні для медичного обстеження вагітної у разі взяття її на облік (частина перша ст. 193).

Глава 3 Книги третьої проекту ТК України, що регулює відпустки, містить й інші позитивні новели, однак має і окремі суттєві недоліки. Так, Україною ще у 2006 році ратифіковано Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 р., але до теперішнього часу не взято зобов'язань за частиною третьою ст.2 даного акту, відповідно до якого працівникам має надаватися щорічна оплачувана відпустка тривалістю не менше чотирьох тижнів. Проект ТК України, як і чинні КЗпП, Закон України «Про відпустки», встановлює тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки не менш як 24 календарні дні за кожний робочий рік (частина перша ст. 171).

Проект ТК України (ст. 143) звужує право на відпочинок тих працівників, які працюють за підсумованим обліком робочого часу (в частині права на мінімальний міжзмінний безперервний відпочинок та права на мінімальний шотижневий безперервний відпочинок). Зниженням рівня гарантій трудових прав працівників можна вважати положення ст. 200 проекту ТК України, згідно з якою у разі, якщо робота припиняється на певні періоди у зв'язку з природно-кліматичними умовами та з інших причин, працівникові може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на період припинення виконання робіт. Також термін відпустки без збереження заробітної плати збільшено до 3 місяців. У проекті не закріплюється перелік обставин, які можна вважати «іншими причинами», за яких працівника можна «відправити» у відпустку без збереження заробітної плати, а відтак це дає роботодавцю необмежене право використання даного виду відпустки.

Непослідовною видається позиція розробників законопроекту щодо регулювання творчих відпусток. У ст. 188 проекту ТК України передбачається, що тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток визначаються Кабінетом Міністрів України. Було б цілком логічним закріпити норми, встановлені постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих

відпусток» від 19 січня 1998 р. № 45 у ст. 88 проекту, адже саме в проекті ТК України, а не в підзаконних нормативно-правових актах, передбачені порядок і умови надання інших видів відпусток.

Пропонується вилучити зі ст. 169 положення, відповідно до якого, у випадку, якщо наказ (розпорядження) про надання відпустки не виданий роботодавцем, то працівник не має права на власний розсуд визначати день початку відпустки. Незважаючи на узгоджений роботодавцем та виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) графік відпусток і подану працівником письмову заяву про надання відпустки у строки, зазначені у графіку, працівник може опинитися в ситуації, коли роботодавець не видає наказ про відпустку, що фактично перешкоджає використанню працівником передбаченого Конституцією України права на відпочинок.

ВИСНОВКИ

У Висновках викладаються найбільш важливі теоретичні положення дисертаційного дослідження, формулюються пропозиції щодо удосконалення правового регулювання часу відпочинку за трудовим законодавством України з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів і позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн:

1. У розвитку теорії трудового права про час відпочинку доцільно виділяти три періоди: дореволюційний (дорадянський) (XIX ст. – початок XX ст.); радянський (1917 – 1990 рр.); пострадянський (1991 р. – до теперішнього часу). У дореволюційний період наукою трудового права час відпочинку не розглядався як окремий правовий інститут. Норми про час відпочинку включалися до складу інститутів робочого часу, охорони праці. У радянський період було визначено поняття часу відпочинку та його види, хоча на законодавчому рівні (у чинному КЗпП) ці питання не були належним чином врегульовані. У пострадянський період законодавство про час відпочинку набуло більш гнучкого характеру, було посилено договірно-правові способи регулювання відносин у цій сфері. Водночас у національному трудовому законодавстві ще не повною мірою враховані європейські трудові стандарти часу відпочинку, що містяться в актах Ради Європи і Європейського Союзу, у зв'язку з чим вітчизняними науковцями вносяться пропозиції щодо удосконалення норм про час відпочинку в актах чинного трудового законодавства, у проекті ТК України.

2. У науці трудового права час відпочинку розуміється як час, протягом якого працівники відповідно до законодавства і трудового договору є вільними від виконання своїх трудових обов'язків, тобто вони вправі перервати роботу і використовувати вільний час на власний розсуд, у тому числі необов'язково для відпочинку. Тому більш точними термінами були б терміни «позаробочий час», «час дозвілля». Але поняття «час відпочинку» склалося історично, вкоренилося як трудоправа категорія. Воно вважається похідним від проголошеного ст. 45 Конституції України права кожного, хто

працює, на відпочинок, яке належить до основних трудових прав працівників та принципів правового регулювання індивідуальних трудових відносин.

3. Час відпочинку як трудовправову категорію слід відрізняти від права на відпочинок як суб'єктивного трудового права. Останнє як індивідуальне трудове право є складовою змісту індивідуальних трудових правовідносин. Зазначене право є регулятивним суб'єктивним трудовим правом, майновим трудовим правом.

4. В цілому чинне законодавство України про час відпочинку відповідає міжнародним трудовим стандартам у цій сфері. Водночас Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права у право кожного на справедливі та сприятливі умови праці включено винагороду за святкові дні (п. «А» ст. 7). Європейська соціальна хартія (переглянута) також рекомендує встановлювати оплачувані святкові дні (частина друга ст. 2 «Право на справедливі умови праці»). Однак за чинним законодавством України святкові та неробочі дні не оплачуються.

Цією ж статтею передбачено встановлення щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менш чотирьох тижнів. Ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянуту), Україна не взяла на себе зобов'язання, закріплене частиною третьою ст. 2. Передбачена законодавством України мінімальна тривалість щорічної основної відпустки не відповідає ст. 2 ЄСХ(п).

5. Правова регламентація часу відпочинку у країнах із розвинутою ринковою економікою, по-перше, відзначається певною різноманітністю. По-друге, держави орієнтуються на мінімальні стандарти права працівників на відпочинок, закріплені у конвенціях МОП, актах Ради Європи і Європейського Союзу (зокрема, Конвенції МОП № 52 про щорічні оплачувані відпустки 1936 р., Конвенції МОП № 132 про оплачувані відпустки (переглянута) 1970 р., Конвенції МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 р.; Європейській соціальній хартії (переглянутій); Директиві 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу). По-третє, значна частина питань у цій сфері визначається колективними договорами, які, як правило, встановлюють більш сприятливі умови для працівників порівняно із законодавством та міжнародними договорами.

У розвинених країнах правова регламентація часу відпочинку вирізняється значною гнучкістю, особливо у тих країнах, де основним джерелом трудового права є колективний договір, високим рівнем диференціації. При цьому акцент робиться на стимулюючій функції часу відпочинку, що сприяє зростанню продуктивності праці.

6. У багатьох зарубіжних країнах тривалість щорічної оплачуваної відпустки більшою мірою, ніж за законодавством України, пов'язана з тривалістю трудового стажу працівників. Законодавство зарубіжних країн про відпустки відрізняється від національного законодавства й збільшенням видів відпусток, що використовуються не для відпочинку, а для важливих для працівників і суспільно корисних цілей. У ряді розвинутих країн надається

спеціальна батьківська, як правило, оплачувана відпустка при народженні дитини, тривалість якої складає від 3 до 18 днів.

7. У деяких аспектах регулювання часу відпочинку Україна дещо відстає від розвинених країн, в інших питаннях вітчизняне законодавство є більш сприятливим для працівника. Не зважаючи на особливості правової регламентації часу відпочинку у зарубіжних країнах, можна виявити деякі загальні риси й тенденції з національним законодавством, а саме: збільшення кількості відпусток спеціального цільового призначення, які оплачуються; збільшення загальної тривалості соціальних відпусток; поширення навчальних відпусток, у тому числі з метою підвищення кваліфікації працівників. Водночас система заохочувальних відпусток у розвинених країнах має більш широке застосування, ніж в Україні. Крім того, слід відзначити більш широке застосування відпусток як засобу матеріального стимулювання сумлінних працівників, працівників, які тривалий час працюють на одному підприємстві. За радянських часів такі норми були передбачені законодавством колишнього СРСР (надання додаткових днів відпустки за безперервну роботу на одному підприємстві, в установі, організації), які втратили чинність.

8. В усіх країнах Європейського Союзу дотримані вимоги Директиви 2003/ 88/ ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. про деякі аспекти організації робочого часу (щодо тривалості щорічної оплачуваної відпустки). Разом з тим, більшість країн ЄС встановлюють більш сприятливі положення, що стосуються тривалості відпустки (наприклад, у Данії, Фінляндії, Франції, Іспанії та Швеції тривалість щорічної оплачуваної відпустки становить 5 тижнів).

9. У постсоціалістичних країнах Центральної та Східної Європи, пострадянських країнах право на відпочинок закріплено у конституціях як одне з основних трудових прав. Час відпочинку досить докладно врегульовано в основних кодифікованих актах – нових трудових кодексах, які містять окремі глави (розділи), декілька глав з відповідною назвою.

В цілому трудове законодавство країн колишнього СРСР (Російської Федерації, Республіки Білорусь, Республіки Молдова, Республіки Казахстан, Грузії, Республіки Азербайджан, Республіки Киргизстан та ін.) відповідає міжнародним та європейським трудовим стандартам права на відпочинок. Водночас слід звернути увагу на те, що Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права 1966 р. (п. «А» ст. 7) і Європейською соціальною хартією (переглянутою) 1996 р. (ст. 2) рекомендовано встановлювати оплачувані святкові дні. Втім, святкові і неробочі за трудовим законодавством зазначених країн не оплачуються. Виключення становить лише ТК Республіки Молдова, яким передбачено надання неробочих святкових днів із виплатою середньої заробітної плати.

Порівняльний аналіз законодавства про відпустки у пострадянських країнах свідчить про те, що у зазначених країнах дотримано вимоги щодо тривалості щорічної відпустки, передбачені Конвенцією МОП №132 про оплачувані відпустки. Однак не в усіх країнах тривалість щорічної основної

відпустки встановлено не менше 28 календарних днів, як це передбачено частиною третьою ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої).

10. Разом із позитивними новелами у сфері часу відпочинку, проект ТК України містить низку положень, які потребують удосконалення. У зв'язку з цим пропонується: визначити у ст. 155 поняття часу відпочинку; передбачити у законопроекті як максимальну, так і мінімальну тривалість окремих видів часу відпочинку; встановити у ст. 143 обмеження щодо використання підсумованого обліку робочого часу; передбачити у частині першій ст. 171 тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки не менше чотирьох тижнів; виключити зі ст. 200 положення щодо можливості надання працівникові відпустки без збереження заробітної плати на період припинення виконання робіт; при визначенні тривалості соціальних відпусток врахувати норми законодавства про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи; включити до законопроекту положення щодо можливості надання працівникові відпустки у зв'язку з профспілковим навчанням; закріпити в законопроекті термін, умови і порядок надання творчих відпусток. У проекті ТК України слід врахувати положення Глави 5 Директиви 2003/88/ЄС, що встановлює повний перелік випадків, у яких дозволяється відступити від гарантій права на відпочинок. Нині багато положень законопроекту щодо права на відпочинок містять формулювання «з інших причин» чи «тощо», що знижує рівень гарантій зазначеного права.

У підрозділі сформульовані й інші пропозиції щодо удосконалення положень глави 2 і глави 3 Книги третьої проекту ТК України.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ АВТОРОМ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ:

1. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за проектом Трудового кодексу України / К.І. Дмитрієва // Актуальні проблеми держави і права: зб. наукових праць. Вип. 57. — Одеса: Юридична літ-ра, 2011. — С. 326-330.
2. Дмитрієва К.І. Вчення про час відпочинку: концептуальні положення / К.І. Дмитрієва // Юридичний вісник. — 2013. — №2. — С. 131-135.
3. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою / К.І. Дмитрієва // Часопис Київського університету права. — 2013. — №1. — С. 195-199.
4. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством окремих постсоціалістичних країн / К.І. Дмитрієва // Європейські Перспективи. — 2013. — №3. — С. 159-165.
5. Дмитриева К.И. Время отдыха как категория трудового права // Закон и жизнь: международный научно-практический правовой журнал / редкол.: Л. Арсене (глав. ред.) и др. — Кишинэу: SRL «Cetatea de Sus», 2013. — Вип. №11/ 2 (263). — С. 73-78.

6. Дмитрієва К.І. Міжнародно-правові стандарти часу відпочинку / К.І. Дмитрієва // Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. II Міжнарод. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., професора В.М. Дрьоміна. – Одеса: Фенікс, 2011. – С. 34-36.

7. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку у зарубіжних країнах / К.І. Дмитрієва // Правове життя сучасної України: матеріали Міжнародної наукової конференції професорсько-викладацького складу, 20-21 травня 2011 р., м. Одеса. Т.2 / відп. ред. д-р юрид. наук В.М. Дрьомін // Національний університет «Одеська юридична академія». – О.: Фенікс, 2011. – С. 407-409.

8. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку в країнах Європейського Союзу / К.І. Дмитрієва // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників III Міжнародної науково-практичної конференції, 7-8 жовтня 2011 р. / За ред. к.ю.н., доц. В.В. Жернакова. – Харків: Кросроуд, 2011. – С. 383-385.

9. Дмитрієва К.І. Поняття та види часу відпочинку / К.І. Дмитрієва // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми: Тези доповідей та наукових повідомлень учасників IV Міжнародної науково-практичної конференції (м. Харків, 5-6 жовтня 2012 р.) / за ред. В.В. Жернакова. – Х.: Право, 2012. – С. 346-348.

10. Дмитрієва К.І. Розвиток теорії трудового права про час відпочинку / К.І. Дмитрієва // Правове забезпечення соціальної сфери: зб. матер. III Міжнарод. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., професора В.М. Дрьоміна. – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 287-289.

11. Дмитрієва К.І. Становлення і розвиток законодавства про час відпочинку у західних країнах / К.І. Дмитрієва // Правове життя сучасної України: матер. Міжнар. наук. конф. проф.- викл. складу (м. Одеса, 20-21 квітня 2012 р.). Т.3 / відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін / Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 368-370.

12. Дмитрієва К.І. Становлення і розвиток вчення про час відпочинку / К.І. Дмитрієва // Теоретичні та практичні проблеми забезпечення сталого розвитку державності та права: Матер. Міжнар. наук. конф. (м. Одеса, 30 листопада 2012 р.). Т.1 / відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін / Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2012. – С. 644-646.

13. Дмитрієва К.І. Джерела міжнародно-правового регулювання часу відпочинку / К.І. Дмитрієва // Правове життя сучасної України: матер. Міжнарод. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 16-17 травня 2013 р.). Т.1 / відп. за випуск д.ю.н., проф. В.М. Дрьомін; Націон. ун-т «Одеська юридична академія». – Одеса: Фенікс, 2013. – С.575-577.

АНОТАЦІЯ

Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2014.

Дисертацію присвячено комплексному дослідженню правового регулювання часу відпочинку за законодавством України у порівняльно-правовому аспекті з міжнародними та європейськими трудовими стандартами, законодавством зарубіжних країн.

Проаналізовано етапи становлення та розвитку вчення про час відпочинку у науці трудового права. Визначено поняття та ознаки часу відпочинку як трудової категорії. Охарактеризовано види часу відпочинку. З'ясовано юридичну природу та структуру права на відпочинок як суб'єктивного трудового права. Досліджено міжнародні та європейські стандарти часу відпочинку на предмет відповідності ним положень чинного трудового законодавства та проекту ТК України у цій сфері. Вивчено зарубіжний досвід правової регламентації часу відпочинку. Визначено основні тенденції правового регулювання часу відпочинку за законодавством України у сучасний період.

Сформульовано конкретні пропозиції щодо удосконалення актів чинного трудового законодавства, проекту ТК України у сфері часу відпочинку з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Ключові слова: час відпочинку, право на відпочинок, міжнародні стандарти часу відпочинку, європейські стандарти часу відпочинку, законодавство України про час відпочинку, законодавство зарубіжних країн про час відпочинку.

АННОТАЦИЯ

Дмитриева Е.И. Правовое регулирование времени отдыха по законодательству Украины и зарубежных стран. – Рукопись.

Диссертация на соискание научной степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Национальный университет «Одесская юридическая академия», Одесса, 2014.

Диссертация посвящена комплексному исследованию правового регулирования времени отдыха по законодательству Украины в сравнительно-правовом аспекте с международными и европейскими трудовыми стандартами, законодательством зарубежных стран.

Выделены этапы становления и развития учения о времени отдыха в науке трудового права и проанализированы их особенности.

Определены понятие и признаки времени отдыха как трудовой категории. Охарактеризованы виды времени отдыха, предусмотренные действующим КЗоТ, проектом ТК Украины.

Установлены юридическая природа и структура права на отдых как субъективного трудового права. Определено, что право на отдых относится к основным трудовым правам работников, является индивидуальным трудовым правом, регулятивным субъективным трудовым правом, имущественным трудовым правом.

Исследованы международные и европейские стандарты времени отдыха на предмет соответствия им положений действующего трудового законодательства и проекта ТК Украины в данной сфере. Особое внимание уделено актам Совета Европы, Европейского Союза (Европейской социальной хартии (пересмотренной), Директиве 2003/ 88/ ЕС от 4 ноября 2003 года о некоторых аспектах организации рабочего времени).

Изучен зарубежный опыт правовой регламентации времени отдыха в странах с развитой рыночной экономикой и постсоциалистических странах. Установлено, что современное законодательство указанных стран в сфере времени отдыха отличается определенным своеобразием; оно сориентировано на минимальные международные стандарты права на отдых; важную роль играет коллективно-договорное регулирование времени отдыха.

Определены основные тенденции правового регулирования времени отдыха по законодательству Украины в современный период. Сформулированы конкретные предложения по совершенствованию актов действующего трудового законодательства, проекта ТК Украины в сфере времени отдыха с учетом международных и европейских трудовых стандартов, положительного законодательного опыта зарубежных стран.

Ключевые слова: время отдыха, право на отдых, международные стандарты времени отдыха, европейские стандарты времени отдыха, законодательство Украины о времени отдыха, законодательство зарубежных стран о времени отдыха.

SUMMARY

Dmitrieva K.I. Legal Regulation of Leisure Time According to the Legislation of Ukraine and foreign countries. – Manuscript.

Dissertation for the degree of candidate of legal sciences, specialty 12.00.05 – Labour law; Social Security Law. – National University «Odessa Law Academy», Odessa, 2014.

The thesis is devoted to the examination of legal regulation of leisure time under the legislation of Ukraine in legal comparison with European and international labour standards, and the laws of foreign countries.

Stages of formation and development of the doctrine of leisure time in the science of labour law are being analysed. The notion and characteristics of leisure time as a labour law category are being defined. Types of leisure time are being characterized. The legal nature and structure of the right to rest as a subjective labour right is being explored. International and European standards of the right to rest and compliance with them of the provisions of the applicable labour legislation and the draft Labour Code of Ukraine in this area are being researched. Foreign experience of legal regulation of leisure time is being studied. The main trends of legal regulation of leisure time under the legislation of Ukraine in contemporary period are being defined.

Specific proposals on improvement of acts of labour legislation in force, draft Labour Code of Ukraine in the field of leisure time in accordance with international and European labour standards, positive legislative experience of foreign countries.

Key words: leisure time, the right to rest, international standards in the field of leisure time, European standards in the field of leisure time, legislation of Ukraine on leisure time, legislation of foreign countries on leisure time.