

СЕКЦІЯ 2.

МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЦИВІЛЬНО-ПРАВОВИХ НАУК

Вишновецький А. В.

студент IV курсу

Навчально-наукового Юридичного інституту

Національного авіаційного університету

Науковий керівник: к.ю.н., доцент, доцент кафедри

цивільного права і процесу НАУ

Грабовська Г. М.

РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ ЩОДО ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В УМОВАХ ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИХ ПРОЦЕСІВ

На сьогодні одним із основоположних факторів інноваційного розвитку України є формування ефективної і адекватної сучасним викликам соціально-трудової сфери суспільства. О. М. Ярошенко звертає увагу на те, що важливим завданням України в сучасних умовах є вступ до провідних європейських інституцій. Із цією метою запроваджуються в життя важливі перетворення в економічній, соціальній, політичній і правовій сферах. Потужні євроінтеграційні процеси, необхідність підвищення рівня захисту громадян, реалії часу і стрімкість цих перетворень у суспільному житті викликають потребу в продовженні комплексного реформування внутрішнього національного законодавства [1, с. 54].

У цьому контексті актуальним є виявлення оптимального балансу між робочим часом і часом відпочинку, впровадження якісних механізмів реалізації часу відпочинку працівника. Адже повноцінний відпочинок є основою для збереження довголіття його професійної працездатності і життя.

Як слушно зауважує О. Є. Гапон, працівник повинен поновити свою енергію завдяки часу, який він приділяє на умисне невиконання трудової діяльності, у результаті чого не накопичуються психічні та фізичні фактори, які негативно можуть відбитися на його ставленні до робочого процесу. Це сприяє розвитку працівника, підвищенню його трудового потенціалу. Залежно від виду й складності робіт у працівника після певного часу їх виконання накопичується втома, а час відпочинку є можливістю накопичення сил для подальшої трудової діяльності. У разі відсутності відпочинку організм працівника виснажується, внаслідок чого настає неможливість виконання в подальшому трудових обов'язків, що тягне за собою шкоду для здоров'я як однієї із найвищих соціальних цінностей [2, с. 7-8].

Досягнення стратегічних для України цілей, зокрема, інтеграція до ЄС, є можливою в тому числі за умови приведення національного трудового

законодавства у відповідність до світових та європейських стандартів. У цьому контексті необхідний позитивний зарубіжний досвід регулювання робочого часу і часу відпочинку, оскільки цей досвід в умовах глобалізації має наднаціональний характер.

Основним актом, який регулює питання робочого часу та часу відпочинку на рівні Європейського Союзу, є Директива 2003/88/ЄС Європейського парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. «Про деякі аспекти організації робочого часу».

У Великобританії для працівників, що досягли 18-річного віку, зазвичай передбачено три види відпочинку: (а) перерва для відпочинку та харчування (становить не менше 20-ти хвилин упродовж робочого дня, якщо особа працює більше ніж 6 годин на день, та, як правило, є не оплачуваною, якщо інше не передбачено трудовим договором), (б) щоденний відпочинок (становить не менше 11-ти годин між робочими днями) та (в) щотижневий відпочинок (безперервний 24-годинний щотижневий відпочинок або безперервний 48-годинний відпочинок через кожні два тижні). Але у будь-якому разі роботодавець зобов'язаний надати працівнику достатньо часу відпочинку для того, щоби впевнитися, що його здоров'ю та безпеці не загрожує ризик, зокрема зумовлений монотонністю трудової діяльності [3, с. 93].

Дослідження, проведені МОП, свідчать, що кожен п'ятий працівник у світі, або майже 600 млн. людей, працюють більше 48 годин на тиждень. Незважаючи на те, що за останні 50 років у світі спостерігається тенденція до використання 40-годинного робочого тижня, в тривалості робочого часу є істотні відмінності між державами. МОП констатує, що гідна організація робочого часу повинна відповідати п'ятьом взаємопов'язаним критеріям: зберігати здоров'я і безпеку працівників, враховувати інтереси сім'ї, просувати принципи гендерної рівності, сприяти підвищенню продуктивності та враховувати думку і вибір працівника щодо його робочого часу [4, с. 246-247].

Роботодавці досить часто нехтують цими вимогами. Так, показовим є рішення Європейського Суду з прав людини у справі *Garcia Mateos v. Spain* від 19 лютого 2013 року. Як випливає з матеріалів справи, заявниця працювала на повну ставку в супермаркеті. У 2003 році вона попросила роботодавця скоротити їй робочий час, оскільки їй потрібно було доглядати за своїм сином, якому не виповнилося шість років. Після відмови роботодавця вона ініціювала судовий розгляд у суді з трудових спорів. У 2007 році Конституційний суд встановив, що стосовно заявниці було порушено принцип недискримінації за ознакою статі, оскільки роботодавець перешкодив їй у поєднанні професійного та сімейного життя. У 2009 році Конституційний суд встановив, що його рішення від 15 січня 2007 року не було виконано належним чином, однак нове рішення суду з трудових спорів не могло мати предмета розгляду, оскільки за цей час син заявниці досяг шестирічного віку, і суд встановив, що закріплення компенсації як альтернативного шляху не було передбачено. Європейський суд з прав людини встановив, що порушення принципу недискримінації за ознакою статі, як це було встановлено на користь заявниці, ніколи не було виправлено, враховуючи те, що відповідне рішення не вступило в силу і їй не було призначено компенсацію. Суд виявив порушення статті 6 (1) (право на справедливий судовий розгляд впродовж розумного терміну) у поєднанні із статтею 14 (заборона дискримінації) [5, с. 22].

О. С. Чанишев слушно звертає увагу на те, що визначення оптимального поєднання трудової діяльності з іншими складовими життя працівника потребують не лише жінки і сім'ї з малолітніми дітьми, а й ті сім'ї, де на утриманні перебувають родичі похилого віку рівною мірою як і молодь, яка поєднує роботу з отриманням освіти, працівники похилого віку, а також особи, для яких робота не є визначальною в матеріальному сенсі у зв'язку з тим, що акцент у сфері їх інтересів зміщений в іншу площину (наприклад, туризм) [6, с. 13].

Роботодавці, щоб збільшити обсяг продукції, яка випускається, широко використовують надурочну роботу. Нещодавні дослідження в Європі показали, що надурочна робота протягом тижня і в неробочий час (по закінченні робочого дня, вечорами, вночі й у вихідні дні) є основним фактором, що перетворює цю роботу в незручну для виконання сімейних обов'язків. Надурочна робота не дозволяє приділяти достатній час сім'ї.

Принциповим стає відшукання оптимального балансу між робочим часом і часом відпочинку. Баланс між робочим часом і часом відпочинку – поняття, що характеризує стан рівноваги між цими категоріями. Вона досягається в тому випадку, якщо право людини на повноцінне життя на роботі і поза нею приймають і поважають в якості норми як загальне благо працівника, бізнесу, суспільства.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Трудове право: підручник / О. М. Ярошенко, С. М. Прилипко, А. М. Слюсар та ін.; за заг. ред. О. М. Ярошенка. – 2-ге вид., переробл. і допов. – Харків: Право, 2017. – 560 с.
2. Гапон О. Є. Адаптація трудового законодавства України про час відпочинку до законодавства Європейського Союзу: автореф. дис. ... канд. юрид. наук / О. Є. Гапон – К., 2015. – 20 с.
3. Венедіктов С. Правове регулювання праці у Великобританії: прогресивний досвід і перспективи для України / С. Венедіктов. – К.: Ніка-Центр, 2017. – 174 с.
4. Шестерякова И. В. Проблемы совершенствования трудового законодательства / И. В. Шестерякова // Вестник Саратовской государственной юридической академии. – 2014. – № 1 (96). – С. 245–249.
5. Судове вирішення справ у спорах, пов'язаних із гендерною дискримінацією : збірка кращих практик / Упорядники : Олена Уварова, Марія Ясеновська. – Х. : ФОП Бровін О. В., 2016. – 192 с.
6. Чанышев А. С. Регулирование рабочего времени и времени отдыха в зарубежных странах (на примере стран Скандинавии): автореф. дис. ... канд. юрид. наук / А. С. Чанышев. – М., 2013. – 28 с.

