

выяснению для себя и разъяснение для других содержания права. На основании вышеупомянутого можно определить, что в вопросах распространения юрисдикции ЕСПЧ в Украине необходимо избегать абсолютизации, поспешности, и выработать осмысленный подход, в том числе в вопросах решения хозяйственных споров.

Таким образом, вопросы научно - теоретического и практического характера определения юридической природы конвенционной юрисдикции Европейского Суда по правам человека, формы ее соотношение с юрисдикцией хозяйственных судов являются актуальными и требуют дальнейшего исследования.

Е.И. Дмитриева

Мариупольский государственный университет

ВРЕМЯ ОТДЫХА КАК КАТЕГОРИЯ ТРУДОВОГО ПРАВА УКРАИНЫ

Рабочее время и время отдыха являются важнейшими категориями трудового права Украины. Это объясняется тем, что регламентация рабочего времени в действующем трудовом законодательстве выступает как одна из гарантий обеспечения права на отдых. Согласно ст. 45 Конституции Украины каждый работающий имеет право на отдых. Это право обеспечивается предоставлением дней еженедельного отдыха, а также оплачиваемого ежегодного отпуска, установлением сокращенного рабочего дня в отношении отдельных профессий и производств, сокращенной продолжительности работы в ночное время. Максимальная продолжительность рабочего времени, минимальная продолжительность отдыха и оплачиваемого ежегодного отпуска, выходные и праздничные дни, а также иные условия осуществления этого права определяются законом.

Отношения по предоставлению времени отдыха работникам, его виды, продолжительность, особенности в зависимости от содержания трудовой функции регулируются Кодексом законов о труде Украины (глава V «Время отдыха», глава XI «Труд женщин», глава XIII «Труд молодежи»), Законом Украины «Об отпусках», постановлениями Кабинета Министров Украины, актами Министерства социальной политики и других центральных органов исполнительной власти. Важная роль в правовой регламентации времени отдыха принадлежит коллективным соглашениям и коллективным договорам, локальным нормативно-правовым актам, которыми предусматриваются конкретная продолжительность различных видов времени отдыха, порядок их

предоставления и использования, а также льготы для работников, например, предоставление дополнительных отпусков, специальных перерывов в работе и др.

Время отдыха как категория трудового права требует, прежде всего, четкого определения его понятия и видов на законодательном уровне. В действующем Кодексе законов о труде Украины соответствующие специальные нормы отсутствуют. В науке трудового права время отдыха определяется как время, в течение которого работники в соответствии с законодательством и трудовым договором свободны от выполнения своих трудовых обязанностей, то есть они вправе прерывать работу и использовать свободное время по своему усмотрению, в том числе необязательно для отдыха. Поэтому более точными терминами были бы термины «внерабочее время», «время досуга», логически сочетающиеся с рабочим временем. Однако понятие «время отдыха» сложилось исторически, выделилось как трудовая категория. Оно считается производным от закрепленного ст. 45 Конституции Украины права каждого работающего на отдых и относится к основным трудовым правам работника, провозглашенным в международных актах о правах человека и актах национального трудового законодательства. Термин «внерабочее время» не является правовой категорией, поскольку далеко не все периоды вне рабочего времени являются и должны быть объектом правового регулирования.

Вместе со становлением и развитием законодательства о рабочем времени и времени отдыха происходило становление и развитие учения о времени отдыха в науке трудового права. Первые специальные исследования времени отдыха появились одновременно с исследованиями рабочего времени еще в XIX в. Один из первых ученых-трудоуководов Е.М. Дементьев не только изучал практические вопросы, но и обобщил зарубежное законодательство о рабочем времени и времени отдыха. Он установил, что первые акты фабричного законодательства, ограничивающие время труда несовершеннолетних, а затем женщин, косвенно повлияли на продолжительность рабочего дня взрослых мужчин. На 1882 г. наиболее распространенным был 12-часовой рабочий день. Эта цифра не превышалась на 80% предприятий. Чем больше была фабрика и чем сложнее на ней оборудование, тем меньшим был рабочий день. Е.М. Дементьев определил, что часть выходных дней предоставляется на всех фабриках, часть – на некоторых, а есть и сугубо местные особенности. Многое зависело от принятых обычаев и доброй воли работодателя.

Проблемы правового регулирования времени отдыха исследовали такие известные советские ученые, как Л.Я. Гинцбург, Р.З. Лившиц, Ю.Н. Коршунов, Л.Я. Островский, И.О. Снигирева, О.С. Хохрякова и др.

15 июля 1970 года были приняты Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде, в которые вошли с некоторыми корректировками установленные кодексами законов о труде 1918 г. и 1922 г. нормы о рабочем времени и времени отдыха (глава 4). В Кодекс законов о труде УССР от 10 декабря 1971 года, в отличие от Основ, были включены две отдельные главы: глава IV «Рабочее время» и глава V «Время отдыха». Нормами главы V были урегулированы такие виды времени отдыха, как перерывы в течение рабочего дня (ст.66, ст.168, ст.183), выходные дни (ст.ст. 67-69) и продолжительность еженедельного непрерывного отдыха (ст.70), праздничные дни (ст.73). Специальной регламентации подлежали вопросы продолжительности и предоставления отпусков (ст.ст. 74-84). Нормы о времени отдыха также были включены в главу XI «Труд женщин» и главу XII «Труд молодежи».

Вместе с тем отдельные положения главы V «Время отдыха» КЗоТ УССР противоречили международным трудовым стандартам. Так, ст. 75 КЗоТ была установлена продолжительность ежегодного отпуска 15 рабочих дней. Вследствие этого Международная организация труда продолжительное время критиковала УССР за то, что Кодексом была установлена одна из самых продолжительных рабочих недель (ст.50 была предусмотрена нормальная продолжительность рабочего времени работников 41 час в неделю) и один из наиболее коротких ежегодных отпусков. Лишь Законом Украины от 18 сентября 1998 года уже после вступления в силу Закона Украины «Об отпусках» были внесены изменения в ст. 75 КЗоТ Украины и установлена продолжительность ежегодного отпуска не менее 24 календарных дней.

С принятием Основ законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и Кодекса законов о труде УССР года теоретические и практические вопросы правового регулирования времени отдыха стали исследоваться более активно. Среди украинских ученых к проблемам времени отдыха обратились в своих работах В.С. Венедиктов, В.М. Венедиктова, В.И. Прокопенко, Н.М. Хуторян и др.

Особенно следует отметить сравнительно-правовые исследования времени отдыха, выполненные И.Я. Киселевым и другими учеными. И.Я. Киселев привел данные о продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска в странах Запада с развитой рыночной социальной экономикой, законодательством которых предусмотрены преимущественно более продолжительные периоды ежегодных отпусков. Увеличение продолжительности отпуска во многих странах связывалось с различным порядком его применения. Работы И.Я. Киселева оказали большое влияние на развитие правового регулирования времени отдыха в странах бывшего СССР.

Оценивая в целом правовое регулирование времени отдыха в Украине в постсоветский период (с 1991 года по настоящее время), следует отметить, что серьезным изменениям подверглось в основном законодательство об отпусках. Нормы об иных видах времени отдыха в меньшей степени были изменены. Закон Украины «Об отпусках» был принят в результате кодификации законодательства в этой сфере, что имело большое практическое значение. Утратили силу нормативно-правовые акты бывшего Союза ССР, которые действовали еще с 30-х годов прошлого столетия. В Законе были учтены международные трудовые стандарты, содержащиеся в актах МОТ, которые были ратифицированы Украиной (Конвенции МОТ №52 об ежегодных оплачиваемых отпусках 1936 г., Конвенции МОТ №132 (пересмотренной) об оплачиваемых отпусках 1970 г., Конвенции МОТ №140 об оплачиваемых учебных отпусках 1974 г.).

На основании и в развитие нового Закона было принято большое количество подзаконных нормативно-правовых актов. В законодательстве об отпусках были устранены пробелы, противоречия, оно стало доступным и удобным в правоприменении. Кроме того, были усилены договорно-правовые способы регулирования отпусков с помощью коллективных соглашений и коллективных договоров, трудового договора. Так, например, частью второй ст. 4 Закона Украины «Об отпусках» установлено, что законодательством, коллективным договором, соглашением и трудовым договором могут устанавливаться иные виды отпусков.

Принятие Закона Украины «Об отпусках» от 15 ноября 1996 года вновь привлекло внимание отечественных ученых к проблемам правового регулирования отпусков.

В настоящее время национальное законодательство о времени отдыха в основном соответствует международным трудовым стандартам. Законом от 14 сентября 2006 года Украина ратифицировала п.п. 1, 2, 4, 5 ст.2 Европейской социальной хартии (пересмотренной), которые касаются и времени отдыха. Обязательства в отношении отпусков предусмотрены п.4: «Устранить риски, присущие работам с опасными либо вредными условиями труда, а в случаях, когда устранить или в достаточной степени уменьшить такие риски еще представляется невозможным, установить для работников, занятых на тяжелых работах, сокращенную продолжительность рабочего времени либо дополнительные оплачиваемые отпуска». Указанные положения полностью реализованы в действующем законодательстве Украины. Вместе с тем Украиной не ратифицирован п.3 ст.2 Европейской социальной хартии (пересмотренной), в котором содержится

обязательство установить ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее четырех недель.

Действующим законодательством Украины установлены и урегулированы следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный отдых (междусменный перерыв); выходные дни (еженедельный отдых); праздничные и нерабочие дни; отпуска.

Правовое регулирование указанных выше видов времени отдыха осуществляется по-разному. Так, если первые четыре вида определены и урегулированы на централизованном уровне исключительно КЗоТ Украины, то отпуска еще дополнительно регулируются специальным Законом Украины «Об отпусках». На договорном уровне источниками правового регулирования всех видов времени отдыха являются коллективные соглашения и коллективные договоры, а на локальном уровне, кроме коллективного договора, - иные локальные нормативно-правовые акты (правила внутреннего трудового распорядка, графики отпусков).

На основании выше изложенного, представляется необходимым сформулировать следующие выводы.

Время отдыха как категория трудового права представляет собой установленный законодательством период времени, в течение которого работник свободен от выполнения возложенных на него трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению.

Квалифицирующими признаками времени отдыха, не получившими закрепление в КЗоТ Украины, следует считать такие: 1) время, в течение которого работник в соответствии с законодательством и трудовым договором свободен от выполнения трудовых обязанностей; 2) использование его по своему усмотрению.

Становление и развитие учения о времени отдыха происходило вместе со становлением и развитием законодательства о рабочем времени и времени отдыха. Вместе с тем в настоящее время рабочее время и время отдыха следует рассматривать как два самостоятельных правовых института в системе национального трудового права.

Действующее трудовое законодательство Украины о времени отдыха в целом соответствует международным трудовым стандартам. Проект Трудового кодекса Украины в части регламентации времени отдыха требует усовершенствования. Речь идет о необходимости законодательного определения понятий «время отдыха», «отпуск», более полного урегулирования на законодательном уровне отдельных видов времени отдыха (в основном краткосрочных).