

**Інформаційні матеріали щодо особливостей правового регулювання
перенесення робочих днів у практиці зарубіжних країн**
*(на запит Комітету з питань соціальної політики та захисту прав
ветеранів)*

Святкові та неробочі дні як види часу відпочинку. Розмежування святкових і вихідних днів (щотижневого безперервного відпочинку) було здійснено у КЗпП УСРР 1922 року. Перелік святкових днів періодично змінювався. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку зберігається незмінною з часу прийняття КЗпП – не менше 42 годин (ст. 70 КЗпП України), виражаючи правову сутність права на відпочинок, як способу забезпечення соціально-біологічної потреби людини у відновленні фізичних і духовних сил.

Як зазначалося у підготовлених Інститутом законодавства Верховної Ради України пропозиціях до проєкту Закону України «Про внесення змін до статті 67 Кодексу законів про працю України щодо узгодження вітчизняного законодавства із законодавством країн членів Європейського Союзу у питанні перенесення робочих днів» (реєстр. № 4597 від 15.01.2021 р.), свята, як колективна форма діяльності, є відображенням ціннісних орієнтирів суспільства. Зміна суспільно-економічного ладу на початку 90-х років минулого століття не потягла за собою автоматичну відміну радянських свят. Поступово оновлювалися їх дати та перелік. За рахунок релігійних свят, переважна більшість яких припадає на неділю – загальний вихідний день у країні (ч.2 ст. 67 КЗпП), збільшилася кількість неробочих днів.

Основні зусилля щодо адаптації населення до нових свят і неробочих днів визначалися заходами, регламентованими статтею 67 КЗпП. Починаючи з 1995 року, встановлено перенос вихідного дня на наступний після святкового, у разі збігу вихідного та неробочого дня, чого раніше не передбачалося у законодавстві. З 1997 по 1999 роки зазначену норму було скасовано і знову поновлено (ч. 3 статті 67 КЗпП).

Застосування цього правила до неробочих днів (днів релігійних свят однієї релігійної конфесії) зачіпає правові проблеми, які лежать не лише у площині трудового, а й конституційного права. Це створює ситуацію потенційних правових конфліктів і вимагає від держави здійснення політики щодо зміни «статусу» свята та надання йому соціального характеру. Такі свята мають визнаватися неробочими днями не в силу їх релігійного змісту, а виходячи з економічних міркувань і очікувань суспільства (наприклад, Різдво).

Починаючи з 2011 року, у порядку делегованого нормотворення, Кабінет Міністрів України отримав право рекомендувати «перенесення вихідних і робочих днів у порядку і на умовах, визначених законодавством, для працівників, яким встановлено п'ятиденний робочий тиждень» (ч. 4 та ч.5 ст. 67 КЗпП). З правової точки зору, переносу підлягає робочий час на найближчий вихідний день.

Таким чином, у трудовому законодавстві України передбачено два механізми переносу, що мають різні правові наслідки.

Особливості правового регулювання часу відпочинку. Основний інтерес для правового регулювання має робочий час. У трудовому праві інститут робочого часу є одним із основних, нарівні з трудовим договором, оплатою праці та охороною праці. Як правові категорії, робочий час і час відпочинку взаємопов'язані між собою. Збільшення тривалості за часом одного з них тягне обов'язкове зменшення часових меж іншого.

Правові положення, спрямовані на врегулювання та встановлення максимальних меж тривалості робочого часу, є, одночасно, нормами, що забезпечують правове опосередкування часу відпочинку. Тому у ряді західних країн, де відсутній трудовий кодекс (закон), існують нормативно-правові акти щодо регулювання робочого часу, які в обов'язковому порядку містять норми про час відпочинку. Наприклад, Закон Німеччини «Про робочий час» (від 06.06.1994р. № BGBl. IS. 1170, 1171.1)¹ встановлює безперервний період відпочинку не менше 11 годин після завершення робочого дня (п. 1 §5); забороняє працювати у неділю та святкові дні (п. 1 §9) з 0 до 24 годин. Виняток становлять окремі категорії працівників (п. 1. §10 Закону). Конкретизація положень про робочий час і час відпочинку, про порядок компенсації за роботу у неділю та святкові дні регламентується й іншими актами трудового законодавства Німеччини (das Arbeitszeitgesetz), тарифною угодою та колективним договором².

Як правове явище, час відпочинку обмежується категоріями необхідності та достатності. Святкові та неробочі дні є особливими правовими категоріями. Скасування державного свята (неробочого дня), не є порушенням права на відпочинок.

У багатьох розвинутих країнах право на відпочинок закріплюється в конституціях і конкретизується в спеціальних законодавчих актах (ст. 36 Конституції Італії, ст. 59 Конституції Португалії). У Великій Британії взагалі відсутні законодавчі акти про час відпочинку, виняток складає встановлення святкових днів. У Данії, Австрії, Німеччині, Італії діють спеціальні законодавчі акти стосовно відпусток.

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 оплачуються³.

За чинним КЗпП України святкові та неробочі дні не оплачуються. Відповідно до частини другої ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) сторони зобов'язуються встановити оплачувані святкові дні. Хоча Україна не визнала ці положення для себе обов'язковими, тенденції

¹ BGBl.IS. 1170, 1171.1 <http://www.gesetzeim-internet.de/arbzg/index.html>

² Claudia Schubert C/Kurennoy A. Handbuch für deutsches und russisches Arbeitsrecht. S. 239.

³ Дмитрієва Є. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн: автореф. дис. Одеса, 2014. 22 с.

розвитку національного трудового законодавства мають враховувати норми Хартії.

Періодичні та несистемні зміни до інститутів робочого часу та часу відпочинку свідчать про доцільність осучаснення нормативних положень національного законодавства. Врахуванню мають підлягати питання співвідношення гнучких, нестандартних і дистанційних режимів роботи та часу відпочинку.

Міжнародні та європейські стандарти правового регулювання часу відпочинку. Правова регламентація часу відпочинку у європейських країнах відзначається різноманітністю. Як правило, держави орієнтуються на мінімальні стандарти права працівників на відпочинок, закріплені у конвенціях МОП, актах Ради Європи і Європейського Союзу, зокрема: Конвенціях МОП № 52, № 132, № 140, Європейській соціальній хартії (переглянутій); Директиві 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. Ряд питань щодо правового регулювання видів відпочинку (за винятком встановлення святкових і неробочих днів) визначається колективними договорами, які, як правило, встановлюють більш сприятливі умови для працівників, порівняно із законодавством та міжнародними договорами. При цьому акцент робиться на стимулюючій функції часу відпочинку, що сприяє зростанню продуктивності праці, а також гармонізацію трудової діяльності працівника з іншими сторонами його життя.

Питанням регулювання часу відпочинку присвячена глава 2 Директиви 2003/88/ЄС⁴, якою встановлюються такі мінімальні вимоги до часу відпочинку: щоденний відпочинок протягом 24-годинного періоду повинен бути не менше ніж 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 чотирьох тижнів, яка не може замінюватися фінансовою компенсацією, крім як у разі припинення трудових відносин. Директивою 2003/88/ЄС також встановлюється максимальна тривалість робочого часу протягом тижня, яка становить 48 годин.

У Главі 5 Директиви 2003/88/ЄС встановлюється повний перелік випадків, у яких дозволяється відступити від гарантій права на відпочинок.

У всіх країнах ЄС дотримано вимоги Директиви 2003/88/ЄС. Разом із тим, більшість країн встановлює більш сприятливі положення, що стосуються часу відпочинку. Багато країн ЄС переходить до збільшення тривалості щорічної оплачуваної відпустки. Так, наприклад, у Данії, Фінляндії, Франції, Іспанії та Швеції тривалість щорічної оплачуваної відпустки становить 5 тижнів. Слід зауважити, що Україною досі не

⁴ Council Directive 2003/88/EC of November 4, 2003, concerning certain aspects of the organisation of working time // OJ 2003 L299/9.

ратифіковані положення Європейської соціальної хартії (переглянутої) відносно тривалості щорічної оплачуваної відпустки⁵.

Право кожного працівника на відпочинок передбачене у параграфі другому ст. 31 Хартії Європейського Союзу про основні права 2000 року. Пункт 8 Хартії основних соціальних прав працівників 1989 року передбачає право кожного працівника на відпочинок, який забезпечується наданням щотижневих вихідних днів і оплачуваних щорічних відпусток, тривалість яких повинна бути поступово зрівняна в усіх країнах ЄС⁶.

Порівняльний аналіз особливостей регулювання робочого часу та часу відпочинку в країнах Європейського Союзу свідчить, що застосування та поширення нестандартних режимів робочого часу (розділений на частини робочий день, режим гнучкого графіку роботи, режим «скороченого тижня», телероботи, робота за «викликом», дистанційна) вплинули на правове опосередкування часу відпочинку⁷.

У загальному огляді Міжнародної конференції праці «Про забезпечення **вартвого** робочого часу у майбутньому» (2018 р.) зазначається позитивна оцінка досвіду окремих країн Європейського Союзу, де на законодавчому рівні встановлено право працівника «на відключення цифрових пристроїв поза робочим часом», яке дозволяє працівникам не відповідати на листи електронної пошти, а також на дзвінки, тобто реально використовувати право на відпочинок та час відпочинку за його прямим призначенням.

Порядок встановлення святкових і неробочих днів. У кожній країні законодавство встановлює офіційні святкові дні, які є неробочими. Не всюди вони оплачуються роботодавцем. Наприклад, у Великій Британії неробочими днями, крім державних свят, є 1 січня, п'ятниця напередодні Пасхи і понеділок після неї, перший понеділок травня, останній понеділок травня (запроваджений у 1965 р. замість «плаваючого» понеділка після Трійці) та останній понеділок серпня. Таким чином, людей стимулюють (заохочують) робити собі канікули на Новий рік та в квітні–травні. Назви неробочих днів не важливі: більшість із них не має жодного офіційного «обґрунтування». Християнські релігійні свята сприймаються в Західній Європі звичайними світськими святами.

У Франції 11 офіційних святкових днів, з яких лише один оплачується роботодавцем – 1 травня; інші є оплачуваними вихідними там і тоді, коли про це домовилися профспілки із власниками бізнесу.

В Іспанії у кожному автономному регіоні свій набір свят. Їхня кількість не має перевищувати 14. Не більше 10 із них встановлює для регіону центральна влада, не менше двох днів – обирає місцева. У підсумку, на практиці, мінімальна кількість свят в Іспанії – 12.

⁵ Завгородня В.М. Правове регулювання часу відпочинку в трудовому праві Європейського Союзу та країн-членів. *Правовий вісник Української академії банківської справи*, 2011. № 5. С. 1–6.

⁶ Хартія основних прав Європейського Союзу. 7 грудня 2000 р.

⁷ NoBGBl.IS 1966. [http://www.gesetze-im-internet.de/tzb fg/index.html](http://www.gesetze-im-internet.de/tzb_fg/index.html)

Як і в багатьох інших європейських країнах, у Швеції кінець року – час канікул та відпусток. Сезон вважається відкритим напередодні Різдва, 24 грудня, і триває орієнтовно до 10 січня – до першого понеділка після Богоявлення, яке відзначають 6 січня⁸.

У Польщі перелік свят, як і в Україні, поступово змінився, але кількість фактично не змінилася. Травневі свята складають: «Державне свято» – 1 травня та 3 травня – річниця прийняття Конституції 1791 року. Нормою є перенесення робочих днів у травні та грудні з 25–28, а потім 1–6 січня. Бажаючи можуть взяти ще дні відпустки.

Відповідно до статті 162 Трудового кодексу Литовської республіки до святкових днів віднесені: неділя і понеділок – днів християнської Пасхи; перша неділя травня – День матері; 25 і 26 грудня – Дні Різдва та ін.

Аналіз правового регулювання порядку встановлення святкових і неробочих днів свідчить про його різноманітність. Більшість європейських країн притримується правила, яке дозволяє одразу встановити два неробочих дні підряд із конкретним визначенням дат (наприклад: 25, 26 грудня) або шляхом такого формулювання: «перший понеділок» місяця або «останній понеділок» місяця, тим самим уникаючи механізму «переносу» вихідного дня на наступний після святкового, у разі збігу вихідного та неробочого дня.

Іншим, не менш важливим аргументом є те, що основним нормативним актом з питань часу відпочинку у країнах ЄС – Директивою 2003/88/ЄС, не встановлюється загального вихідного дня, яким за законодавством України є неділя. На рівні ЄС неодноразово здійснювалися спроби встановити неділю загальним вихідним днем, але вони не були підтримані у багатьох релігійних спільнотах.

Досвід зарубіжних країн щодо переносу святкових і робочих днів. Правила переносу, у разі суміщення свята і вихідного дня, має місце у практиці та законодавстві ряду країн. Така практика існує у Великій Британії, коли 25–26 грудня припадають на кінець неділі, наступні два дні визнаються неробочими.

В Іспанії періодично виникає ситуація, коли між святковим днем і вихідними один робочий, який раціонально пропустити, відпрацювавши пізніше. Такі дні отримали назву puente – місток. Часто цей робочий день не переносять на наступний тиждень, а надають працівникам відгул.

Коли офіційне свято Польщі припадає на неділю, додатковий вихідний не додається. Якщо свято випадає на суботу або інший день, який є регулярним вихідним для конкретного підприємства, перенос неробочого дня здійснюється. Норма Трудового кодексу Польщі, яка мала набрати чинності з 1 січня 2011 року і відмінити такий перенос, 2 жовтня 2012 р. Конституційним судом була визнана неконституційною⁹.

⁸Трудовое и социальное право Европейского Союза: документы и материалы. М.: Издательство “Права человека”, 2005. 98 с.

⁹ Eurofound (2017), Developments in working time 2015 – 2016, Publications Office of the European Union, Luxembourg Web: www.eurofound.europa.eu

Відповідно до п. 8 статті 161 Трудового кодексу Литовської республіки, з метою узгодження часу відпочинку працівників із святковими днями, вихідні дні на фінансованих із державного бюджету та бюджету місцевого самоврядування підприємствах, в установах та організаціях можуть бути перенесені постановою Уряду, для інших підприємств, установ і організацій такі рішення носили би рекомендаційний характер. Тривалість робочого часу у зв'язку з переносом вихідного дня не може бути збільшена.

У тих країнах, де законодавство не передбачає практики переносу свят, працівники мають можливість отримати канікули. Так, законодавство Голландії не передбачає будь-яких переносів для отримання додаткових вихідних, навіть якщо різдвяні свята (25–26 грудня) припадають на кінець тижня. На практиці вся країна йде на Різдвяні канікули в останній тиждень року: це настільки загальноприйнятне явище, що воно офіційно враховується у графіках роботи державних установ.

У Греції особливості правового регулювання часу відпочинку, у тому числі організації роботи у вихідні та переносу, можуть регламентуватися законами про робочий час в окремих галузях промисловості¹⁰.

Правове регулювання часу відпочинку у країнах Скандинавії характеризується високим ступенем гнучкості в аспекті реалізації сучасної правової концепції «оптимального поєднання трудової діяльності працівника та інших сторін його діяльності», яка виступає як автономно, так і невід'ємною частиною правових концепцій флексик'юриті (flexibility – гнучкість та security – захист) та «хороша робота» (good work).

Підсумовуючи, зазначимо, що механізм переносу вихідного дня на наступний після святкового є достатньо розповсюдженим у практиці зарубіжних країн і, як правило, передбачений на рівні законодавства.

Практика переносів робочих днів незначна, але має місце. Утім наявність «різдвяних і пасхальних канікул» у більшості європейських країн робить ці практики схожими, але не ідентичними, оскільки вони мають різний механізм реалізації та неоднаковий ступінь правового забезпечення.

***Інститут законодавства
Верховної Ради України***

¹⁰ «О распространении нормы восьмичасового рабочего дня и других положений в различных видах промышленности» - В.Δ. της 14.8/1936 (ФЕК 368/Α`/24.8.1936) Περί ηλεκτάσεως των περί οκταώρου διατάξεων και εις άλλας κατηγορίας βιομηχανιών και βιοτεχνιών
http://www.elinyae.gr/el/lib_file_upload/368A_1936.1466070599182.pdf