

Авескулов В.Д.,
аспірант кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»

ПЕРЕРВИ В РОБОТІ – ЧАС ВІДПОЧИНКУ ЧИ РОБОЧИЙ ЧАС?

Стаття 45 Конституції України закріплює право кожного, хто працює, на відпочинок; частина 2 цієї ж статті конкретизує зазначене положення: «це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час». Таке формулювання конституційної норми видається некоректним, оскільки трудове законодавство містить й інші види відпочинку: перерва для відпочинку і харчування, вихідні дні, святкові і неробочі дні тощо. На нашу думку, правильніше було би зробити перелік у ч. 2 ст. 45 Конституції України невичерпним.

Директива 2003/88/ЄС Європейського парламенту та Ради про деякі аспекти організації робочого часу 2003 року дає визначення «періоду відпочинку» («rest period»), як часу, що не є робочим (стаття 2). Наведене визначення «періоду відпочинку» не відображає усіх основних ознак, необхідних для наукової дефініції, проте дає змогу сформулювати характерну рису «часу відпочинку». Часом відпочинку є той, час, який не відноситься до робочого часу, тобто, коли працівник є вільним від виконання покладених на нього відповідно до трудового договору обов'язків. Говорячи інакше, весь час працівника математично дорівнює доданню робочого часу і часу відпочинку.

Про нерозривний зв'язок між цими двома категоріями свого часу говорили різні учені. Право на відпочинок забезпечується законодавчим закріпленням двох сторін одного і того ж явища: (а) робочого часу протягом календарного дня (добі), тижня, місяця, року і (б) часу відпочинку протягом робочого дня, календарних діб, тижня, місяця, року. Іншим очевидним аргументом є те, що збільшення тривалості робочого часу означає скорочення часу відпочинку, і, навпаки, скорочення робочого часу означає відповідне збільшення тривалості часу відпочинку.

Окрім того, зв'язок між робочим часом і часом відпочинку простежується в тому, що в трудовому праві існують явища, які мають подвійну природу. З одного боку, вони відносяться до часу відпочинку, а з іншого – додаються законодавцем до робочого часу. Такими є: перерви для відпочинку і харчування на роботах, де за умовами виробництва таку перерву встановити не можна (ч. 4 ст. 66 КЗпП); перерви для обігрівання і відпочинку (ст. 168 КЗпП), перерви для годування дитини (ст. 183 КЗпП) тощо.

На сьогодні склалася практика, згідно з якою передбачені законодавством перерви в роботі, коли працівник не виконує своїх трудових обов'язків, а час яких оплачується роботодавцем, де-юре (в законодавстві) відносяться до робочого часу і оплачуються, а де-факто (в наукових працях) називаються часом відпочинку. Виникає запитання: чи нормальною для науки є така подвійність? Чи не криється за такою конструкцією логічна помилка?

Для того, щоб дати відповідь на це запитання, необхідно з'ясувати, що називається робочим часом. Це – час, протягом якого працівник згідно із законодавством, колективним і трудовим договором, з підпорядкуванням правилам внутрішнього трудового розпорядку повинен виконувати свої трудові обов'язки на підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи-роботодавця. Разом з тим робочим є і час роботи понад встановлену тривалість у випадках, передбачених законодавством. Тобто робочим часом є той час, протягом якого працівник безпосередньо працює.

Проект Трудового кодексу України зазначає, що до робочого часу «включаються час виконання працівником трудових обов'язків, підготовчо-завершальний період (час отримання трудового завдання, матеріалів та інструментів, товарів, ознайомлення з технічною документацією, відповідно до якої повинна виконуватися робота, час підготовки і прибирання робочого місця, здавання готової продукції тощо), час перерв для внутрішньозмінного відпочинку, задоволення особистих потреб, обігрівання тощо» (ч. 2 ст. 130). Також Проект відносить до робочого часу перерви для годування дитини (ч. 2 ст. 289). Але під час цих перерв працівник не виконує покладених на нього трудових обов'язків та не вчиняє будь-яких дій, які можна було би назвати підготовчими. Чому тоді вони додаються до робочого часу?

На нашу думку, помилка криється в тому, що віднесення зазначених перерв до робочого часу робиться на підставі того, що

цей час оплачується роботодавцем. Тобто логічна конструкція виглядає таким чином: оскільки час оплачується, то він є робочим. Але сам по собі факт проведення роботодавцем будь-яких оплат на користь працівника не є підставою для найменування цього часу робочим. Крім того існують й інші види часу відпочинку, за які роботодавець провадить оплату, коли працівник не виконує покладених на нього трудових обов'язків (наприклад, щорічні відпустки).

На противагу цій думці може бути зазначено, що віднесенням цих перерв до робочого часу законодавець покращує захист певних категорій працівників, які того потребують (матерів, осіб, що працюють в холодних умовах тощо). Тобто, робочий оплачуваний час цих працівників включає безпосереднє виконання трудових обов'язків і досліджувані перерви, що позитивно відображається на матеріальному забезпеченні цих працівників. На нашу думку, законодавець тим самим надає відповідним категоріям працівників подвійну пільгу – і тривалість власне робочого дня скорочується на тривалість перерви, і оплата за цей час провадиться. Звісно, ситуація, коли час перерв буде оплачуватися, але через це робочий день буде закінчуватися пізніше, не зможе задовольнити усіх працівників, тому що для когось було би краще не мати перерви, але раніше закінчувати свій робочий день. Тому ми пропонуємо надавати пільги відповідним категоріям за рахунок скорочення тривалості робочого часу, а не віднесення часу перерв до робочого часу.

Цікавим є той факт, що в Положенні про робочий час і час відпочинку водіїв автотранспортних засобів від 17 січня 2002 року до робочого часу відносився час зупинок, передбачених графіком, для короткочасного відпочинку від керування автотранспортним засобом на маршруті (у рейсі) та на кінцевих пунктах (пункт «д», ч. 2.2.). Тобто, описана вище практика була збережена: час називається часом відпочинку, але відноситься до робочого часу. Проте, Положення про робочий час і час відпочинку водіїв колісних автотранспортних засобів від 7 червня 2010 року (яке скасувало попереднє положення) цей час до робочого вже не відносить.

Враховуючи все вище зазначене, ми пропонуємо перерви в роботі, коли працівник фактично не виконує своїх трудових обов'язків, але продовжує отримувати заробітну плату, відносити до часу відпочинку не тільки де-факто, але й де-юре.