

К. О. КИЗИМЕНКО. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ПРОКУРОРСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ

Проаналізовано види та особливості робочого часу та часу відпочинку прокурорських працівників.

Ключеві слова: *робочий час, відпочинок, відпустка, працівник прокуратури*

Проанализированы виды и особенности рабочего времени и время отдыха прокурорских работников.

Ключевые слова: *рабочее время, отдых, отпуск, работник прокуратуры.*

In this article an author is analyse kinds and features of business hours and rest-time of public prosecutor's workers.

Key words: *business hours, rest, vacation, worker of office of public prosecutor.*

У науці трудового права інститут робочого часу посідає центральне місце у зв'язку із необхідністю забезпечення працівнику можливості відпочити з метою відновлення його фізичних та розумових функцій. Робочий час органічно пов'язаний з часом відпочинку, про що свідчить структура Кодексу законів про працю України: глава IV «Робочий час», глава V «Час відпочинку». Проте, нинішня редакція даного Закону не містить легального визначення самого поняття «робочий час». В радянські часи робочим часом визнавався вираз в одиницях часу міри праці, обов'язковою до виконання громадянами держави в силу конституційного всезагального обов'язку працювати¹. Ми погоджуємося з висновком В.С. Козлова про те, що у основу такого визначення нелогічно класти думку про те, що робочий час є періодом праці, який повинен бути оплачений. Це час, протягом якого працівник знаходиться у певній трудовому відношенні, у розпорядженні роботодавця².

Важливим джерелом регулювання робочого часу є Конвенції та Рекомендації МОП (Конвенції №1, 30, 47, Рекомендації №165, №184, №182), Директиви ЄС. Окремим аспектам організації робочого часу присвячена Директива ЄС 2003/88 від 04.11.2003 р. Вона встановлює тривалість робочої неділі не більше 48 годин.

Ст. 45 Конституції України передбачається, що тривалість робочого часу гарантується як встановлена законом. Причому така тривалість встановлюється як у централізованому порядку, так і на рівні локального регулювання. Закон виділяє повну, скорочену та неповну тривалість робочого часу (ст.50 КЗпП України). Робочий час вимірюється у хвилинах, годинах, днях, тижнях, місяцях, роках.

Робочий час є частиною календарного часу, протягом якого працівник органу прокуратури зобов'язаний на підставі законів, підзаконних та локальних актів виконувати свої службово-трудова функції. В централізованому порядку робочий час регулюється в максимально припустимих нормативах тривалості, розподілу часу служби в рамках календарного робочого періоду. При цьому частина питань регулювання робочого часу відводиться локальному регулюванню. Воно є важливим засобом регулювання робочого часу, яке опосередковує трудові відносини, не

врегульовані нормами трудового права. Такі норми, по суті, визначають режим роботи органів прокуратури.

Повний робочий час має загальноствановлену тривалість служби прокурорського працівника з повним робочим днем та робочим тижнем. Облік використання робочого часу прокурорських працівників ведеться в табелях обліку службового часу і включає в себе контроль за своєчасною явкою прокурорського працівника на службу та уходом на відпочинок. Щомісячно 13 і 23 числа табель передається до бухгалтерії за підписом начальника структурного підрозділу та відповідальної за це особи. Перебування працівників структурних підрозділів із службових питань у робочий час за межами приміщення Генеральної прокуратури України повинно бути здійснено з відома керівника підрозділу, а керівників самостійних структурних підрозділів – відповідного заступника Генерального прокурора України (п.10.3-10.4 Регламенту Генпрокуратури України). На сьогодні Регламент Генпрокуратури України є єдиним нормативним актом у сфері регулювання трудових відносин, який містить свого роду правила внутрішнього трудового розпорядку в Генпрокуратурі України. Тому подібні, але більш уніфіковані, вимоги щодо організації внутрішнього розпорядку праці слід детально розробити в новому Законі України «Про прокуратуру». Зокрема, встановити тривалість робочого дня, тижня, можливість залучення прокурорських працівників до праці у неробочі, вихідні, святкові дні, чергування оперативними працівниками, порядок відкликання працівників із щорічних та додаткових відпусток.

На відміну від інших державних службовців для прокурорських працівників законодавство про прокуратуру не передбачає встановлення скороченого робочого часу, а, виходячи із змісту ст. 51 КЗпП України, не передбачається така тривалість для працівників прокуратури і в самому Кодексі. Навпаки, поширеною у сфері діяльності органів прокуратури є тривалість робочого часу понад встановлену через ненормованість робочого дня, графіки чергувань. Згідно ст.50 КЗпП України нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Для виконання невідкладної та непередбаченої роботи прокурорські працівники можуть залучатися у вихідні, святкові та неробочі дні з наступною компенсацією відповідно до ст.62 КЗпП України. У Регламенті Генпрокуратури України вказано, що на працівників прокуратури поширюється встановлена трудовим законодавством тривалість робочого часу. В необхідних випадках працівники можуть залучатися до виконання трудових обов'язків понад встановленого терміну робочого часу, у нічний час, святкові, вихідні дні.

Ще одним видом діяльності у неробочий час є чергування слідчих, помічників прокурорів, прокурорів, організоване за розпорядженням керівника органу прокуратури для вирішення невідкладних оперативних завдань забезпечення правопорядку на обслуговуваній території (виїзд на місце вчинення злочинів, розкриття злочинів «по гарячих слідах», проведення заходів у зв'язку із надзвичайним станом, тощо). Тривалість чергування не може перевищувати тривалості нормально-го робочого дня. Так, згідно п.10 Регламенту Генеральної прокуратури України у святкові дні за розпорядженням Генерального прокурора України з метою вирішення невідкладних завдань, отримання термінової інформації чергування здійснюється оперативними працівниками апарату.

Законодавство про працю не дає визначення часу відпочинку. Наука трудового права оперує дефініцією, яка ґрунтується на понятті часу, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і може використовувати

його на власний розсуд. П.Д. Пилипенко вказує, що законодавство робить акцент на тому часі, коли працівник вільний від зв'язку з місцем роботи³. Закон встановлює наступні види відпочинку: перерва протягом робочого дня; щоденний відпочинок; вихідні дні; святкові та неробочі дні; відпустки.

Регулювання надання відпусток в органах прокуратури, як і робочого часу, також має певні проблемні питання. Нажаль, сьогодні значно послаблена роль відпусток як засобу підвищення ефективності праці працівників прокуратури.

Період відпустки для працівника прокуратури є достатнім для повного відновлення фізичних, розумових, психічних здібностей, щоб працівник міг виконувати свої обов'язки без шкоди для здоров'я. Ст. 49 Закону України «Про прокуратуру» встановлює право працівника прокуратури на щорічну відпустку тривалістю 30 календарних днів. Атестованим працівникам прокуратури, які мають стаж роботи в органах прокуратури понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю: після 10 років – 5 календарних днів, після 15 років – 10 календарних днів, після 20 років – 15 календарних днів. Черговість надання щорічних відпусток визначається керівником органу прокуратури та оформлюється у вигляді графіку.

На відміну від законодавства окремих країн СНД, тривалість відпустки працівникам прокуратури в Україні, яка складає 30 днів, є більш ефективною формою надання працівникам можливості відпочити від виконання трудових функцій. Аналіз встановлення правил про відпустки прокурорських працівників свідчить про те, що у порівнянні з класичною тривалістю відпусток для інших працівників у строк 24 дні, норма про 30 календарних днів є нормою – доповненням, заохоченням ефективніше виконувати свої трудові функції після відпустки.

Працівники прокуратури мають право на такі види оплачуваних відпусток: щорічна основна відпустка, додаткова відпустка за вислугу років, додаткова відпустка працівникам, що мають пільги для осіб-учасників ліквідації аварії на Чорнобильській АЕС. Проте існують і інші правові нормативи часу короткострокового відпочинку працівників прокуратури: перерви протягом робочого часу, щоденний відпочинок, вихідні та святкові дні.

Протягом строку відпустки особа має право на відновлення своїх розумових та фізичних сил, розвиватися культурно, фізично, інтелектуально. Іноді відпустки мають на меті можливість надання гуманітарної допомоги особою, якій надано відпустку, іншій особі (наприклад, відпустка у зв'язку за доглядом з дитиною). Крім того, законодавець сьогодні надає працівникам можливість звільнення від виконання трудових функцій на певний термін: у зв'язку із хворобою (відпустка з тимчасовою непрацездатності) (ч.2 ст. 80 КЗпП України); у зв'язку із вагітністю та пологами (ч.2 ст. 80 КЗпП України); для складання вступних іспитів у навчальні заклади (навчальні відпустки) (ч.2 ст.80 КЗпП України); для підготовки дисертацій, навчальних посібників (творчі відпустки) (ст. 77 КЗпП України).

Коло явищ, що охоплюються поняттям «відпустка», широке. Розширене тлумачення поняття, на думку окремих авторів, ускладнює його легальне визначення та закріплення в законодавстві⁴. А для того, щоб ідеї законодавця втілити у життя, сукупність правових норм, пише Г.О. Кутафіна, повинна бути вивірена юридично, економічно, соціально⁵.

Слід зазначити, що сучасна кризова ситуація у державі, тим не менше, не спонукала надання працівникам прокуратури примусово відпусток без збереження заробітної плати. Проте і такі відпустки окремі вчені називають видом права на

відпочинок. Ст. 45 Конституції України країни перераховує гарантії права на відпочинок і серед них таку гарантію, як відпустка без збереження заробітної плати, не бачимо. Ст.49 Закону України «Про прокуратуру» закріплює лише щорічну відпустку та додаткову оплачувану відпустку, тривалість якої залежить від досвіду роботи.

Ст. 84 КЗпП України обумовлює можливість надання працівнику відпустки без збереження заробітної плати за його бажанням. Законодавець розглядає такий вид відпусток як додаткову можливість відпочити працівникам, але разом з тим не обіцяє збереження за працівником місця роботи на період тривалості такої відпустки. На наш погляд, розглядати такі відпустки з точки зору додаткового виду відпочинку за ініціативою працівника є недоцільним.

Ст. 84 КЗпП України називає також відпустку за сімейними обставинами або з інших причин. Закон не перелічує повно всі можливі причини. Під таке «довільне» визначення можуть підводитися всі причини, які з точки зору працівника, є достатніми. Г.О. Куцафіна наполягає на необхідності керуватися об'єктивними категоріями та позбавлятися суб'єктивного правозастосування, щоб уникнути свавілля з боку керівників органів прокуратури⁶. Р.З. Лівшиць вважає, що перелік таких причин повинен бути обмежений необхідністю догляду за хворим членом родини, укладенням шлюбу, смертю близьких людей, іншими важливими подіями у приватному житті самого працівника⁷. Дійсно, деякі сімейні обставини є достатньою підставою для надання таких відпусток і представляють собою обов'язок керівника надати їх. Окремі вчені вважають необхідним збереження вказівки на поважність причини у зв'язку із тим, що відпустки з будь-яких причин можуть шкодити інтересам виробництва, а поважні причини будуть оцінюваною категорією трудового права⁸. На наш погляд, недоцільно перераховувати причини, що слід визнавати поважними, у законі. Реальне життя може створювати появу різноманітних причин та ситуацій.

Серед керівників прокуратури поширеною є думка про те, що знаходження прокурорського працівника протягом тривалого часу у відпустці без збереження заробітної плати може нанести збиток ефективності роботи органу прокуратури. Так, при наданні чергових оплачуваних відпусток прокурор складає графік таких відпусток, тим самим планує діяльність роботи підлеглих. Відпустки ж без збереження зарплати на підставі рапортів підлеглих працівників створюють виникнення ситуацій, коли такого працівника ніким не можна замінити, адже закон не встановлює термін, протягом якого працівник повинен попередити керівника про бажання піти у неоплачувану відпустку, щоб останній зміг переформатувати обсяг роботи, знайти заміну. Подібна оцінка даного виду відпусток, суттєво порушує трудовий статус прокурорського працівника, на якого поширюються норми трудового законодавства. У зв'язку із відсутністю норм в трудовому законодавстві чи законодавстві про прокуратуру про неможливість працівникам правоохоронних органів користуватися відпустками без збереження зарплати, слід констатувати наявність повного права прокурорського працівника користуватися цим видом відпусток.

Практика вивчення джерел трудового права інших держав дає підстави для висновку про те, що відпустка регламентується специфічно, адже немає поділу сторін на уповноважені та зобов'язані. Так, трудовим законодавством Республіки Казахстан, передбачається надання такої відпустки до 5 календарних днів при реєстрації шлюбу, народженні дитини, смерті близьких рідних, та випадках,

передбачених колективним та трудовим договорами (ст. 111). Працедавець має лише моральний обов'язок. Трудовий кодекс РФ (ст. 128) та Республіки Киргизстан вимагають поважності причин для надання таких відпусток. Так, ст. 210 Трудового Кодексу Киргизької Республіки передбачає соціальну відпустку без збереження заробітної плати за сімейно-побутовими та іншими поважними причинами, які оцінюються як такі працедавцем, а ст. 212 регламентує можливість відпрацювання таких відпусток у вільний від праці час, у вихідні та святкові дні з оплатою у звичайному режимі. Крім того, таке відпрацювання може відбуватися у сфері, яка не передбачена трудовим договором з працівником або не передбачений його посадовою інструкцією.

На наш погляд, підставою для надання таких відпусток повинне бути лише бажання працівника, поважність причин при цьому повинна визнаватися нікчемною. Саме тому вірною слід визнати редакцію ч.1 ст. 26 Закону України «Про відпустки», яка не містить обов'язку працівника доводити поважність причин. Нemoжна забувати про конституційне право громадянина на приватність та недоторканість особистого життя (ст. 32 Конституції України).

Питання суто прикладного значення передбачає встановлення термінів відпустки без збереження заробітної плати, про що немає жодного слова у нормативних актах. На практиці це вирішується індивідуально-договірним способом чи у локальному порядку. На думку Л.Я. Гінцбурга, тривалість такої відпустки повинна визначатися адміністрацією залежно від обставин конкретного випадку. Схожої позиції дотримувався Ю.М. Коршунов, який зазначив, що така відпустка надається за поважними причинами, залежить від причини звернення працівника до адміністрації, наявності виробничої можливості обійтись без працівника протягом визначеного часу⁹. На наш погляд, наведена позиція витримує критику лише у частині наявності виробничої можливості роботодавця обійтись без працівника. Причина звернення є побічною підставою для задоволення прохання працівника.

КЗпП України встановлює максимальний термін таких відпусток, що не повинен перевищувати 15 календарних днів на рік (ст. 84 КЗпП України). Оскільки, зазначимо, на практиці тривалість таких відпусток в межах дозволеного встановлюється в індивідуальному порядку, тому не є слушною позиція, щоб тривалість такої відпустки визначалася адміністрацією залежно від конкретних обставин кожного випадку.

Наступне питання, що має прикладне значення, полягає у можливості застосування праці за сумісництвом на той період, поки працівник знаходиться у відпустці за основним місцем роботи. Прямої заборони породжувати нові трудові відносини з іншими суб'єктами трудове законодавство України не містить. Але на практиці нерідко працедавців не влаштовує працівник, який може працювати тільки в режимі сумісництва у науковій чи педагогічній сферах на короткий термін, рівний терміну його відпустки за основним місцем роботи (ст. 46 Закону України «Про прокуратуру»).

Не спостерігається чіткості у правовому регулюванні праці жінок в органах прокуратури. Але очевидно, що соціальний захист та трудовправові відносини жінок-працівників органів прокуратури є частиною відносин, пов'язаних з проходженням служби в органах прокуратури. Тобто, недостатня регламентація соціального захисту жінок-працівників органів прокуратури означає, що на співробітників – жінок поширюються положення про соціальний захист правових актів трудового права та права соціального забезпечення.

Таким чином, коло відпусток, на які можуть розраховувати працівники прокуратури, широке. Через багатоманіття причин надання відпусток в загальноправовому сенсі законодавець не надав визначення поняття «відпустка», про що свідчить відсутність дефініції в нормах трудового кодексу.

Очевидно, що подовжена відпустка для прокурорських працівників тривалістю 30 календарних днів, на відміну від 24-денної для інших окремих категорій державних службовців та працівників надає більше можливостей для відновлення моральних та фізичних сил. Такий термін пояснюється особливістю функцій, які покладаються державою на органи прокуратури, та впливають на трудовитрати прокурорських працівників. А тому відсутність в законодавстві про прокуратуру норми щодо права на її подальше подовження, зокрема, на відпустку, передбачену ст.84 КЗпП України, на наш погляд, не сприяє ефективному регулюванню трудових відносин.

1. *Гинцбург Л.Я.* Регулирование рабочего времени в СССР. – М., 1966. – С. 111.
2. *Козлов В.С.* Правовое регулирование рабочего времени в России и зарубежных странах: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2007. – С.13.
3. *Трудовое право Украины: Курс лекций / Под ред. П.Д. Пилипенко.* – Львов: Вильна Украина, 1996. – С. 97.
4. *Хохрякова О.С.* Отпуска рабочих и служащих. – М., 1984. – С. 3.
5. *Кутафина Г.О.* Отпуск без сохранения заработной платы: Автореф. дис. ... канд. юрид. наук. – М., 2007. – С. 4.
6. Там же.
7. *Лившиц Р.З.* Отпуска рабочих и служащих в СССР. – М.: БЕК, 1962. – С. 57.
8. *Скоморохов Я.М.* Отпуска без сохранения заработной платы по российскому трудовому праву: Дис. ... канд. юрид. наук. – Пермь, 2001. – С. 39.
9. *Кориунов Ю.Н.* Время труда и время отдыха. – М.: Юристъ, 1997. – С. 45.