

ШАБАНОВА С. О.,
здобувач кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.235:665.6/.7

ВІДПУСТКА ЯК ОДИН ІЗ ВИДІВ ВІДПОЧИНКУ ПРАЦІВНИКІВ НАФТОГАЗОВОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ

Стаття присвячена дослідженню особливостей правової регламентації відпустки як основного виду відпочинку працівників нафтогазової промисловості. Зроблено висновки, що правове регулювання відпочинку працівників нафтогазової промисловості загалом та відпустки зокрема потребує подальшого вдосконалення, оскільки трудова діяльність цієї категорії працівників досить часто проходить у шкідливих і (або) небезпечних умовах праці та на важких роботах. Зокрема, слід прийняти спеціальний законодавчий акт, який би регулював трудову діяльність працівників нафтогазової промисловості та був спрямований на підвищення рівня їх захисту й поліпшення умов праці у сфері заробітної плати, робочого часу й часу відпочинку, охорони праці.

Ключові слова: працівник, роботодавець, відпочинок, основна відпустка, додаткова відпустка, нафтогазова промисловість.

Статья посвящена исследованию особенностей правовой регламентации отпуска как основного вида отдыха работников нефтегазовой промышленности. Сделан вывод, что правовое регулирование отдыха работников нефтегазовой промышленности в целом и отпуска в частности требует дальнейшего совершенствования, так как трудовая деятельность этой категории работников довольно часто проходит во вредных и (или) опасных условиях труда и на тяжелых работах. В частности, следует принять специальный законодательный акт, который бы регулировал трудовую деятельность работников нефтегазовой промышленности и был направлен на повышение уровня его защиты и улучшения условий труда в сфере заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда.

Ключевые слова: работник, работодатель, отдых, основной отпуск, дополнительный отпуск, нефтегазовая промышленность.

The article investigates features of legal regulation of leave as the main type of holiday oil and gas industry workers. It is concluded that regulation of oil and gas industry workers rest in general and one of its kinds – including vacation, needs further improvement, as the employment of this category of workers is often in hazardous and (or) dangerous working conditions and in heavy work. In particular, should take special legislation that would regulate the employment of workers and gas industry was aimed at improving worker protection and improvement of working conditions in the area of wages, working hours and rest periods, safety.

Key words: employee, employer, recreation, basic leave, additional leave and natural gas industries.

Важливе значення для здоров'я працівника має правильне чергування роботи та відпочинку. Конституція України в ст. 45 закріпила право кожного працівника на відпочинок: «Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом» [1].



Право на відпочинок працівникам нафтогазової галузі надається на рівні з іншими, основна мета якого відновити життєві сили для підвищення продуктивності праці й нормальної робочої діяльності.

Час відпочинку є важливою правовою категорією трудового законодавства України, адже відпочинок поряд із працею є основними соціальними становищами, у яких людина перебуває все своє життя, за винятком дитячого віку. Трудове законодавство не надає визначення поняття «час відпочинку», але, як і щодо робочого часу, таке визначення вироблене наукою трудового права. Так, П.Д. Пилипенко визначає поняття «час відпочинку» на підставі аналізу категорії «робочий час». Науковець підкреслює, що «оскільки законодавець протиставляє час відпочинку робочому часу, то тим самим весь час, який знаходиться поза межами робочого часу, вважається часом відпочинку працівника, що перебуває в трудових відносинах» [2, с. 285]. Як вільний від роботи час, який працівники вправі використовувати на свій розсуд, визначає час відпочинку В.В. Жернаков [3, с. 178]. У свою чергу Г.І. Чанишева й Н.Б. Болотіна підкреслюють той факт, що час відпочинку – це частина календарного періоду, протягом якого працівник відповідно до законодавства повинен бути звільнений від виконання трудових обов'язків та який він може використовувати на власний розсуд для задоволення своїх інтересів і відновлення дієздатності [4, с. 247]. Тобто час відпочинку – це час (календарний період), протягом якого працівник вільний від виконання трудових обов'язків і який він може використовувати на свій розсуд.

На підставі викладеного вважаємо, що час відпочинку працівників нафтогазової промисловості – це час (проміжок часу чи частина календарного періоду), який установлений нормативно-правовими актами загального та спеціального характеру, протягом якого працівник звільняється від виконання своїх трудових обов'язків і може його використовувати на власний розсуд.

Законодавство закріплює різні види часу відпочинку, а саме: а) перерви протягом робочого дня; б) щоденний відпочинок (міжзмінна перерва); в) щотижневий відпочинок; г) святкові й неробочі дні; д) додаткові дні вільні від роботи; е) відпустки. З усіх перерахованих видів вільного часу відпустка – найбільш тривалий. Як особливий вид відпочинку вона завжди необхідна для підтримки здоров'я осіб, які працюють безперервно протягом багатьох місяців [5].

Що ж таке «відпустка» із законодавчої точки зору? Чинне трудове законодавство ніколи не давало легального визначення цієї категорії. Протягом ХХ ст. у законодавстві колишнього СРСР та УРСР, а також у чинному законодавстві України поняття «відпустка» не було визначене, чого не можна сказати про теоретичні наукові розробки в цій галузі. Під час визначення зазначеної дефініції, виділення її окремих видів учені використовували різні підходи та методи дослідження. У буденній свідомості відпустка зазвичай асоціюється з відпочинком, вільним часом і складає найбільш важливу й значну частину часу відпочинку, хоча в нормативних актах і правозастосовчій практиці воно використовується для позначення й інших явищ. Так, А.М. Курінний під відпусткою розуміє вільний від роботи час, який обчислюється в днях (робочих і календарних), протягом якого за працівником зберігається місце роботи або посада [6, с. 223]. Цікаве визначення цього явища надає Б.А. Борисов, який вважає, що відпустка – це звільнення працівника від виконання трудових обов'язків на деякий час із збереженням за ним місця роботи або посади [7, с. 34]. На думку Н.Б. Болотіної й Г.І. Чанишевої, відпустка – це час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам зі збереженням місця роботи й заробітної плати [4, с. 256]. Львівські вчені прийшли до висновку про те, що відпустки – це такі календарні періоди працюючих громадян, протягом яких вони вільні від виконання основних трудових обов'язків і мають право використовувати їх на власний розсуд або за призначенням [8, с. 290].

Загальною рисою для всіх видів відпусток є звільнення працівників на деякий час від виконання основних трудових обов'язків із збереженням місця роботи (посади). В іншому ж кожен вид відпусток має свої певні особливості.

Отже, відпустка – це чітко визначений проміжок часу, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам із метою відновлення власних життєвих потреб та інтересів із збереженням місця роботи і заробітної плати (крім відпусток без збереження заробітної плати).

За законодавством України право на відпустку мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах із підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Згідно зі ст. 4 Закону України «Про відпустки» [9] відпустки поділяються на такі: а) щорічні (основна, додаткова за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, додаткова відпустка за особливий характер праці, інші додаткові відпустки, передбачені законодавством; б) додаткові у зв'язку з навчанням; в) творча; г) соціальні (у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, додаткова працівникам, які мають дітей); д) без збереження заробітної плати. Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.



Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

В організаціях нафтогазового комплексу трудова діяльність працівників досить часто проходить у шкідливих і (або) небезпечних умовах праці та на важких роботах. Тому для більшості працівників встановлюються додаткові відпустки за роботу в таких умовах.

Щорічна додаткова відпустка за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад (додаток № 1), затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 [10]. Конкретна тривалість зазначеної відпустки встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах. Такі відпустки спрямовані на всебічну охорону здоров'я працівників, які працюють у важких та шкідливих умовах праці, їх призначенням є компенсація негативного шкідливого впливу на організм людини особливостей виробництва. Для таких працівників передбачено низку пільг, які спрямовані на охорону умов праці та інших сторін життя.

Роботодавці з урахуванням своїх виробничих і фінансових можливостей вправі самостійно встановлювати додаткові відпустки для працівників, якщо інше не передбачено трудовим законодавством. Порядок та умови надання цих відпусток визначаються колективними договорами або локальними нормативними актами, які приймаються з урахуванням думки виборного органу первинної профспілкової організації.

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості в перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на цьому підприємстві. У разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу, за винятком випадків, передбачених частиною сьомою цієї статті.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. Під час складання графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка. Відкликання із щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства з додержанням вимог частини першої цієї статті та в інших випадках, передбачених законодавством. У разі відкликання працівника з відпустки його працю оплачують з урахуванням тієї суми, що була нарахована на оплату невикористаної частини відпустки.

Вказані загальні положення стосовно працівників нафтогазової промисловості конкретизуються в локальних нормативних актах, зокрема в п. 2.50 Галузевої угоди між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Національною акціонерною компанією «Нафтогаз України» та Профспілкою працівників нафтової і газової промисловості України на 2012–2014 рр. Зазначеною угодою встановлено, що невід'ємною складовою частиною колективного чи трудового договору на кожному підприємстві є перелік і конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток:

а) за роботу в шкідливих і важких умовах праці (залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці та фактичного часу зайнятості працівника в цих умовах);

б) за особливий характер праці залежно від фактичного часу зайнятості працівника на роботах із підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням, в особливих географічних та геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, визначених на підставі Списків, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за ненормований робочий день визначається колективним чи трудовим договором за кожною професією (посадою) окремо з урахуванням фактичного завантаження і кола покладених на працівника обов'язків, але не більше 7 календарних днів, відповідно до орієнтовного переліку робіт, професій і посад працівників із ненормованим робочим днем. Надання відпусток за ненормований робочий день провадиться з урахуванням вимог частини першої статті 10 Закону України «Про відпустки» (п. 2.51) [11].



Отже, окрім Кодексу законів про працю України, час відпочинку працівників нафтогазової галузі регулюється й іншими нормативно-правовими актами, що містять загальні норми трудового права, галузевими та локальними правовими нормами, що носять в основному характер норм-доповнень.

З урахуванням зазначеного вважаємо, що для працівників нафтогазової промисловості щорічна основна відпустка повинна надаватися тривалістю 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. При цьому інвалідам I і II груп – тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів; особам віком до вісімнадцяти років – 31 календарний день; сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам – пропорційно до відпрацьованого часу. За 3 дні до початку відпустки працівнику повинні виплачуватися відпускні, а також заробітна плата за відпрацьований період.

До відпусток, передбачених чинним законодавством, працівникам може надаватися додаткова оплачувана відпустка:

– за кожні три роки безперервної роботи на підприємствах і в організаціях газової промисловості – один день, але не більше семи днів;

– за роботу в багатозмінному режимі: а) для працюючих у дві зміни – по одному дню за кожні два роки, відпрацьовані у двозмінному режимі, але не більш як 2 дні; б) для працюючих у три зміни – по одному дню за кожен рік, відпрацьований у цьому режимі, але не більш як 4 дні;

– у зв'язку із сімейними обставинами протягом тижня з дня події: а) з нагоди їх одруження – 3 дні; б) з нагоди народження в них дитини – 1 день; в) на поховання батька, матері, одного з подружжя, дітей – 3 дні.

Додаткові дні відпустки понад установлені законодавством України норми фінансуються за рахунок власних коштів підприємства.

Висновки. На підставі викладено вважаємо, що правове регулювання відпочинку працівників нафтогазової промисловості потребує подальшого вдосконалення, оскільки трудова діяльність цієї категорії працівників досить часто проходить у шкідливих і (або) небезпечних умовах праці та на важких роботах. Зокрема, слід прийняти спеціальний законодавчий акт, який би регулював трудову діяльність працівників нафтогазової промисловості та був спрямований на підвищення рівня їх захисту та поліпшення умов праці у сфері заробітної плати, робочого часу і часу відпочинку, охорони праці, оскільки сутність трудового законодавства полягає в забезпеченні захисту працівника як найбільш слабкої сторони трудових правовідносин.

Список використаних джерел:

1. Конституція України, прийнята на V сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р., № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Трудове право України / за ред. П.Д. Пилипенка. – Львів, 2003. – 398 с.
3. Трудовое право в вопросах и ответах : [учебно-справоч. пособ.] / под ред. В.В. Жернакова. – Х. : Одиссей, 2000. – 624 с.
4. Чанышева Г.И. Трудовое право Украины / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Х. : Одиссей, 2001. – 512 с.
5. Кодекс законів про працю України, затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
6. Куренной А.М. Трудовое право: на пути к рынку / А.М. Куренной. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : Дело, 1997 – 368 с.
7. Борисов Б.А. Дисциплина труда / Б.А. Борисов // Трудовое право – 1997 – № 2. – С. 31–34.
8. Трудове право України / за ред. П.Д. Пилипенка. – Львів, 2003. – 398 с.
9. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96 // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
10. Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників у яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці : Постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997 р. № 1290 // Офіційний вісник України. – 1997. – № 48. – Ст. 129.
11. Галузева угода між Міністерством енергетики та вугільної промисловості України, Національною акціонерною компанією «Нафтогаз України» та Профспілкою працівників нафтової і газової промисловості України на 2012–2014 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://mpe.kmu.gov.ua/minugol/doccatalog/document?id=217112>.

