

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СТРОКІВ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ: ДОСВІД ВЕЛИКОБРИТАНІЇ

Ганна Валеріївна ПЛАТОНОВА,

спеціаліст права

Оскільки українське національне законодавство розвивається шляхом уніфікації із законодавством ЄС, то найбільш доцільним видається аналіз саме законодавства країн Західної Європи, які успішно врегульовують питання строків у трудовому праві. Однією із таких держав є Великобританія, що має тривалу історію становлення та розвитку трудового законодавства. Одним із основних нормативно-правових актів у даній сфері є закон «Про право на зайнятість» від 1996 року, що звісно ж й містить правові норми щодо строків. Так, відповідно до ст. 86- 87 даного Закону існує поняття мінімального строку повідомлення про звільнення та відповідних прав роботодавця та працівника, такими строками є: не менше ніж за один тиждень, якщо його період безперервної роботи менше двох років, не менше ніж за тиждень попереднього повідомлення на кожен рік безперервної роботи, якщо період безперервної роботи становить два роки або більше, але менше дванадцяти років, і не менше дванадцяти тижнів попереднього повідомлення, якщо його період безперервної роботи становить дванадцять років або більше [1]. Таким чином, існує певна диференціація залежно від стажу роботи. Обґрунтування необхідності збільшення часу для звільнення обґрунтовується не лише складністю припинення трудових відносин, але й часом для знайдення нової роботи працівником, що збільшується залежно від віку. Разом з тим, виникає питання щодо визначення різниці між вказаними періодами та обґрунтованості саме першого строку, як тижня на звільнення. Українське законодавство містить вимогу повідомляти, як мінімум за два тижні, однак знову ж залишається питання актуальності саме даного строку. Аналізуючи сучасні суспільні відносини, звісно ж більш правильним є диференціація, проте мінімальний строк повинен забезпечувати реальну можливість

особою знайти іншу роботу. Саме тому, в контексті національних трудових відносин, строк у два тижні є недостатнім. Відповідно, як одну із особливостей трудового законодавства Великобританії можливо виділити використання соціологічних критеріїв.

Крім того, законодавство Великобританії врегульовує й питання трудового стажу, так відповідно до ст. 212 Закону, будь-який тиждень, протягом якого відносини працівника з роботодавцем повністю або частково регулюються трудовим договором, зараховуються в розрахунок трудового стажу працівника [1]. Важливими у даній нормі є два строки, щодо трудового стажу та щодо необхідної тривалості трудових відносин. Так, щодо питання трудового стажу, то звісно, для особи є надзвичайно важливим максимальне нарахування усіх можливих видів праці. Саме тому й визначення саме тижня, як мінімальної одиниці видається недоцільним. У питаннях стажу роботи вирішальну роль може зіграти навіть й декілька днів. Погоджуючись із зарахуванням до трудових відносин й часткове виконання трудових відносин, все ж доцільніше б було зараховувати навіть години перебування у трудових відносинах, хоча й, зрозуміло, що такі випадки будуть доволі рідкісними. Тож, можливо дійти висновку, що даний момент правового регулювання строків трудовим законодавством Великобританії є дещо невдалим.

Більш прогресивним є законодавство щодо суміщення трудових й сімейних обов'язків, так відповідно до ст. 55 Закону працівник, яка є: (А) вагітна, і (В) за рекомендацією зареєстрованого лікаря, зареєстрованої акушерки записалася на прийом в будь-яке місце з метою отримання допологового догляду, має право на дозвіл свого роботодавця взяти відгул протягом робочого часу працівника, з тим щоб вона могла прийти на прийом. Для цілей цього розділу під робочою часом працівника розуміється будь-який час, коли відповідно до трудового договору працівник зобов'язаний перебувати на роботі [1]. У даному випадку, важливим є уточнення спеціального строку щодо робочого часу, що дозволяє розуміти значення використаних юридичних термінів не лише особам, що володіють професійними знаннями, але й, власне, тими особами, що реалізують свої права. Крім того, важливим є

встановлення нового для українського законодавства виду перерви пов'язаною із візитом до лікаря. Тобто, використання короткого строку у вигляді перерви дозволяє зберегти трудові відносини, особливо це є важливим у другому випадку, коли мова йде й про жінок, що лише намагаються завагітніти та потребують додаткових консультацій із лікарем. Відповідно, строк виступає гарантією, як дотримання інтересів роботодавця, так й працівника, що є одним із особливих випадків у трудових відносинах.

Саме в даному контексті є й важливим передбачення права не лише для жінок, відповідно до ст. 57-ze Закону, працівник, який перебуває у певних відносинах з вагітною жінкою або її очікуваною дитиною, має право на те, щоб його роботодавець дозволив йому взяти відпустку в робочий час працівника, з метою супроводу жінку, коли вона відвідує за попереднім записом будь-яке місце з метою отримання допологового догляду. В кожному з цих випадків максимальний строк відпустки в робочий час становить шість з половиною годин [1]. Знову ж можливо побачити поєднання інтересів як працівника, так й роботодавця. Строк, у даному випадку, виступає не просто як гарантія реалізації природних прав особою, але й, як гарантія відсутності зловживань з боку працівника, якою виступає максимально можлива тривалість відпустки. Крім того, важливу роль має й визначення даного строку не як перерви, а саме, як відпустки, тобто вона оплачується додатково. Таким чином, строк цілий ряд унікальних функцій, як щодо сімейного так трудового забезпечення, так й соціального та матеріального.

Також, важливою соціальною гарантією виступають строки визначені ст. 57а Закону, відповідно до якої працівник має право на те, щоб його роботодавець дозволив йому взяти розумну кількість часу в робочий час працівника, задля отримання освіти, якщо він (А) не отримав повної середньої або додаткової освіти; (Б) не досяг такого рівня досягнень, який наказаний правилами, прийнятими державним секретарем, (2) в даному розділі середню освіту» - стосовно Англії та Уельсу має те ж значення, що і в законі Про освіту М1 1996 року, і стосовно Шотландії має те ж значення, що і в статті 135 (2) (b) закону Про освіту м2 (Шотландія) 1980 р. [1].

Особливістю у даному випадку є конкретне визначення терміну «розумний строк». Так, розумний строк вживається і як принцип, що вказує на обґрунтованість та необхідність саме вказаного працівником часу. Разом з тим, розумний строк конкретизований завдяки посиланням на закони, де визначено кількість необхідних годин та знань задля отримання певного рівня освіти. Таким чином, роботодавець може сам переконатись у вірності вказаного часу перевірки, а працівник довести свою позицію. Відповідно, строк виконує функцію доказу задля, як контролю, так і захисту власних прав суб'єктами трудових відносин

Тож, на основі проаналізованого матеріалу, можливо дійти висновку про наступні особливості правового регулювання строків у трудовому праві за законодавством Великобританії:

1. Рівність
2. Зв'язок із соціальними правами
3. Поліфункціональність

Щодо рівності, то попередній аналіз нормативно-правових актів національного законодавства України дозволив стверджувати про значну різницю у правовому регулюванні залежно від статі, віку та сімейного статусу. Однак, регулювання прав і свобод працівників трудовим законодавством Англії, дозволяє стверджувати про використання принципу рівності та недискримінації. Його сутність розкривається не через виділення особливих прав для жінок, певні додаткові права надаються залежно від необхідності та особам незалежно від статі чи сімейного положення. Так, до прикладу, якщо навіть жінка й чоловік не є у офіційному шлюбі, будь-кому із них дозволено брати відпустку за доглядом за дитиною. Таким чином, строки виступають засобом реалізації принципу рівності є їх гарантією.

Іншою особливістю законодавства Великобританії щодо строків у трудовому праві є обов'язкове врахування соціальних прав й норм, а також й соціальних потреб населення. Зв'язок трудового права та соціальних прав є очевидним, більш детально його досліджує Г. І. Чанишева, вказуючи, що реалізація трудових прав залежить від рівня економічного розвитку пов'язана з виконанням державою

певних обов'язків у сфері соціальної політики. Серед основних трудових прав, закріплених у міжнародних актах, мінімальні соціальні стандарти робочого часу, часу відпочинку, заробітної плати, охорони праці тощо. Їх реалізація у національній юридичній практиці потребує встановлення відповідних державних соціальних стандартів та соціальних гарантій [2, с. 137]. Особливість взаємозв'язку із соціальними нормами проявляється більш глибоко, уже не на рівні державних програм та побудови політики. Законодавство щодо строків містить спеціальні строки що визначають порядок здійснення особами власних соціальних прав в межах робочого дня та виконання трудових обов'язків. Уже вищезгадана норма щодо можливості навчання й обов'язку роботодавця надати такий час свідчить про послідовне дотримання законодавцем політики щодо пріоритету над трудовими соціальних прав.

Поліфункціональність, як одна із особливостей строків у трудовому праві Великобританії пояснюється великою кількістю різноманітних функцій, що виконують строки. Власне, сам строк може здійснювати одночасно декілька функцій, як щодо безпосереднього регулювання певних відносин, так й щодо визначення напряму розвитку, впливу на спосіб ведення підприємництва роботодавцем. О. М. Миронець вказує, що функція права визначає соціальне призначення права, а також головні напрямки його впливу на суспільні відносини [3, с. 71]. Таким чином, функції строків відображають мету його встановлення. Із аналізу саме законодавства Великобританії можливо прослідкувати, що строки можуть виконувати не лише правові функції, але й економічні та соціальні та політичні. Звісно, їх основний зміст залежатиме від того права чи процесу, якого він стосується, але саме строк може звужити або ж розширити можливості права.

Список використаних джерел:

1. Про право на зайнятість: закон Великобританії від 1996 року. URL: <https://bitly.su/wCI2n> (дата звернення: 23.07.2019).

2. Чанишева Г. І. Реалізація прав людини у сфері праці та соціального забезпечення: проблеми теорії та практики. Наукові праці Національного університету «Одеська юридична академія». 2010. Т. 9. С. 136-147.

3. Миронець О. М. Щодо класифікації функцій права в сучасній Україні. Наука і молодь. Гуманітарна серія. 2012. №11-12. С. 70-73.