

Трудове право; право соціального забезпечення. Адміністративне право і процес; фінансове право; інформаційне право. Земельне право; аграрне право; екологічне право; природоресурсне право

Відпустка як різновид часу відпочинку в міжнародних і вітчизняних нормативно-правових актах

О.І. Коваленко
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

О.Є. Крисюк
студентка,
ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК»

У статті досліджено існуючі види відпусток як різновиду часу відпочинку, їх законодавче підґрунтя та співвідношення з міжнародними нормативно-правовими актами. Запропоновані визначення понять кожного виду відпусток можуть бути застосовані в процесі розроблення проекту Трудового кодексу України.

В статье исследованы существующие виды отпусков как разновидность времени отдыха, их законодательное основание и соотношение с международными нормативно-правовыми актами. Предложенные определения понятий каждого вида отпуска могут быть использованы при разработке проекта Трудового кодекса Украины.

This article researches the existing types of vacations as a form of the leisure time, their legal basic and correlation with the international legal acts. Propositions that were made for definition of each type of vacation, can be used in draft of the Labour Code of Ukraine.

Ключові слова: щорічна основна відпустка, щорічна додаткова відпустка, оплачувана учбова відпустка, додаткова відпустка у зв'язку з навчанням, творча відпустка, соціальна відпустка, відпустка без збереження заробітної плати.

Постановка проблеми

Актуальність теми полягає в тому, що дослідження й аналіз соціально-трудових

відносин є однією зі складових формування стабільної ринкової економіки та поліпшення добробуту населення. Складні

процеси реформування правової системи України відбуваються і в трудовому праві, оскільки прийняття нового Трудового кодексу України повинно сприяти захисту прав людини у сфері праці, а його норми – відповідати реаліям сучасного життя та враховувати загальноєвропейські тенденції стосовно гармонізації трудових правовідносин, що зумовлює приведення національного законодавства у відповідність до законодавства Європейського Співтовариства.

Нормативно-правова база про відпустки складається з низки законів і підзаконних актів, що утруднює їх застосування. Прийнятим від 15 листопада 1996 р. Верховною Радою України законом «Про відпустки» [2] було встановлено державні гарантії права на відпустки, визначено умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи. Водночас вказаний закон певною мірою «кодифікував» розрізнені нормативні акти та чітко визначив види відпусток, коло суб'єктів, які можуть скористатися правом на відпустку, порядок надання, поділу відпустки на частини тощо [1].

Прийняття Закону України «Про відпустки» можна назвати прогресивним кроком у формуванні українського трудового законодавства, оскільки новий закон увібрав у себе прогресивні положення міжнародно-правових актів, зокрема, конвенцій і рекомендацій Міжнародної організації праці (далі – МОП) щодо набуття права на відпустку, її тривалості тощо.

Слід зазначити, що вказаний закон не вирішує всіх проблем у правовому регулюванні відпусток і містить ряд недоліків, які необхідно усунути. Зокрема, у ньому не визначено правові дефініції, що на практиці призводить до неоднозначного розуміння того чи іншого виду відпустки. У зв'язку з цим існують суперечності навіть в існуючій нормативно-правовій базі стосовно однозначного вживання термі-

нів і визначення тривалості відпустки.

Актуальність проведення цього дослідження полягає у вирішенні проблем, що виникають у процесі застосування норм законодавства про відпустки.

Однією з важливих проблем, яка вимагає свого вирішення, є приведення законодавства України про відпустки у відповідність до міжнародних стандартів, зокрема, передбачених у конвенціях і рекомендаціях МОП.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Проблемами відпусток переважно займалися М.Г. Александров, Л.Я. Гінцбург, Р.З. Лівшиць, В.В. Глазирін, Ю.М. Коршунов, В.І. Нікітинський, Ю.П. Орловський, О.І. Ставцева та інші.

У науці трудового права ці питання знайшли своє відображення й у працях українських учених: Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, В.М. Венедиктової, Г.С. Гончарової, С.В. Дрижчаної, В.В. Жернакова, І.В. Зуба, Д.О. Карпенка, А.Р. Мацюка, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, В.С. Стичинського, Г.І. Чанишевої та інших.

Науково-теоретичною базою є праці з питань загальної теорії держави та права, логіки, різних галузей права, особливо трудового. Конкретні проблеми аналізувалися з урахуванням положень, викладених у роботах вітчизняних і зарубіжних учених, що присвячені відповідним проблемам.

Основні положення та висновки статті ґрунтуються на нормах Конституції України, аналізі чинного трудового законодавства, особливостях його застосування на практиці, нормах зарубіжного законодавства, конвенціях і рекомендаціях МОП.

Не вирішені раніше частини загальної проблеми

Подальшого розроблення потребує визначення правових дефініцій видів відпусток та їх диференціація. Важливим є внесення пропозицій на основі дослідження до чинних нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини, та проекту Трудового кодексу України.

Формулювання цілей статті

Мета дослідження полягає в тому, щоб із урахуванням досягнень науки трудового права, узагальнення правозастосовної практики, вітчизняного та зарубіжного досвіду розробити концептуальні напрями правового регулювання відпусток, визначити правові дефініції в умовах побудови демократичної правової держави та розвитку ринкових відносин.

Отже, вибір теми дослідження зумовлений недостатньою розробленістю питань категорійного апарату відпусток у науці трудового права та чинному законодавстві, необхідністю класифікації відпусток та існуючими недоліками при реалізації права на відпустку. Вирішення цих проблем сприятиме кодифікації трудового законодавства та однозначному застосуванню його норм на практиці.

Виклад основного матеріалу дослідження

Право на відпочинок є одним із основоположних прав людини і громадянина. У національному законодавстві це положення знайшло своє відображення у статті 45 Конституції України [3] та Законі України «Про відпустки». Таким чином, принцип «право на відпочинок» займає суттєве місце в системі принципів сучасного трудового права, а відпустка є одним зі способів його реалізації. Удосконалення правового регулювання відпусток набуває особливої актуальності на сучасному етапі, що обумовлено певними порушеннями права працівника на відпочинок у процесі надання йому відпустки.

Міжнародні норми здійснюють вплив на трудове законодавство України шляхом безпосереднього застосування міжнародних актів після їх ратифікації Верховною Радою України; включення міжнародних норм у текст законів; урахування загальних принципів, передбачених міжнародними актами, у законодавстві України.

Діяльність МОП сприяла створенню міжнародного трудового права, яке має незаперечний вплив на європейське трудове право. Ратифіковані конвенції МОП ста-

ють частиною національного законодавства, проводяться наукові розробки щодо узгодження з ними норм Кодексу Законів про працю України та інших законодавчих актів у галузі праці.

Проаналізувавши основні положення таких конвенцій МОП, як Конвенція про щорічні оплачувані відпустки № 52 [4], Конвенція про оплачувані відпустки № 132 [5], Конвенція про оплачувані учбові відпустки № 140 [6], було зроблено такі висновки:

1. Підставами для набуття права на відпустку відповідно до ст. 2 Конвенції № 52 є безперервна робота протягом року. До щорічної відпустки не включаються офіційні та національні свята, перерви в роботі через хворобу; тривалість щорічної оплачуваної відпустки збільшується залежно від стажу роботи.

Суттєвими ознаками відпустки відповідно до ст. 3 вказаної конвенції є: перерва в роботі на певний проміжок часу, не враховуючи відсутності на роботі через хворобу та святкові дні, безперервна робота протягом року, виплата звичайної винагороди, що передбачається національним законодавством, або винагороди, визначеної в колективному договорі. Метою таких відпусток є надання працівникам можливості відпочинку, дозвілля та розвитку своїх нахилів і здібностей, відновлення фізичних і духовних сил.

2. Оскільки положення Конвенції № 52 частково застаріли, Україна ратифікувала Конвенцію про оплачувані відпустки № 132 1970 р., яка враховує розвиток міжнародного законодавства в період після Другої світової війни.

Відповідно до ст. 3 Конвенції № 132 кожна особа, до якої застосовується вказана конвенція, має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості, яка не повинна бути меншою, ніж три робочі тижні за один рік роботи. Таким чином, тривалість відпустки, порівняно з нормами Конвенції № 52, збільшена.

3. Ще один вид відпустки, передбачений у національному законодавстві, описаний

у ратифікованій Конвенції про оплачувані учбові відпустки № 140, у якій термін «оплачувана учбова відпустка» означає відпустку, що надається працівникові з метою навчання на визначений період у робочий час із виплатою відповідної грошової допомоги. У національному трудовому законодавстві застосовується поняття «додаткова відпустка у зв'язку з навчанням».

Національне трудове законодавство при встановленні гарантій права на відпустку, визначенні умов, тривалості та порядку їх надання працівникам, безперечно, враховує всі вищеописані міжнародні норми, крім того, охоплює майже всі категорії працівників, про що свідчить наступний аналіз двох основних нормативних актів, що регулюють такий елемент трудових правовідносин, як відпустка: Кодекс Законів про працю України [7] (далі – КЗпП України) та Закон України «Про відпустки».

Так, КЗпП України від 10 грудня 1971 р. із наступними змінами та доповненнями закріплено таку диференціацію відпусток:

1. Щорічна відпустка (основна).
2. Щорічна додаткова відпустка:
 - за роботу в шкідливих і важких умовах праці;
 - за особливий характер праці;
 - в інших випадках, передбачених законодавством.
3. Творча відпустка.
4. Відпустка у зв'язку з вагітністю, пологами і для догляду за дитиною.
5. Відпустка жінкам, які всиновили дітей.
6. Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей.
7. Відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років.
8. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у середніх закладах освіти.
9. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних закладах освіти.
10. Відпустка без збереження заробітної плати працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі заклади освіти.
11. Додаткова відпустка у зв'язку з на-

вчанням у вищих закладах освіти та аспірантурі.

Законом України «Про відпустки» встановлюються такі види відпусток:

1. Щорічні відпустки:
 - основна;
 - додаткова за роботу в шкідливих та важких умовах праці;
 - додаткова за особливий характер праці;
 - інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.
 2. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням.
 3. Творча відпустка.
 4. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях.
 5. Соціальні відпустки:
 - відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;
 - відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
 - відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;
 - додаткова відпустка працівникам, які мають дітей.
 6. Відпустки без збереження заробітної плати.
- Слід зазначити, що Закон України «Про відпустки» деталізував і доповнив види відпусток для працівників. Якщо у КЗпП України всі види відпусток розрізнені, містяться в різних розділах і немає єдиної узагальнюючої статті та класифікації відпусток, то в Законі України «Про відпустки» – це стаття 4: «Види відпусток».
- Ратифіковані міжнародно-правові акти та нормативно-правові акти України між собою не конфліктують. Трудове законодавство нашої країни включає в себе міжнародні норми, що впливає з таких понять, як «щорічна відпустка», «відпустка у зв'язку з навчанням».
- Більше колізій виникає в чинному трудовому законодавстві, оскільки немає єдиної чіткої диференціації відпусток у інституті часу відпочинку.
- Вважаємо, що диференціація відпусток за Законом України «Про відпустки» є прийнятною для подальшого застосування

у проекті Трудового кодексу України. Так, виділивши в діючих законодавчих актах шість основних видів відпусток (щорічна, у зв'язку з навчанням, творча, для підготовки та участі в змаганнях, соціальна, без збереження заробітної плати), сформулюємо їх поняття та характеризуємо або, за відсутності, запропонуємо своє тлумачення.

1. Щорічні відпустки.

У Конвенціях МОП немає чіткого визначення поняття «щорічна відпустка» як загального, так і спеціального за видами щорічних відпусток, які розкриті у КЗпП України та Законі України «Про відпустки». Тому вважаємо за доцільне в процесі розроблення нового Трудового кодексу України врахувати ці недоліки та пропонуємо свій варіант визначення: «Щорічна відпустка – це вид часу відпочинку працівника, протягом якого не виконуються обов'язки, передбачені трудовим договором (контрактом)».

Поділ щорічної відпустки на основну та додаткову, насамперед, надає кількісну та якісну характеристику роботи працівника. Так, для «звичайного» працівника передбачена щорічна основна відпустка тривалістю не менше 24 календарних днів, що не суперечить конвенціям МОП [4; 5]. Існує низка нормативно-правових актів України, якими передбачено тривалість щорічної основної відпустки. Так, ч. 6 ст. 6 Закону України «Про відпустки» для науково-педагогічних працівників передбачено щорічну основну відпустку у 56 календарних днів; ч. 4 ст. 37 Закону України «Про статус народного депутата» для народних депутатів – 45 календарних днів [8].

Щорічна додаткова відпустка – це відпустка, яка передбачає збільшення щорічної основної відпустки, залежно від умов, характеру праці тощо. Наприклад, п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про відпустки» для працівників з ненормованим робочим днем – це 7 календарних днів.

Слід зазначити, що загальна тривалість щорічної основної та додаткової відпусток не може перевищувати 59 календарних

днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів [9].

2. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням.

Стаття 1 Конвенції № 140 надає таке визначення поняття вказаної відпустки: «Відпустка, яка надається працівникові з метою навчання на визначений період у робочий час з виплатою відповідної грошової допомоги». Таке формулювання є доцільним і чітко визначає поняття та мету відпустки у зв'язку з навчанням.

Розрізняють такі підвиди додаткових відпусток у зв'язку з навчанням:

1) відпустка у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах;

2) відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних навчальних закладах;

3) відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі. Розділення такого виду відпусток на здобуття різних рівнів освіти є доцільним, але слід передбачити, що в період переходу України на Болонську систему освіти може в майбутньому поступово зникнути такий підвид відпустки, як відпустка у зв'язку з навчанням у професійно-технічних навчальних закладах;

4) відпустка у зв'язку з профспілковим навчанням. Такий підвид, на нашу думку, потребує не тільки надання чіткого визначення поняття вказаної відпустки, а й реформування всього інституту професійних спілок і приведення його у відповідність до реалій сучасного життя.

3. Творча відпустка.

Споріднена з відпусткою у зв'язку з навчанням, але відрізняється колом суб'єктів, для яких передбачена. Ідеться, як правило, про осіб, які вже здобули вищу освіту та працюють у науковій сфері.

4. Відпустка для підготовки та участі в змаганнях.

Відрізняється від попередніх двох підвидів відпусток, оскільки це не відпустка з метою навчання, скоріше, «відпустка для здобуття практичних навичок та досвіду,

які застосовуються для представлення та визнання держави на національному та міжнародному рівнях».

5. Соціальні відпустки.

Розрізняють такі види соціальних відпусток:

1) відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;

2) відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

3) відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;

4) додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;

Якщо КЗпП України не давав узагальнюючої назви таким видам відпусток і виділяв ці відпустки у Главі XII. «Праця жінок», то Закон України «Про відпустки» чітко виділив їх у окремий розділ. Ще однією характерною рисою є те, що такі відпустки, як правило, могли використовувати тільки жінки, і лише з прийняттям відповідних змін та доповнень це право можуть використати інші особи відповідно до чинного законодавства.

Пропонується таке визначення поняття «соціальна відпустка» – це час відпочинку, який надається працівникам для створення сприятливих умов для материнства, догляду та виховання дітей».

6. Відпустки без збереження заробітної плати.

Характерним для такого виду відпусток є те, що це час відпочинку, який надається працівникам або в обов'язковому порядку за бажанням працівника, або за угодою сторін (роботодавця та працівника), та не оплачується.

Висновки

В умовах становлення ринкових відносин в Україні виникла необхідність проведення радикальної реформи трудового законодавства. В останні роки було внесено істотні зміни та доповнення до КЗпП України, прийнято важливі законодавчі акти. Найближчим часом планується прийняття нових законів, зокрема Трудового кодексу України. Це не виключає необхідності розроблення концепції розвитку трудового законодавства держави в умовах

формування ринкових відносин.

Наукова новизна одержаних результатів визначається тим, що обґрунтовується низка понять, концептуальних у теоретичному плані та важливих для юридичної практики положень і висновків, а саме:

1. Визначено місце відпустки в системі трудових правовідносин. До основного індивідуального трудового правовідношення необхідно віднести щорічну відпустку, до суміжних правовідносин – додаткову відпустку у зв'язку з навчанням, творчу відпустку, соціальну відпустку. Відпустку без збереження заробітної плати можна відносити як до основного, так і до суміжних індивідуальних трудових правовідносин.

2. Внесено пропозиції щодо визначення понять: «щорічна основна відпустка», «щорічна додаткова відпустка», «творча відпустка», «соціальна відпустка», «відпустка без збереження заробітної плати».

3. Сформульовано доцільність приведення норм національного законодавства у відповідність із конвенціями МОП [4; 5; 6].

Питання правового регулювання відпусток актуальне не тільки для України, а й для світового співтовариства, оскільки це одна зі складових частин захисту трудових прав працівників. Практичне застосування нормативних актів часто призводить до низки проблем, спричинених тим, що в Україні, по-перше, нестабільна соціально-економічна ситуація, по-друге, норми закону можуть неправильно застосовуватись або сам закон є недосконалим, зокрема нечітко визначено поняття «відпустка», «основна відпустка», «додаткова відпустка» тощо. Теж саме можна сказати і про види відпусток, врегульовані ст. 4 Закону України «Про відпустки», або про поняття «мінімальна відпустка», якому вказаний закон не дає визначення. Тому необхідно дослідити деякі міжнародно-правові акти з метою формулювання дефінітивних норм відпусток і визначити особливості їх окремих видів.

4. Проаналізувавши міжнародно-правові норми та національне законодавство,

проведено диференціацію відпусток:

1) щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова за роботу в шкідливих та важких умовах праці; додаткова за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законом;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

3) творча відпустка;

4) відпустка для підготовки та участі в змаганнях;

5) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;

6) відпустки без збереження заробітної плати.

Практичне значення одержаних резуль-

татів спрямоване на подальше розроблення концептуальних засад правового регулювання відпусток. На практиці викладені положення можуть бути використані в науковій сфері при написанні монографій, наукових статей; для подальшого дослідження проблемних питань відпусток; у правотворчій сфері висновки та пропозиції можуть бути використані для вдосконалення чинного трудового законодавства, зокрема, при розробленні нового Трудового кодексу України та внесенні змін і доповнень до Закону України «Про відпустки»; у навчальному процесі положення та висновки можуть бути використані в процесі викладання та вивчення курсу «Трудове право», для написання підручників і навчальних посібників, а також для вдосконалення практики застосування законодавства про відпустки.

Література

1. *Гаращенко Л.П.* Правове регулювання відпусток за законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / Л.П. Гаращенко. – К., 2002. – С. 21-23.
2. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/>
3. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
4. Конвенція МОП про щорічні оплачувані відпустки № 52 від 24 червня 1936 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_003
5. Конвенція МОП про оплачувані відпустки № 132 (переглянута в 1970 р.) (укр., рос.) від 24 червня 1970 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_022
6. Конвенція МОП про оплачувані учбові відпустки № 140 від 24 червня 1974 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_261
7. Кодекс законів про працю від 10 грудня 1971 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
8. Закон України «Про статус народного депутата» від 17 листопада 1992 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 3. – Ст. 17. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/2790-12>
9. *Сташків Т., Рожнов В.* Усе про відпустки / Т. Сташків, В. Рожнов // Довідник кадровика. – К., 2010. – № 2. – С. 72-81.