

УДК 349.2: 331.32

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ЗАКОНОДАВЧИХ ГАРАНТІЙ ПРАВА НА ВІДПУСТКИ, ЯК СКЛАДОВОЇ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК В СУЧАСНОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Загоруйко О. Ф.

*Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, м. Харків,
Україна*

Визначено обсяг нормативно-правового регулювання права працівника на відпустку в трудовому праві. Проаналізовані основні види відпусток та механізм їх забезпечення за вітчизняним законодавством. Проаналізовані основні гарантії права на відпустку та механізм їх реалізації.

Ключові слова: трудові відносини, право на відпочинок, право на відпустку, щорічна відпустка.

Стаття 1 Конституції України визначає Україну як суверенну і незалежну, демократичну, соціальну, правову державу. Отже людина є найвищою цінністю нашої держави, а через це вся правова система має бути спрямована на закріплення та гарантування необхідного обсягу прав і свобод людини і громадянина, щоб відповідати сучасним вимогам демократії та основних засад громадянського суспільства. Загострення соціальних проблем у зв'язку з переходом до ринкової економіки зумовили актуальність пошуку оптимальної системи державних засобів забезпечення соціальних прав людини і громадянина в Україні.

Сучасний методологічний підхід до побудови юридичного механізму соціального захисту ґрунтується на ідеї захисту прав людини. В даному аспекті право на працю виступає як одне з найбільш головних прав людини, оскільки зумовлює його потребу до самореалізації. Крім того саме право на працю, є основною економічною характеристикою людини як суб'єкта соціально-економічних відносин. Саме в трудових відносинах кожна людина реалізується в конкретному виді економічної діяльності за допомогою праці. Зважаючи на те значення, яке надається проблемі забезпечення прав людини на світовому і європейському рівнях, загальний концептуальний підхід полягає в тому, що на перший план виходить людина з її життєво важливими потребами, а досконалість юридичного механізму визначається саме як здатність останнього забезпечити ці потреби. З огляду на це саме сфера трудових прав викликає особливий інтерес у законодавця, а оскільки право на відпочинок є логічним продовженням та, навіть можна говорити про його місце як балансира права на працю, то й регулювання відносин в сфері відпочинку має посідати провідне місце в системі державних гарантій особі.

У сучасних умовах глобалізації, яка свідчить про взаємозв'язок і взаємозалежність держав світу, проблема захисту прав людини на працю та відпочинок не є

виключно внутрішньо-національною проблемою, вона вийшла за межі окремих держав і набула всесвітнього значення. У таких умовах розвиток національного трудового та соціального законодавства не може бути вільним від урахування концепцій і державно-правових моделей зарубіжних держав. Водночас практичного значення набуло питання про дотримання міжнародних стандартів та відповідність таким актам національного законодавства.

Останнім часом багато уваги до проблеми гарантування права осіб на відпочинок приділяли в своїх працях такі вчені як Гаращенко Л. П., Лагутіна І. В., Щербина В. І., Буряк В. Я., Жернаков В.В. Однак, на сьогодні механізм реалізації комплексу законодавчих гарантій права на відпочинок в такому стані, що потребує вдосконалення і приділення уваги для контролю, на законодавчому рівні, за виконанням роботодавцем права робітника на відпочинок.

Метою статті є аналіз сучасного нормативно-правового механізму гарантування права на відпочинок та його розвиток в сучасних умовах, а також специфічні аспекти його реалізації в умовах глобалізаційних та інтеграційних процесах, що впливають на правове поле країни.

Реалізація соціальних прав спричинила появу низки спеціальних термінів і понять, таких як "соціальні потреби", "соціальні гарантії", "соціальна сфера", "соціальна політика", "соціальна функція держави", "відносини у соціальній сфері", "соціальний захист", "соціальне страхування", "соціальна допомога", "соціальні послуги" тощо. Таке спеціальне розуміння "соціальності" набуло значного поширення як у зарубіжній, так і вітчизняній літературі та законодавчих актах у зв'язку з категорією держави соціального добробуту, соціальної держави.

Соціальні права — досить тонка й така, що важко піддається визначенню, категорія. Спостерігається активна експлуатація цієї категорії у політичних цілях, при цьому соціальні права або досить жорстко "прив'язуються" до економічних прав, або підміняють собою певні економічні права, або, навпаки, соціальними правами обмежується лише сфера соціального забезпечення, а під соціальним правом (у позитивному значенні) розуміється право соціального захисту.

Привертає увагу те, що не лише дослідниками-вченими, а й у нормативних актах досить часто застосовується сполучення "соціально-економічні права". Складається враження, що такі права становлять одне ціле невід'ємне утворення. Проте для оптимального забезпечення прав людини необхідно чітко встановити, що економічні і соціальні права, хоча й тісно пов'язані між собою, а їх розвиток зазнає взаємного впливу, все ж за своєю суттю, спрямуванням є цілком різними групами прав, і їх правове забезпечення потребує окремого врегулювання. У зв'язку з цим заслуговує на увагу проблема відокремлення соціальних прав від прав економічних. Це, на перший погляд, теоретичне питання має практичне значення, адже висновки теорії набувають свого впровадження в конкретних нормах права, законодавчих актах, і чистота об'єкта регулювання такими актами напряму пов'язана з ефективністю самого правового регулювання. Крім того, важливим у кінцевому підсумку є визначення пріоритетів щодо соціальної політики держави. Саме в рамках соціальної політики держава, реалізуючи свою установчу функцію, встановлює ті гарантії громадянам, які забезпечують їх вільний доступ до ринку праці, а також захист своїх трудових прав. Соціальна держава має виходити з потреб працівника, як безпосереднього носія праці, а не з потреб суб'єктів господарювання, власників засобів вироб-

ництва в максимізації власних прибутків. Для соціальної держави громадянин є найвищою цінністю, а отже його право на працю має неухильно реалізовуватися та дотримуватися в повній мірі, а держава має це дотримання забезпечувати [2].

З огляду на це право на відпустку має стати одним із наріжних прав в системі трудових та соціальних прав, як безпосередній механізм відтворення трудових ресурсів. Таким чином, відпустки – це найбільший за обсягом час відпочинку. Правове регулювання відпусток становить одну зі складових частин захисту трудових прав працівників у всьому світі, у тому числі і в Україні. Державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою, як одним із видів відпочинку, регулюються Конституцією України, Законом України “Про відпустки”, КЗпП, іншими законами та підзаконними нормативно-правовими актами.

Статтею 4 Закону України “Про відпустки” [6] від 15 листопада 1996р. встановлені наступні види відпусток: 1) щорічні відпустки, до яких належать: а) основна та б) додаткові (за роботу в шкідливих і важких умовах праці; за особливий характер праці; інші додаткові відпустки); 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; 3) творчі відпустки; 4) соціальні відпустки; 5) відпустки без збереження заробітної плати; 6) інші види відпусток, встановлених законодавством, колективними угодами, колективним і трудовим договором.

Основна відпустка – це така відпустка, право на яку мають всі працівники. Це є головна відмінність основної відпустки від усіх інших відпусток. Тривалість щорічної основної відпустки становить 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, якщо інша (більша) тривалість відпустки не встановлена законодавством. Надається вона працівникові за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Деякі категорії працівників користуються правом на відпустку більшої тривалості. До них належать передусім промислово-виробничий персонал вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості; персонал, зайнятий на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів та рудників; працівники лісової промисловості і лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших господарств; працівники гірничорятувальних частин; керівні, педагогічні і науково-педагогічні працівники освіти та наукові працівники; інваліди; працівники у віці до 18-ти років; інші, передбачені чинним законодавством, категорії працівників.

Щорічні додаткові відпустки надаються працівникам: за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; за особливий характер праці; в інших випадках, передбачених законодавством.

Правила обчислення стажу, що дає право на додаткову відпустку, більш жорсткі. Періоди, що зараховуються до стажу роботи, який дає право на відпустку у зв'язку з шкідливими умовами праці, не збігаються з періодами, які зараховуються у рахунок щорічної основної відпустки. Тому робочий рік, що дає право на додаткову відпустку, далеко не завжди буде збігатися з робочим роком, що дає право на основну відпустку [2].

Статтями 7 і 8 Закону “Про відпустки” передбачають можливість надання працівникам двох видів щорічних додаткових відпусток: 1) щорічної додаткової відпустки за роботу з шкідливими й важкими умовами праці; 2) щорічної додаткової

відпустки за особливий характер праці. У цій категорії додаткових відпусток виділяється два підвиди: а) додаткова відпустка окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням чи виконується в особливих природних, географічних та геологічних умовах і умовах підвищеного ризику для здоров'я; б) додаткова відпустка працівникам з ненормованим робочим днем. Крім того, в ст.4 Закону "Про відпустки" виділяються інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Право на відпустку відповідно до ст. 2 Закону «Про відпустки» від 15.11.96 р. № 504/96-ВР мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи – суб'єкта підприємницької діяльності, іноземні громадяни і особи без громадянства, які працюють в Україні, працівники-сумісники.

Згідно зі ст. 6 цього Закону право на відпустку мають також сезонні і тимчасові працівники, яким вона надається пропорційно до відпрацьованого ними часу [6]. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджено постановою КМУ від 28.03.97 р. № 278 (зі змінами та доповненнями).

Отже, всім особам, що виконують роботу за трудовим договором, який укладено з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності та суб'єктами підприємницької діяльності – фізичними особами, надаються щорічні відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати.

Не мають права на відпустку громадяни, які працюють за договорами підряду, що належать до договорів цивільно-правового характеру.

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, терміном від 10 до 40 календарних днів щорічно; на період складання державних іспитів терміном 30 календарних днів, та на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) терміном від двох до чотирьох місяців.

Також, працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, для підготовки та складання іспитів надається один раз на рік додаткова оплачувана відпустка з розрахунку 10 календарних днів на кожний іспит. Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30-ти календарних днів та, за їх бажанням, протягом чотирьох років навчання, – один вільний від роботи день на тиждень, з оплатою його в розмірі 50-ти відсотків середньої заробітної плати працівника.

При цьому слід враховувати, що при визначенні тривалості додаткової відпустки для працівників, які навчаються у вищих закладах освіти з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватися і інша тривалість додаткових відпусток у зв'язку з навчанням. На час навчання за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

Творча відпустка для завершення кандидатської дисертації надається тривалістю до трьох місяців, докторської – до шести. Підставою для надання творчої відпустки для завершення дисертації є заява працівника і рекомендація про доцільність надання творчої відпустки наукової (науково-технічної) ради центрального органу виконавчої влади чи вченої ради вищого навчального закладу III-IV рівнів акредитації або науково-дослідного інституту відповідного профілю [5].

Таким чином, окрім відтворювальної функції, яку відіграють відпустки в системі трудових відносин вони сприяють підвищенню рівня конкурентоспроможності потенційного носія праці як продукту – особи.

Наступний вид відпусток – це соціальні відпустки. До них відносять: 1) відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами: тривалістю до пологів – 70 календарних днів, після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнених пологів), починаючи з дня пологів. 2) Відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину. 3) Додаткову відпустку працівникам, які мають дітей. Жінці, яка працює і має двох і більше дітей віком до 15-ти років або дитину-інваліда, за її бажанням щорічно надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 5-ти календарних днів без урахування вихідних.

Крім зазначених видів відпусток Законом «Про відпустки» (ст.ст. 25, 26) передбачено надання відпусток без збереження заробітної плати.

Для деяких категорій працівників, визначених ст. 6 Закону № 504/96-ВР, а також, Митним кодексом України, законами «Про статус народного депутата України» від 17.11.92 р. № 2790-XII (зі змінами та доповненнями), «Про державну службу» від 16.12.93 р. № 3723-XII (зі змінами та доповненнями), «Про Центральну виборчу комісію» від 30.06.2004 р. № 1932-IV (зі змінами та доповненнями), «Про службу в органах місцевого самоврядування» від 07.06.2001 р. № 2493-III (зі змінами та доповненнями), «Про дипломатичну службу» від 20.08.2001 р. № 2728-III (зі змінами та доповненнями), тощо, встановлено більшу тривалість щорічної основної відпустки ніж 24 календарних дні.

На сучасному етапі розвитку нормативно-правового регулювання трудових відносин, акценти нормотворчості зміщуються з площини забезпечення мінімального обсягу прав та свобод працівників та концептуалізації роботодавця як головного суб'єкта цих відносин в площину соціалізації суспільних відносин в сфері використання праці. В цьому аспекті одним із провідних видів правових гарантій виступає гарантія працівника на відпочинок, та зокрема на відпустку. Відпочинок не відіграє лише відтворюючу функцію в процесі реалізації трудових прав працівників, він скоріше є уособленням високої соціальної цінності особи як носія праці. Тобто законодавець надаючи гарантії права працівника на відпочинок акцентує увагу на його значущості та соціальній цінності для держави. Право на відпустку, як основний вид відпочинку повинно набувати все більшого розширення, шляхом урізноманітнення видів відпусток та їх диференціацію в залежності від конкретної сфери трудових відносин.

Список використаної літератури

1. Буряк В. Я. Питання захисту прав працівників у проекті Трудового кодексу України // Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези доп. і наук. повідомл. учасників Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 22-23 квіт. 2009 р.) / за ред. В. В. Жернакова — Х. : Нац. юрид. акад. ім. Я. Мудрого, 2009. — С. 27-30.
2. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л. П. Гаращенко. — К., 2002. — 209 с.
3. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. // Бюлетень законодавства і юридичної практики України. — 2004. — № 1.
4. Конституція України від 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
5. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. В. Лагутіна. — О., 2007. — 206 с.
6. Про відпустки : Закон України від 15 листоп. 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1997. — № 2. — Ст. 4.

Загоруйко О.Ф. Некоторые вопросы законодательных гарантий права на отпуска, как составляющей права на отдых в современном законодательстве Украины / О.Ф. Загоруйко // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадского. – Серия «Юридические науки». Том 25 (64). 2012. № 2. С. 315-320.

Определен объем нормативно-правового регулирования права работника на отпуск в трудовом праве. Проанализированы основные виды отпусков и механизм их обеспечения в отечественном законодательстве. Проанализированы основные гарантии права на отпуск и механизм их реализации.

Ключевые слова: трудовые отношения, право на отдых, право на отпуск, ежегодный отпуск.

Zagoruyko O.F. Some questions of legislative guarantees of right on vacations, as to the constituent of right to rest in the modern legislation of Ukraine / O.F. Zagoruyko // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2012. – Vol. 25 (64). № 2. 2012. – P. 315-320.

The volume of the legal adjusting of right for a worker on vacation in a labour right is certain. The basic types of vacations and mechanism of their providing in a domestic legislation are analysed. The basic guarantees of right on vacation and mechanism of their realization are analysed.

Keywords: labour relations, right to rest, right on vacation, annual vacation.