

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Тернопільський національний економічний університет
Юридичний факультет
Кафедра цивільного права і процесу

Гащенко Василь Васильович

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК В УКРАЇНІ

Спеціальність 7.03040101 – Правознавство

Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем «спеціаліст»

Студент групи ПРЦзс – 54
В.В. Гащенко

(підпис)

Науковий керівник:

к.ю.н., доцент

В.М. Слома

(підпис)

Дипломну роботу допущено
до захисту

«__» _____ 2012 р.

Завідувач кафедри цивільного
права і процесу

к.ю.н., доцент

В.М. Слома

(підпис)

Тернопіль - 2012

ЗМІСТ

Вступ	4
Розділ 1. Поняття відпустки у трудовому законодавстві	
1.1. Становлення і розвиток поняття «відпустка» у законодавстві та юридичній науці	7
1.2. Міжнародно-правове регулювання відпусток	14
Висновки до Розділу 1	22
Розділ 2. Види відпусток за законодавством України	
2.1. Правова природа щорічних відпусток	23
2.2. Особливості інших видів відпусток	35
Висновки до Розділу 2	46
Розділ 3. Механізм реалізації права на відпустку	48
Висновки до Розділу 3	68
Висновки	70
Перелік використаних джерел	73
Додатки	80

АНОТАЦІЯ

Гащенко В.В. Правове регулювання відпусток в Україні. – Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст» за спеціальністю 7.03040101 – правознавство. – Тернопільський національний економічний університет, Тернопіль, 2012.

Перший розділ роботи присвячений дослідженню становлення поняття «відпустка», а також характеристиці міжнародно-правових актів з даного питання. У другому розділі досліджуються види відпусток за законодавством України. У третьому розділі характеризується порядок реалізації працівниками права на відпустку.

ANNOTATION

Gaschenko V.V. Rights regulation vacation in Ukraine. - Manuscript.

Research on education and qualification of «specialist» in the field 7.03040101 - Jurisprudence. - Ternopil National Economic University, Ternopil, 2012.

The first section is devoted to research development concept of «vacation» as well as the characteristics of international instruments on the subject. In the second section the types of leave under the laws of Ukraine. The third section is characterized by order of the workers the right to leave.

ВСТУП

Актуальність теми. Ст. 45 Конституції України закріплює право на відпочинок. Складовою цього права є право кожного працюючого на щорічну оплачувану відпустку. Це означає, що держава гарантує вказаним особам щорічне надання відпустки для відпочинку і матеріально забезпечує можливість такого відпочинку, встановлюючи вимогу надання оплачуваних відпусток. Також за допомогою щорічних і додаткових відпусток заохочується поєднання праці з навчанням, надаються певні соціальні блага, стимулюється тривала робота на підприємстві.

Важливим кроком у формуванні вітчизняного законодавства у сфері регулювання часу відпочинку стало прийняття ЗУ «Про відпустки». Варто зазначити, що даний закон увібрав в себе прогресивні положення міжнародно-правових актів, зокрема, конвенцій і рекомендацій МОП стосовно набуття права на відпустку, її тривалості тощо.

Разом з тим, варто зазначити, що чинний ЗУ «Про відпустки» не вирішує всіх проблем у правовому регулюванні відпусток. Так, у ньому не визначені правові дефініції, що на практиці призводить до неоднозначного розуміння того чи іншого виду 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.

МОП було прийнято ряд конвенцій у сфері регулювання відпусток. У зв'язку з цим у дипломній роботі проводиться аналіз міжнародно-правових актів та національного законодавства.

Актуальність обраної теми обумовлена також прагненням України вступити до Європейського Співтовариства, що потребує приведення національного законодавства у відповідність із законодавством ЄС та його членів.

Теоретичну основу дипломної роботи склали наукові праці: Н.Б. Болотіної, Л.Я. Гінцбурга, Г.С. Гончарової, С.В. Дріжчаної, В.В. Жернакова, І.В. Зуба, Р.З. Лівшиця, Ю.П. Орловського, О.І. Процевського, В.Г. Ротаня, В.С. Стичинського, Г.І. Чанишевої та інших вчених.

Мета і завдання дослідження. Мета дипломної роботи полягає у дослідженні відпусток як елементу трудових правовідносин, їх видів, а також порядку реалізації права на відпустки.

Об'єктом дослідження є правовідносини, пов'язані з виникненням та реалізацією працівниками права на відпустку.

Предметом дослідження є відпустка як елемент трудових правовідносин, її види, особливості надання, а також система нормативних актів пов'язана з її застосуванням.

Для реалізації поставленої мети необхідно вирішити наступні **завдання:**

- дослідити поняття відпустки та її видів в процесі становлення і розвитку у законодавстві та юридичній науці;
- охарактеризувати особливості правового регулювання відпусток у міжнародно-правових актах;
- проаналізувати особливості кожного виду відпусток;
- охарактеризувати особливості реалізації права на відпустку.

Методологічною основою дослідження є методи і прийоми наукового пізнання, в основі яких лежить загальнонауковий діалектичний метод. При написанні дипломної роботи використані також такі методи: аналізу, спеціально-юридичний, історично-порівняльний.

Використання історично-порівняльного методу обумовлено необхідністю порівняти основні поняття та види відпустки в процесі їх становлення і розвитку. Метод аналізу сприяв виявленню характерних рис окремих видів відпустки. Спеціально-юридичний метод використовувався автором при тлумаченні таких понять, як «щорічна основна відпустка», «щорічна додаткова відпустка», «відпустка у зв'язку з навчанням», «творча відпустка», «соціальна відпустка», «відпустка без збереження заробітної плати».

Наукова новизна одержаних результатів. Дипломна робота є комплексним дослідженням теоретичного характеру, присвяченим правовому регулюванню відпусток.

Положення, які виносяться на захист:

1. Щорічна відпустка – це передбачена законом або на його основі договором визначена кількість календарних днів, що надається працівникам з метою відновлення працездатності та задоволення інших життєво важливих потреб та інтересів із збереженням за цей період місця роботи та заробітної плати.

2. Соціальна відпустка розглядається як певний календарний період часу протягом якого працівник тимчасово звільняється від виконання трудових обов'язків з метою реалізації сімейних функцій, а також для покращення стану здоров'я.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що сформульовані автором висновки можуть бути основою для подальших наукових досліджень відпустки як одного з видів часу відпочинку, а також сприяти вдосконаленню законодавства у даній сфері.

Структура дипломної роботи зумовлена її метою і завданнями. Дипломна робота складається зі вступу, трьох розділів, що включають чотири підрозділи, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг роботи становить 82 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ПОНЯТТЯ ВІДПУСТКИ ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ

1.1. Становлення і розвиток поняття «відпустка» у законодавстві та юридичній науці

Одним із видів часу відпочинку, передбаченим трудовим законодавством, є відпустки. Відпустки за своїм характером та призначенням бувають досить різноманітними. Тому спроба дати визначення поняттю «відпустки» є досить непростю. Адже є відпустки, які дійсно встановлюються з метою сприяння працівнику найбільших можливостей для відпочинку і відновлення трудових сил та надаються, як правило, на кінець кожного робочого року; інші, хоч і називаються відпустками, але до відпочинку мають віддалене відношення (творчі відпустки або такі, що гарантуються матерям після народження ними дітей (соціальні відпустки) [56, 290].

Законодавство України про відпустки пройшло тривалий шлях свого розвитку. Підставою для виділення етапів є прийняття та дія основних нормативних актів, якими було врегульовано питання відпусток, а також соціально-економічний розвиток суспільства.

Перший етап у формуванні законодавства про відпустки визначається починаючи з 1917 р. до прийняття Кодексу законів про працю 1922 р. Характерною рисою цього етапу було становлення законодавства та проведення першої кодифікації трудового законодавства.

У цей період було прийнято ряд важливих актів про працю, зокрема, декрет Ради Народних Комісарів від 29 жовтня 1917 р. «Про восьмигодинний робочий день», який містив не тільки норму про 8-годинний робочий день, але й ряд інших норм, зокрема про час відпочинку [35, 13].

Право працівників на оплачувані відпустки було закріплене також постановою РНК РРФСР «Про відпустки» від 14 червня 1918 р. У Кодексі

законів про працю РРФСР 1918 р. норми про відпустки не тільки збереглися, а й набули подальшого розвитку.

Постановами Ради Праці і Оборони РРФСР від 9 квітня 1921 р. і Раднаркому УСРР від 19 квітня 1921 р. було запроваджено чергові і додаткові відпустки для робітників і службовців із збереженням заробітної плати. Доповненням до постанови «Про тимчасові правила про відпустки робітникам і службовцям в 1921 р.» була постанова Ради народних Комісарів від 31 жовтня 1921 р. «Доповнення до тимчасових правил про відпустки робітникам і службовцям в 1921 р.». Відповідно до вказаного доповнення, було передбачено надання відпустки, понад тривалість чергової, такої ж тривалості для підготовки до складання колоквиумів у разі вступу до технікумів, університетів та інших вищих навчальних закладів із збереженням грошового утримання [34, 356].

У 1922 р., було розроблено Кодекс законів про працю, який набув чинності з 15 листопада 1922 р. Відповідно до ст. 114 КЗпП УСРР 1922 р. «усім особам, що працюють за наймом безперервно 5,5 місяців надається один раз на рік чергова відпустка тривалістю не менше двох тижнів. Для осіб, які не досягли 18 річного віку, тривалість чергової відпустки не повинна бути меншою ніж 1 місяць».

Після утворення СРСР і прийняття Конституції СРСР і до прийняття Конституції 1936 р. тривало вдосконалення законодавства про відпустки. Значна увага приділялась встановленню єдиного для всього Союзу РСР правового регулювання щорічних оплачуваних відпусток для робітників та службовців. З цією метою Наркомпраці СРСР затвердив постановою від 14 серпня 1923 р. Правила про чергові і додаткові відпустки. Додаткові відпустки надавалися особам, які працювали на особливо шкідливих і небезпечних підприємствах. Тривалість додаткової відпустки встановлювалась не менше 2-х тижнів.

Додаткові відпустки надавалися понад встановлену тривалість чергових відпусток. За своїм характером додаткові відпустки були пільгою для певної

категорії працівників. В основі права на додаткову відпустку була робота за певною професією або посадою. Основна мета додаткових відпусток, врегульованих довоєнним законодавством, полягала в компенсації за негативний вплив шкідливих умов праці на організм працівника.

Важливі зміни в трудовому законодавстві відбулися наприкінці 30-х років, з якими пов'язують третій етап у становленні і розвитку законодавства про відпустки. Даний етап тривав з 1941 по 1945 рр. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 26 червня 1941 р. «Про режим робочого часу робітників і службовців у воєнний час» було відмінено чергові та додаткові відпустки шляхом заміни їх грошовою компенсацією на всіх державних, кооперативних та громадських підприємствах і в установах. Відпустки надавалися лише у випадку хвороби, у разі вагітності та пологів. Указом Президії Верховної Ради СРСР від 9 квітня 1942 року «Про тимчасове припинення виплати грошової компенсації за невикористану відпустку в 1942 р.» була відмінена і грошова компенсація. Відміна грошової компенсації за невикористану відпустку неодноразово продовжувалася аж до 1944 р.

Ще одним етапом у розвитку законодавства про відпустки необхідно визначити період починаючи з 1946 р. і до 1970 р. У другій половині 50-х – першій половині 60-х років основним джерелом регулювання праці залишається Кодекс законів про працю 1922 р., проте його постійно доповнювали норми, які розширювали трудові гарантії працівників. Про це свідчить врегулювання законодавством порядку надання учбових та творчих відпусток [35, 25].

У вказаний період простежувалось підвищення гарантій жінкам у сфері праці. Загальна тривалість відпустки по вагітності та пологах підвищувалась. Зокрема, з метою подальшого покращення охорони материнства і дитинства Указом Президії Верховної Ради СРСР від 26 березня 1956 р. «Про збільшення тривалості відпусток по вагітності та пологах» встановлювалася відпустка по вагітності та пологах загальною тривалістю 112 календарних днів (56 до і 56 після пологів) з виплатою допомоги відповідно до законодавства. У разі

складних пологів або народження двох і більше дітей, тривалість такої відпустки після пологів становила 70 календарних днів.

В Україні також було прийнято ряд нормативно-правових актів про надання додаткових відпусток з різних підстав. Правом на додаткові відпустки, у зв'язку із шкідливими умовами праці, користувались: працівники медицини, працівники автомобільного транспорту і шосейних шляхів.

З метою підвищення кваліфікації керівних кадрів та спеціалістів сільського господарства, які навчалися на однорічних заочних економічних факультетах, організованих при сільськогосподарських вищих навчальних закладах, було передбачено надання додаткових відпусток на час настановчої сесії, заліків та іспитів тривалістю 30 календарних днів, із збереженням заробітної плати за місцем роботи.

Верховною Радою УРСР 10 грудня 1971 р. було прийнято Кодекс законів про працю УРСР, який набрав чинності 1 червня 1972 р. З прийняттям даного нормативно-правового акту починається п'ятий етап розвитку законодавства про відпустки.

Щорічна мінімальна відпустка, яка визначена в ст. 75 КЗпП УРСР, мала директивний характер і становила 15 робочих днів. Термін «мінімальна відпустка» був введений постановою ЦК КПРС та Ради Міністрів СРСР від 26 вересня 1967 р. «Про заходи про подальше підвищення добробуту радянського народу» і відображений в ст. 75 КЗпП УРСР. З прийняттям цієї постанови тривалість щорічної мінімальної (замість колишньої основної) відпустки збільшувалась з 12 до 15 робочих днів [35, 33-34].

Право на щорічну мінімальну відпустку виникало з моменту укладення трудового договору, а її тривалість залежала від стажу роботи. Право на таку відпустку реалізувалося в строки, встановлені законом, підзаконними або локальними нормативними актами або за згодою суб'єктів трудових правовідносин.

Щорічні додаткові відпустки надавалися:

- 1) за роботу, що виконувалась у шкідливих умовах праці;

2) певним категоріям робітників і службовцям, що були зайняті в окремих галузях народного господарства і одночасно мали тривалий стаж роботи на одному підприємстві, в організації;

3) за ненормований робочий день;

4) за роботу в умовах Крайньої Півночі і прирівняних до неї місцевостях;

5) в інших випадках, передбачених законодавством (ст. 76 КЗпП УРСР). Законодавством УРСР були передбачені й додаткові заохочувальні відпустки громадським вихователям неповнолітніх тощо.

Дана система відпусток існувала з 1971 по 1991 роки. У 80-ті роки одним із завдань держави стає посилення допомоги сім'ям, які мають дітей. Було прийнято цілу низку документів: постанову ЦК КПРС та Рада Міністрів СРСР від 22 січня 1981 р. «Про заходи щодо посилення державної допомоги сім'ям з дітьми», постанову Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 24 листопада 1981 р. «Про порядок надання додаткової триденної відпустки без збереження заробітної плати жінкам, що мають двох і більше дітей віком до 12 років», постанову Держкомпраці СРСР і Секретаріату ВЦРПС від 6 липня 1982 р. «Про порядок надання жінкам частково оплачуваної відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею віку одного року та додаткової відпустки без збереження заробітної плати по догляду за дитиною до досягнення нею віку півтора року» [35, 35].

На союзному рівні був прийнятий нормативно-правовий акт, який закріплював одну з підстав надання додаткових відпусток – дотримання трудової дисципліни. Так, постановою Ради Міністрів СРСР і ВЦ РПС від 28 липня 1983 р. «Про додаткові заходи по зміцненню трудової дисципліни» для робітників і службовців, які працювали добросовісно і не порушували трудової дисципліни, як заохочення, було передбачено надання додаткової відпустки. Максимальна тривалість додаткової відпустки – 3 календарних дні досягалася в одних випадках при наявності семирічного безперервного стажу роботи, а в інших – п'ятирічного. Питання добросовісності праці працівника протягом року вирішувалось адміністрацією з урахуванням думки трудового колективу

або підрозділу (бригади). При цьому враховувалось виконання норм виробітку (обслуговування), ступінь використання робочого часу, якість роботи.

Отже, за наявності необхідного стажу роботи і не порушуючи трудову дисципліну, працівники могли скористатися правом на додаткову відпустку відповідно до вказаної постанови.

Межі останнього періоду розвитку законодавства про відпустки визначаються з 1991 року і тривають по даний час. Характерною особливістю зазначеного періоду є те, що Україна поступово формує власну нормативно-правову базу, в тому числі й щодо відпусток. Варто зазначити, що під час розробки національного законодавства було враховано норми міжнародного права, а також досвід країн з розвинутою ринковою економікою.

З прийняттям ЗУ «Про відпустки» було дещо систематизовано законодавство про відпустки та конкретизовані окремі види відпусток. Незважаючи на це, сьогодні виникають деякі проблеми при реалізації права на той чи інший вид відпустки працівниками. Для усунення існуючих недоліків необхідно вдосконалити ЗУ «Про відпустки» та узгодити окремі закони і підзаконні акти. У зв'язку із прагненням України вступити до Європейського Співтовариства актуальним залишається питання про приведення норм національного законодавства у відповідність із міжнародними актами та законодавством сучасної Європи.

Л.Я. Гінцбург вказує, що перш за все це те, що відпустки надаються один раз протягом року. Мається на увазі не календарний рік, а один раз протягом року з моменту, коли працівник фактично розпочав виконувати свої трудові обов'язки. Він виділяє такі ознаки, які характеризували відпустку як загальне поняття:

- 1) тимчасове звільнення від виконання працівником своїх трудових обов'язків;
- 2) певний проміжок календарного часу;
- 3) збереження за робітником або службовцем місця роботи та заробітної плати;

4) використання відпустки з певною метою [39, 33].

В юридичній літературі радянської доби існували різні визначення поняття «відпустка», які неодноразово змінювались і доповнювались.

Л.Я.Островський визначає поняття «відпустка» в широкому розумінні як звільнення від роботи, з передбачених законодавством підстав на певну кількість днів, із збереженням місця роботи або посади, тобто звільнення від виконання трудових обов'язків відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку [51, 5].

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

А.Т.Стесін класифікував відпустки в залежності від характеру матеріальної компенсації за час відпустки та її мети. Зокрема він вказує, що радянське законодавство передбачає три види оплачуваних відпусток: для відпочинку, спеціального цільового призначення та по державному соціальному страхуванню. Відпустки для відпочинку або трудові поділяються на: основні (чергові), які надаються всім робітникам і службовцям, і додаткові, що надаються окремим категоріям працівників [54, 3].

Дещо іншої класифікації дотримується Л.Я.Островський. Критерієм цієї класифікації є призначення відпустки, тобто її мета. Таким чином відпустки надавалися:

1) для відпочинку за роботу протягом року (законодавство закріплює як щорічні відпустки);

2) як заохочення за виконання державних і суспільних обов'язків у неробочий час (їх називають додаткові заохочувальні відпустки);

3) для складання вступних іспитів та у зв'язку з навчанням в загальноосвітніх школах, вузах, технікумах та інших навчальних закладах, а також аспірантурі (учбові відпустки);

4) для одужання, внаслідок втрати працездатності, для догляду за хворим членом сім'ї, для санаторно-курортного лікування, для здійснення функцій материнства (по соціальному страхуванню – соціальні відпустки);

5) для різних сімейно-побутових потреб за наявності поважних причин, наприклад у зв'язку із вступом у шлюб, поїздки до хворих родичів (короткочасна відпустка без збереження заробітної плати або адміністративна відпустка) [51, 54].

1.2. Міжнародно-правове регулювання відпусток

Варто зазначити, що питання правового регулювання відпусток актуальні не тільки для України, а й для світового співтовариства в цілому.

МОП 24 червня 1936 р. Конвенцію № 52 про щорічні оплачувані відпустки і Рекомендацію № 47 [3]. Цією Конвенцією були передбачені щорічні відпустки тривалістю не менше 6 робочих днів за рік роботи. Для неповнолітніх віком до 16 років передбачались відпустки не менше 12 робочих днів за один рік роботи.

Підставами для набуття права на відпустку відповідно до ст. 2 Конвенції є безперервна робота протягом року. До щорічної відпустки не включалися офіційні та національні свята, перерви у роботі в результаті хвороби. Відповідно до п. 5 ст. 2 тривалість щорічної оплачуваної відпустки збільшувалась залежно від стажу роботи.

Отже, саме поняття відпустки не визначалось, а її суттєвими ознаками відповідно до ст. 3 Конвенції є: перерва в роботі на певний проміжок часу, не рахуючи відсутності на роботі внаслідок хвороби та святкових днів, безперервна робота протягом року, виплата звичайної винагороди, що обчислюється шляхом, який передбачається національним законодавством або винагороди, визначеної в колективному договорі. Норма, що закріплена в ст.5, забороняє на рівні національних законів і правил працювати протягом щорічної відпустки. У випадку порушення даної норми працівник може залишитись без оплати за період відпустки.

Рекомендація МОП № 47 про щорічні оплачувані відпустки [9] вказує, що метою таких відпусток є надання працівникам можливості відпочинку, дозвілля та розвитку своїх нахилів і здібностей, відновлення фізичних і духовних сил. Також рекомендація зазначає, уточнює і розширює коло випадків, що не впливають на тривалість безперервного стажу, а саме: хвороба, нещасний випадок, сімейні обставини, виконання військового обов'язку, зміни адміністрації підприємства, де працює працівник тощо.

Відповідно до п.1-3 Рекомендації право на відпустку повинно набуватися після закінчення одного року роботи, незалежно від того, відпрацьовано цей час в одного чи у кількох роботодавців. Кожний уряд повинен вжити ефективних заходів для того, щоб витрати, пов'язані з наданням відпустки, не лягали повністю на останнього роботодавця.

Конвенція № 110 про умови праці на плантаціях, що була прийнята у 1958 р. [4], регулює порядок надання щорічних оплачуваних відпусток, але не дає визначення самого поняття «щорічна відпустка». Відповідно до ст. 36 Конвенції, працівникам, зайнятим на плантаціях, після безперервного строку служби в одного й того ж підприємця надається щорічна оплачувана відпустка. Мінімальна тривалість служби і мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки встановлюється законодавством країни або колективними договорами чи арбітражними рішеннями, спеціальними органами, яким доручено регулювати оплачувані відпустки на плантаціях, або іншим шляхом, встановленим компетентним органом влади (ст. 38 Конвенції).

Важливим є те, що особам, які користуються відпустками згідно згаданої Конвенції, виплачується винагорода за весь час відпустки, але не нижче ніж та, яку працівник отримує, коли працює (ст. 40 Конвенції).

Таким чином, для щорічної оплачуваної відпустки характерні такі ознаки:

- 1) безперервний стаж роботи у одного підприємця;
- 2) певний мінімальний строк безперервної служби і встановлення відпустки мінімальної тривалості в законодавстві чи колективному договорі тієї чи іншої країни.

Крім того, у ст. 39 Конвенції передбачено збільшення тривалості щорічної оплачуваної відпустки залежно від стажу роботи.

Ще одним міжнародним актом у сфері регулювання відпусток є Конвенція МОП № 132 про оплачувані відпустки, 1970 р. [20]. У ст. 2 Конвенції зазначено, що вона застосовується до всіх осіб, які працюють за наймом, за винятком моряків.

Відповідно до ст. 3 Конвенції кожна особа, до якої застосовується вказана Конвенція, має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості. Тривалість такої відпустки не повинна бути меншою трьох робочих тижнів за один рік роботи.

У ст. 5 Конвенції № 132 встановлюється, що для отримання права на будь-яку щорічну оплачувану відпустку потрібен мінімальний період роботи. Тривалість будь-якого такого періоду роботи визначається компетентним органом влади або іншим відповідним органом у кожній країні, але не повинна перевищувати шість місяців.

Конкретна тривалість роботи, що дає право на відпустку, встановлюється компетентними органами влади або іншим відповідним органом у кожній країні. До стажу роботи, який дає право на відпустку, зараховується також відсутність працівника на роботі з причин, які не залежали від працівника, – хвороба, нещасний випадок або відпустка по вагітності і пологах.

В Конвенції передбачено можливість поділу щорічної оплачуваної відпустки на частини; одна з частин відпустки повинна складатися з двох безперервних робочих тижнів. Безперервна частина відпустки надається не пізніше, ніж протягом року, залишок щорічної відпустки – не пізніше, ніж протягом 18 місяців, рахуючи з кінця того року, за який надавалася відпустка. Будь-яка частина щорічної відпустки може буди відкладена за згодою зацікавленої особи на період, що не перевищує певну межу. При визначенні періоду при наданні відпустки слід враховувати вимоги роботи і можливості для відпочинку у працівників, які працюють за наймом.

Відповідно до ст. 7 Конвенції № 132 кожна особа, яка користується відпусткою, передбаченою в цій Конвенції, отримує за повний період цієї відпустки принаймні свою нормальну чи середню заробітну плату (включаючи еквівалент готівкою будь-якої частини цієї винагороди, яка звичайно видається натурою і яка не є постійною виплатою, що здійснюється незалежно від того, перебуває ця особа у відпустці чи ні), нараховану відповідно до методу, що визначається компетентним органом влади або іншим відповідним органом у кожній країні.

Суми, що належать до виплати, виплачуються зацікавленій особі до відпустки, якщо інше не передбачено в угоді, що стосується цієї особи і роботодавця.

Отже, Конвенція № 132 до визначення поняття щорічної відпустки вносить такі елементи:

- 1) певний безперервний проміжок часу роботи протягом року;
- 2) тривалість щорічної відпустки не може бути зменшена у випадку хвороби працівника, нещасного випадку або відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами;
- 3) за особою, яка скористалася правом на відпустку, згідно Конвенції зберігається нормальна або середня заробітна плата.

Важливим пунктом є те, що безперервна частина оплачуваної відпустки повинна бути використана не пізніше, ніж протягом одного року, а залишок можна використати не пізніше вісімнадцяти місяців з кінця того року, за який була надана відпустка. Тобто сутність цієї норми полягає в тому, що відпустка повинна використовуватись щороку для того, щоб відпочити від виконання своїх трудових обов'язків з метою відновлення працездатності та втрачених фізичних і розумових сил.

МОП було прийнято ще кілька конвенцій про відпустки, зокрема, Конвенція № 101 про оплачувані відпустки в сільському господарстві від 4 червня 1952 р.[5] та Конвенція № 146 про оплачувані відпустки морякам від 13 жовтня 1976 р. [6].

Конвенція № 101 про оплачувані відпустки в сільському господарстві у ст. 3 визначає, що потрібний мінімальний стаж безперервної роботи і мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки визначаються законодавством країни, колективними договорами, арбітражними рішеннями або спеціальними органами, яким доручено регулювання оплачуваних відпусток у сільському господарстві, чи будь-яким іншим способом, затвердженим компетентним органом влади.

Відповідно до ст. 5 Конвенції у відповідних випадках передбачаються, згідно з процедурою, встановленою для врегулювання оплачуваних відпусток у сільському господарстві:

a) більш сприятливий режим для підлітків, серед них учнів, у тих випадках, коли щорічна оплачувана відпустка, яка надається дорослому працівникові, не вважається достатньою для підлітків;

b) збільшення тривалості щорічної оплачуваної відпустки залежно від стажу роботи;

c) пропорційна відпрацьованому часу відпустка чи виплата компенсації замість неї, якщо стаж безперервної роботи працівника є недостатнім для надання йому права на щорічну оплачувану відпустку, але перевищує мінімальний період, зазначений відповідно до встановленої процедури;

d) вилучення зі щорічної оплачуваної відпустки офіційних або встановлених звичаєм свят, щотижневих днів відпочинку і, відповідно до встановленої процедури, тимчасових перерв у роботі, спричинених захворюванням або нещасними випадками.

Щорічна оплачувана відпустка може бути розбита на частини в межах, зазначених законодавством країни, колективними договорами, арбітражними рішеннями або спеціальними органами, яким доручено регулювання оплачуваних відпусток у сільському господарстві, чи будь-яким іншим способом, затвердженим компетентним органом влади (ст. 6 Конвенції).

Відповідно до ст. 3 Конвенції про оплачувані відпустки морякам кожна особа, до якої застосовується Конвенція, після дванадцяти місяців безперервної роботи має право на щорічну оплачувану відпустку, тривалість якої становить:

- а) для капітанів, офіцерів і радистів (офіцерів і рядових) - не менш ніж вісімнадцять робочих днів за кожний рік роботи;
- б) для інших членів команди - не менш ніж дванадцять робочих днів за кожний рік роботи.

Особа, яка безперервно працювала не менш ніж шість місяців, залишаючи службу, дістає право на відпустку тривалістю півтора робочих дні за кожний повний місяць роботи - для капітана, офіцера, радиста-офіцера або радиста, і на відпустку тривалістю один робочий день за кожний повний місяць роботи - для інших членів команди.

Особа, звільнена не з власної вини до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи, отримує, залишаючи цю службу, право на відпустку тривалістю півтора робочих дні за кожний повний місяць роботи - для капітана, офіцера, радиста-офіцера або радиста і на відпустку тривалістю один день за кожний повний місяць роботи - для інших членів команди.

Щорічна оплачувана відпустка не охоплює:

- а) свята, встановлені державою або звичаями;
- б) перерви в роботі через хворобу або травму.

Державне законодавство або колективні договори можуть передбачати розподіл на частини щорічної відпустки, яка надається відповідно до цієї Конвенції, або об'єднання такої відпустки, яка належить за один рік, з відпусткою за наступний рік.

Державне законодавство або колективні договори можуть, за вкрай виняткових обставин, коли цього вимагає служба, передбачати грошове відшкодування за щорічну відпустку, котра належить відповідно до цієї Конвенції.

У Конвенції про оплачувані відпустки морякам встановлюється мінімальна тривалість відпустки (не менше 30 календарних днів за один рік роботи), коло

осіб, яким надаються ці відпустки, та виплата за цей період грошової компенсації – «винагороди» (ст. 7 Конвенції)

Порівнявши норми національного законодавства з міжнародно-правовими, необхідно відмітити, що мета відпустки відповідно до ЗУ «Про відпустки» співпадає з метою, зазначеною міжнародно-правовими нормами. Тривалість щорічної відпустки не суперечить прийнятим конвенціям, а навіть є більшою.

Отже, підставами, які лежать в основі набуття права на відпустку відповідно до прийнятих конвенцій та ЗУ «Про відпустки», є:

- 1) перебування працівника у трудових правовідносинах з підприємством;
- 2) безперервний стаж роботи на одному підприємстві (як правило, не менше 6 місяців).

Конвенції МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки [7]. Важливим у цій Конвенції є визначення дефінітивної норми «оплачувана учбова відпустка». Відповідно до ст.1 Конвенції оплачувана учбова відпустка означає відпустку, що надається працівникові з метою здобуття освіти на певний період протягом робочого часу з виплатою відповідної грошової допомоги.

Відповідно до ст. 10 Конвенції умови надання оплачуваних учбових відпусток можуть бути різними залежно від того, чи надається оплачувана відпустка для:

- а) професійної підготовки на будь-якому рівні;
- б) загальної соціальної або цивільної освіти; або
- в) професійного навчання.

Захистом трудових прав працівників є те, що за час перебування у відпустці в зв'язку з навчанням працівникові гарантується оплата, а також те, що період оплачуваної учбової відпустки прирівнюється до періоду фактичної роботи, що є підставою для встановлення права на соціальну допомогу та інших, похідних від трудових правовідносин прав. Ця норма закріплена в ст. 11 Конвенції.

Питання відпусток врегульовано також в Конвенції № 103 про охорону материнства, яка була прийнята в 1919 році та переглянута в 1952 році [8].

Ця Конвенція застосовується як до жінок, зайнятих на промислових підприємствах, так і до жінок, зайнятих на непромислових та сільськогосподарських роботах, зокрема надомниць.

Відповідно до Конвенції № 103 тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами складає 12 тижнів. Жінка має право на отримання грошового утримання та медичної допомоги.

Відповідно до положень Конвенції № 103 передбачено право припинити роботу за 6 тижнів до запланованих пологів та право на відпустку протягом 6 тижнів після пологів.

Конвенція № 103 передбачає мінімальну тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами – 12 тижнів, зокрема тривалість обов'язкової відпустки після пологів повинна складати не менше ніж 6 тижнів. Відпустка може бути продовжена у випадку помилки при встановленні дати пологів або у випадку хвороби, причиною якої є вагітність або пологи. Крім того, Конвенцією № 103 передбачено надання грошового утримання та допомоги за рахунок засобів системи обов'язкового соціального страхування або за рахунок державних фондів. Коли сума грошових утримань, які надаються за рахунок засобів обов'язкового соціального страхування, обчислюється на основі попереднього заробітку, вона складає не менше $\frac{2}{3}$ попереднього заробітку жінки. Підприємець не несе особистої відповідальності за витрати у зв'язку з видачею таких утримань.

Одним з найважливіших, прийнятих Радою Європи договорів є Європейська соціальна хартія [2].

Серед закріплених в Європейській соціальній хартії гарантій, якими наділена людина, що працює, є право на відпустку. Зокрема, зазначається, що щорічна оплачувана відпустка надається тривалістю не менше двох тижнів (ст.2 (3)).

Особливо наголошується в ст. 8 Хартії на спеціальний захист під час відпустки жінкам у зв'язку з вагітністю та пологами, яким надається відпустка до та після пологів загальної тривалості не менше 12 тижнів.

Таким чином, Європейська соціальна хартія тільки на декларативному рівні проголошує право людини на щорічну оплачувану відпустку і встановлює її мінімальну межу та захист прав жінок, які перебувають у відпустці по вагітності і пологах.

Проаналізувавши ряд конвенцій і рекомендацій МОП можна дійти висновку, що законодавство України відповідає міжнародним нормам щодо тривалості та порядку надання щорічних відпусток.

Висновки до Розділу 1

1. Всі працівники, які перебувають у трудових відносинах і підлягають державному соціальному страхуванню, мають право на відпустку.

2. Законодавство України про відпустки пройшло тривалий шлях свого розвитку. Підставою для виділення етапів є прийняття та дія основних нормативних актів, якими було врегульовано питання відпусток, а також соціально-економічний розвиток суспільства.

3. Право на відпустки передбачено також нормативними документами МОП, зокрема: Конвенцією № 52 про щорічні оплачувані відпустки; Конвенцією № 110 про умови праці на плантаціях; Конвенцією № 101 про оплачувані відпустки в сільському господарстві; Конвенцією № 146 про оплачувані відпустки морякам; Конвенцією № 140 про оплачувані учбові відпустки; Конвенцією № 103 про охорону материнства, а також Рекомендацією № 47 стосовно щорічних оплачуваних відпусток.

РОЗДІЛ 2

ВИДИ ВІДПУСТОК ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ

2.1. Правова природа щорічних відпусток

Право на відпустку розглядається у двох аспектах: як конституційне право – елемент правового статусу працівників і як суб'єктивне право працівника, що складає елемент трудових правовідносин.

Як конституційне право – право на відпустку впливає з права на відпочинок, яке проголошене у ст. 45 Конституції України.

Суб'єктивне право працівника на відпустку – це закріплене в законодавстві право працівника на тимчасове звільнення від виконання своїх трудових обов'язків [45].

Отже, державні гарантії права на відпустку, умови та порядок їх надання встановлюються Конституцією України, КЗпП України, ЗУ «Про відпустки», іншими нормативними актами.

Відповідно до ст. 164 проекту Трудового кодексу України право на відпустку забезпечується:

1) гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади) та умов праці;

2) здійсненням гарантійної виплати на період відпустки в розмірі середньої заробітної плати, а також виплатою працівникові у випадках, передбачених трудовим законодавством, колективним чи трудовим договором, матеріальної допомоги для оздоровлення;

3) заборонаю заміни відпустки гарантійною виплатою, крім випадків, передбачених цим Кодексом.

Виділяють дві групи підстав диференціації тривалості щорічних відпусток:

- об'єктивні чинники, тобто такі, що не залежать від особи працівника: особливі та/чи шкідливі умови праці, важкі умо-ви праці; особ-ли-вий характер роботи, що вимагає підвищено-го нервового та емоційного напруження;

ненормований робочий день; тривалий стаж роботи на одному підприємстві (у визначених законодавством галузях); особливі природнокліматичні умови праці та ін.;

- суб'єктивні підстави, тобто такі, що залежать від особи працівника: його вік (неповноліття чи досягнення працівником певного віку), інвалідність, наявність особливих заслуг перед Батьківщиною, шлюб працівника або дитини працівника та ін. [32, 309]

Щорічна відпустка є одним із видів відпусток, передбачених ст. 4 ЗУ «Про відпустки». Нею може скористатися працівник, який перебуває у трудових правовідносинах з підприємством, установою, організацією незалежно від форм власності та галузевої приналежності чи фізичною особою-роботодавцем.

З моменту укладення трудового договору, незалежно від його строку (безстроковий, на визначений строк та на час виконання певної роботи), у працівників виникає право на відпустку.

Правом на відпустки користуються також працівники, з якими укладено контракт, сезонні, тимчасові працівники та сумісники, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях на умовах трудового договору чи контракту.

Право на відпустки мають також працівники, які за угодою з власником або уповноваженим органом працюють на умовах неповного робочого часу (ст. 56 КЗпП України). Дана категорія працівників не має права лише на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, яка надається працівникам, що працюють за ненормованим робочим днем (п. 2 ч. 1 ст.8 ЗУ «Про відпустки»).

Працівники, які працюють за цивільно-правовими договорами правом на відпустку не користуються. Це пов'язане з тим, що предметом цивільно-правових договорів є визначений результат праці, виконання певної роботи (договір підряду). Така робота не підлягає щоденному нормуванню та контролю за ходом її виконання. Ще однією відмінною рисою є те, що

виконавець робіт не підпорядкований правилам внутрішнього трудового розпорядку певного підприємства.

Таким чином, відпустка надається лише за умови перебування працівника у трудових правовідносинах з підприємством, установою, організацією.

Відповідно до ст. 4 ЗУ «Про відпустки» щорічна відпустка поділяється на основну і додаткову, які надаються в основному з метою відновлення працездатності і зміцнення здоров'я, певною мірою втраченої в процесі роботи. Основними ознаками щорічної відпустки є:

- 1) вона складається з основної і додаткової відпустки;
- 2) така відпустка надається для відпочинку та відновлення працездатності.

Щорічна основна відпустка надається працівникам протягом робочого року. ЗУ «Про відпустки» дозволяє перенесення відпустки на інший період тільки у виключних випадках.

Істотною ознакою щорічної основної відпустки є те, що вона надається всім працівникам, які перебувають у трудових правовідносинах з підприємством, установою, організацією незалежно від форм власності за виконувану роботу.

Ознакою щорічної основної відпустки є те, що її тривалість для всіх категорій працівників є різною. Тобто вказана відпустка може бути мінімальною або подовженою. Мінімальна відпустка означає ту межу тривалості щорічної основної відпустки, нижче якої її надавати не можна. Відповідно до ч. 1 ст. 6 ЗУ «Про відпустки» щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Аналогічна тривалість щорічної основної відпустки визначена і у ст. 171 проекту Трудового кодексу України.

Л.П. Гаращенко визначає мінімальну відпустку як календарний період часу, визначений законом, тривалістю 24 календарних дні, що надається для відпочинку, відновлення працездатності, задоволення життєво важливих потреб та інтересів для працівників підприємств, установ, організацій незалежно від

форм власності та галузевої приналежності. Терміни «мінімальна відпустка» і «щорічна основна» відпустка можуть збігатися, якщо відповідно до Закону працівник має право на відпустку тривалістю 24 календарні дні, тобто не більше визначеної мінімальної межі. У випадку, коли тривалість щорічної основної відпустки більше, наприклад 56 календарних днів, то мінімальна відпустка поглинається щорічною основною. Тобто, необхідний мінімум гарантій, встановлений державою, враховано [35, 116].

Для деяких категорій працівників встановлені подовжені щорічні основні відпустки. Їх тривалість залежить від особливих умов праці (напруженості, складності, особливих кліматичних умов тощо), віку працівника або стану здоров'я.

Так, відповідно до ст. 6 ЗУ «Про відпустки» промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.

Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів - 24 календарних дні із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше.

Працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв надається щорічна основна відпустка

тривалістю 28 календарних днів за Списком робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.

Воєнізованому особовому складу гірничорядувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорядувальних частин - 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.

Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України.

Інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи - 26 календарних днів.

Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. При наданні працівнику відпустки у рік, коли йому виповнюється 18 років, тривалість її визначається залежно від відпрацьованого ним часу: за рік, коли він був неповнолітнім, - із розрахунку 31 календарний день за робочий рік, а після досягнення повноліття – залежно від тривалості відпустки, встановленої для працівників відповідної професії [34, 358].

Народним депутатам надається зазначений вид відпустки на підставі ЗУ «Про статус народного депутата України». Так, відповідно до ст. 32 Закону депутатам надається щорічна відпустка у міжсесійний період тривалістю 45 календарних днів, якщо законодавством не передбачена відпустка більшої тривалості, з виплатою допомоги на оздоровлення у розмірі подвійної місячної заробітної плати.

Відповідно до постанови Верховної Ради України «Про затвердження Положення про помічника-консультанта народного депутата України» помічнику-консультанту народного депутата України, для якого ця робота є

основною, надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законодавством не передбачено інше з виплатою допомоги на оздоровлення у розмірі місячної заробітної плати.

Щорічна основна відпустка подовженої тривалості передбачена також для державних службовців. Відповідно до ст. 35 ЗУ «Про державну службу» від державним службовцям надається щорічна відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законодавством не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою допомоги для оздоровлення у розмірі посадового окладу. Зазначене законодавче положення передбачає дві гарантії соціального захисту державних службовців. По-перше, усі державні службовці мають право на щорічну відпустку, більшої тривалості, ніж визначена законодавством для усіх категорій працівників (24 календарних дні за відпрацьований робочий рік). При цьому для окремих категорій працівників передбачено надання щорічної основної відпустки довшої тривалості. Крім цього, зазначено, що положення цієї статті щодо тривалості щорічної основної відпустки не поширюються на працівників, тривалість відпустки яким устанавлюється іншими актами законодавства [46, 43-44].

Ст. 49 ЗУ «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.

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 [43, 419].

Відповідно до ст. 47 ЗУ «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» працівники, які працюють (перебувають у відрядженні) на територіях радіоактивного забруднення, надається щорічна відпустка тривалістю пропорційно відпрацьованому на цих територіях часу:

- у зонах відчуження та безумовного (обов'язкового) відселення - 44 календарні дні. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 56 календарних днів;

- у зоні гарантованого добровільного відселення - 37 календарних днів. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 49 календарних днів;

- у зоні посиленого радіоекологічного контролю - 30 календарних днів. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 42 календарних днів.

Зазначені відпустки надаються без урахування додаткової відпустки, передбаченої законодавством України. В усіх випадках тривалість щорічної відпустки не повинна бути меншою за передбачену законодавством України для будь-якої категорії працівників. За працівниками, які отримують відпустку більшої тривалості, ніж передбачено цим Законом, її тривалість зберігається.

Журналісти мають право на щорічну відпустку тривалістю 36 календарних днів та санаторно-курортне лікування за рахунок власників (засновників, співзасновників) засобів масової інформації (ст. 13 ЗУ «Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів»).

Отже, тривалість щорічної основної відпустки встановлюється законами та іншими нормативними актами і вона диференційована в залежності від категорії працівників. Це впливає не тільки з положень ст. 6 ЗУ «Про відпустки», а й з інших нормативно-правових актів. Тобто в Україні при наданні щорічної основної відпустки встановлено диференційований підхід з урахуванням складності та особливостей виконуваної роботи.

На законодавчому рівні визначено мінімальну тривалість відпустки, тому при реалізації права на відпустку кожен конкретний працівник повинен використати щорічну основну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів.

Ще однією рисою щорічної основної відпустки є її мета, яка полягає в тому, що працівник протягом визначеного періоду відпочиває від виконання своїх трудових обов'язків, задовольняє свої особисті життєво важливі потреби та інтереси. Необхідно зазначити, що мета належить також до відмінних ознак, оскільки саме вона корінним чином відрізняє будь-який вид відпустки один від одного.

Виходячи із тенденцій сучасної правотворчості, дефінітивні норми необхідно розмістити в ст. 1 ЗУ «Про відпустки», виклавши їх зміст в наступній редакції: «Щорічна відпустка – це визначена законом або на його основі певна кількість календарних днів, що надається працівникам кожного робочого року з метою відновлення працездатності та задоволення інших життєво важливих потреб та інтересів із збереженням за цей період місця роботи (посади) та заробітної плати» [35, 120].

Щорічна основна відпустка – це встановлений законодавством певний проміжок часу безперервного відпочинку, протягом якого працівник тимчасово звільняється від виконання своєї трудових обов'язків із збереженням місця роботи (посади) та середнього заробітку.

Крім щорічних основних відпусток, ЗУ «Про відпустки» передбачено й щорічні додаткові, які надаються понад основну відпустку, збільшуючи тим самим загальну тривалість щорічної відпустки.

Призначення додаткових відпусток різне, це залежить від мети, яку вони переслідують. Щорічна додаткова відпустка надається не всім працівникам, а тільки чітко визначеному колу осіб, передбаченому законодавством.

Відповідно до умов надання додаткові відпустки можна об'єднати у наступні групи:

- 1) пов'язані з умовами праці і режимом роботи: а) за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; б) за особливий характер праці;
- 2) за стаж роботи;
- 3) окремим категоріям працівників;
- 4) заохочувальні; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством [35, 121].

До щорічних додаткових відпусток необхідно віднести відпустки за стаж роботи на одному підприємстві, в установі, організації. Так, відповідно до п. 2 ст. 35 ЗУ «Про державну службу» підставою для набуття права на додаткову відпустку державним службовцям є стаж роботи в державних органах понад 10 років. Тільки в цьому випадку надається додаткова відпустка тривалістю до 15 календарних днів.

Додаткові відпустки за тривалий стаж роботи надаються також суддям та працівникам прокуратури. Відповідно до ст. 130 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів» суддям надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 робочих днів з виплатою, крім суддівської винагороди, допомоги на оздоровлення у розмірі посадового окладу. Суддям, які мають стаж роботи більше 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів.

Відповідно до ст. 49 ЗУ «Про прокуратуру» 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.

ЗУ «Про відпустки» передбачені додаткові відпустки, що пов'язані з умовами праці і з особливим режимом роботи. 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 ряд пільг, які спрямовані на охорону умов праці та інших сторін

життя. Однією з них є надання, в якості компенсації, додаткової відпустки з метою відновлення здоров'я.

Відповідно до ст. ст. 7 і 8 ЗУ «Про відпустки» щорічні додаткові відпустки надаються за роботу:

- 1) пов'язану з шкідливими та важкими умовами праці;
- 2) за особливий характер праці, а саме, якщо робота пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах і умовах підвищеного ризику для здоров'я і працівникам з ненормованим робочим днем.

Відповідно до ст. 7 ЗУ «Про відпустки», щорічна додаткова відпустка за роботу з шкідливими та важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженого Кабінетом Міністрів України.

Зазначений Список складається з двох додатків. За додатком 1, що має назву: «Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку», надається додаткова відпустка, яка передбачена частиною першою статті 7 Закону України «Про відпустки».

Додаток 2: «Список виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах підвищеного ризику для здоров'я, що дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці» передбачає надання додаткової відпустки відповідно до пункту 1 частини першої статті 8 Закону України «Про відпустки».

Конкретна тривалість відпустки, зазначеної в ч. 1 ст. 7 ЗУ «Про відпустки», встановлюється колективним чи трудовим договором залежно від результатів

атестації робочих місць за умовами праці та часу зайнятості працівника в цих умовах.

Законом передбачено також надання додаткової відпустки з інших підстав. Так, в ст. 8 ЗУ «Про відпустки» передбачено додаткову відпустку за особливий характер роботи та її тривалість. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається:

1) окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних та геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, – тривалістю до 35 календарних днів за Списком виробництв, робіт, професій і посад, затвердженого Кабінетом Міністрів України, відповідно до додатку 2;

2) працівникам з ненормованим робочим днем – тривалістю до 7 календарних днів згідно списку посад, робіт і професій, встановлених колективним договором, угодою.

Ч. 2 ст. 8 передбачена додаткова відпустка працівникам з ненормованим робочим днем тривалістю до 7 календарних днів як компенсація за виконаний обсяг робіт, ступінь напруженості, складність і самостійність у роботі, необхідність періодичного виконання службових завдань понад установлену тривалість робочого часу тощо.

Відповідно до п. 1 Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці ненормований робочий день — це особливий режим робочого часу, який устанавлюється для певної категорії працівників у разі неможливості нормування часу трудового процесу. Міра праці в цьому випадку визначається не тільки тривалістю робочого часу, але також і колом обов'язків та обсягом виконуваних робіт.

При наданні додаткової відпустки за ненормований робочий день треба зважати на особливості надання таких відпусток особам, що працюють неповний робочий час [59, 88].

Відповідно до п. 2 названих вище Рекомендацій, ненормований робочий день не застосовується для працівників, зайнятих на роботах з неповним робочим днем. При цьому не визначено будь-яких винятків залежно від часу зайнятості в таких умовах чи підстав установа такого режиму роботи.

Додаткова відпустка, яка надається за ст. 8 ЗУ «Про відпустки», є компенсацією за підвищене розумове та нервово напруження та за роботу понад нормальну тривалість робочого часу, якщо така праця не може бути нормована через специфіку виконуваної роботи.

Конкретна тривалість щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці встановлюється в колективному або трудовому договорі в залежності від часу зайнятості працівника в цих умовах.

ЗУ «Про відпустки» закріплено не всі види щорічних додаткових відпусток, деякі з них передбачені іншими нормативно-правовими актами. Необхідно зазначити, що такий вид додаткових відпусток, як заохочувальні, надаються тільки членам добровільних пожежних дружин (команд) відповідно до ст. 29 ЗУ «Про пожежну безпеку». Тривалість такої відпустки становить до 10 робочих днів на рік із збереженням заробітної плати.

Ст. 177 проекту Трудового кодексу України передбачено щорічну додаткову відпустку за стаж роботи. Так, щорічна додаткова трудова відпустка залежно від стажу роботи надається:

1) промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин тривалістю 2 календарні дні за кожних два відпрацьованих роки, але не більше 4 календарних днів;

2) працівникам воєнізованих гірничорятувальних служб тривалістю 2 календарні дні за кожних два відпрацьованих роки, але не більше 4 календарних днів.

Щорічна додаткова трудова відпустка залежно від стажу роботи може надаватися іншим категоріям працівників (суддям, прокурорам, державним службовцям та іншим) тривалістю і в порядку, визначених законом.

Отже, додаткові відпустки надаються різним категоріям працівників і за різних підстав. Крім того, призначення додаткових відпусток різне. Наприклад, мета одних відпусток – компенсувати вплив несприятливих факторів на здоров'я працівника в процесі його трудової діяльності, інші – заохочувати і стимулювати тривалу роботу або службу в певних галузях народного господарства або роботу в особливих кліматичних умовах тощо.

На відміну від щорічної основної відпустки, яка надається всім працівникам за виконувану протягом певного періоду роботу, додаткові відпустки надаються тільки окремим категоріям працівників, визначених законодавством відповідно до умов праці або за безперервний стаж роботи та іншими підставами [35, 130-131].

2.2. Особливості інших видів відпусток

Відповідно до ст. 202 КЗпП України працівникам, які проходять виробниче навчання або навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, власник або уповноважений ним орган повинен створювати необхідні умови для поєднання роботи з навчанням.

ЗУ «Про відпустки» передбачено такий вид відпустки як додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Надання такої відпустки залежить від типу навчального закладу та рівня його акредитації.

Так, відповідно до ст. 13 ЗУ «Про відпустки» працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах, надається додаткова оплачувана відпустка на період складання:

- 1) випускних іспитів в основній школі - тривалістю 10 календарних днів;
- 2) випускних іспитів у старшій школі - тривалістю 23 календарних днів;

3) перевідних іспитів в основній та старшій школах - від 4 до 6 календарних днів без урахування вихідних.

Працівникам, які складають іспити екстерном за основну або старшу школу, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю відповідно 21 та 28 календарних днів.

Ст. 14 ЗУ «Про відпустки» передбачає, що працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року.

Працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки:

1) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на першому та другому курсах у вищих навчальних закладах: першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 10 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів, незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 30 календарних днів;

2) на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів для тих, хто навчається на третьому і наступних курсах у вищих навчальних закладах: першого та другого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 20 календарних днів, третього та четвертого рівнів акредитації з вечірньою формою навчання - 30 календарних днів, незалежно від рівня акредитації з заочною формою навчання - 40 календарних днів;

3) на період складання державних іспитів у вищих навчальних закладах незалежно від рівня акредитації - 30 календарних днів;

4) на період підготовки та захисту дипломного проекту (роботи) студентам, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання першого та другого рівнів акредитації, - два місяці, а у вищих навчальних закладах третього і четвертого рівнів акредитації - чотири місяці.

Тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу (наступну) вищу освіту за заочною (вечірньою) формою навчання у навчальних закладах післядипломної освіти та вищих навчальних закладах, що мають у своєму підпорядкуванні підрозділи післядипломної освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому і наступних курсах вищого навчального закладу відповідного рівня акредитації.

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 календарних днів та за їх бажанням протягом чотирьох років навчання - один вільний від роботи день на тиждень з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати працівника.

Для працівників, які навчаються у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, де навчальний процес має свої особливості, законодавством може встановлюватись інша тривалість відпусток у зв'язку з навчанням (ст. 15 ЗУ «Про відпустки»).

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 6 календарних днів.

Метою додаткової відпустки у зв'язку з навчанням є здобуття освіти за певною спеціальністю в тому чи іншому навчальному закладі, не припиняючи при цьому трудові правовідносини з підприємством, установою чи організацією. Надання додаткової відпустки у зв'язку з навчанням є однією з пільг для працівників, що навчаються. Тривалість відпустки працівникам, які навчаються без відриву від виробництва у вузах з вечірньою та заочною формами навчання, залежить від рівня акредитації навчального закладу.

Ю.О. Литвиненко визначає навчальну відпустку як календарний період часу, що надається працівнику за умови його успішного навчання в період робочого часу протягом навчального року з метою здобуття освіти чи підвищення кваліфікаційного рівня зі збереженням місця роботи (посади) і заробітної плати [45].

Л.П. Гаращенко пропонує визначати навчальну відпустку як певний календарний період часу, що надається працівникові протягом навчального року з метою здобуття освіти та підвищення його професійного рівня зі збереженням місця роботи (посади) та заробітної плати [36, 36].

Рівні акредитації вищих навчальних закладів визначені в ст. 43 ЗУ «Про освіту». В залежності від статусу вузу встановлені такі рівні акредитації: I – технікуми, училища та інші прирівняні до них вищі освітні заклади; II – коледжі та інші прирівняні до них вищі освітні заклади; III та IV (в залежності від результатів акредитації) – інститути, консерваторії, академії та університети.

Важливою особливістю даної відпустки є збереження заробітної плати та визначена в законодавстві кількість календарних днів, яка залежить від того, на якому курсі та навчальному закладі навчається працівник.

Особливість відпусток, що надаються на підставі ст. ст. 14-15 ЗУ «Про відпустки», полягає в тому, що вони надаються тільки тим працівникам, які успішно навчаються, тобто не мають незадовільних оцінок. Тому, після закінчення екзаменаційної сесії працівник повинен надати довідку вищого навчального закладу про результати складання сесії, яка разом з довідкою (повідомленням) вузу про строки та тривалість екзаменаційної сесії чи настановних занять буде слугувати підставою для надання додаткової відпустки у зв'язку з навчанням.

Відповідно до Конвенції МОП № 140 про оплачувані учбові відпустки, така відпустка надається з метою:

- 1) професійної підготовки на будь-якому рівні;
- 2) загальної, соціальної або громадянської освіти;

3) профспілкового навчання.

Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням надається незалежно від строку роботи в установі (підприємстві). Більше того, якщо в період виклику на сесію працівниця знаходиться у відпустці по догляду за дитиною (ст. 181 КЗпП України), така відпустка за її заявою переривається та їй надається учбова відпустка з оплатою в розмірі посадового окладу, тарифної ставки, передбачених трудовим договором.

Додаткова оплачування відпустка у зв'язку з навчанням не надається працівникам:

- з низькою навчальною успішністю;
- для ліквідації академзаборгованості;
- для навчання на спеціалізованих курсах [59, 90].

Як зазначає Ю.О. Литвиненко досить часто виникає питання, чи слід надавати працівникові відпустку у зв'язку з навчанням за умови, що він навчається не за тією спеціальністю, за якою працює. На думку автора, в такому випадку роботодавець не може відмовити працівникові в наданні відпустки такого виду, оскільки право на освіту, закріплене у Конституції України і ніхто не може позбавити працівника цього права [45].

ЗУ «Про відпустки» передбачено також творчі відпустки. У ст. 16 ЗУ «Про відпустки», а також у постанові Кабінету Міністрів України від 19.01.1998 р. №45 «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток» визначено передумови та порядок надання творчих відпусток, коло суб'єктів, яким вона надається.

Особливістю творчої відпустки є мета, з якою вона надається. Відповідно до ст. 16 ЗУ «Про відпустки» творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

Відповідно до вище вказаної постанови Кабінету Міністрів для закінчення роботи над кандидатською дисертацією творча відпустка надається тривалістю до 3-х місяців, а для здобуття наукового ступеня доктора наук – до 6 місяців та

для написання підручників чи наукової праці – до 3-х місяців. Якщо підручник чи наукова праця створюються авторським колективом, творча відпустка надається одному з його членів за письмовою заявою, підписаною всіма членами авторського колективу. Умовою надання творчої відпустки є успішне поєднання працівником своєї основної роботи з науковою.

Для отримання творчої відпустки працівник до своєї заяви додає рекомендацію вченої ради навчального закладу освіти III-IV рівня акредитації чи науково-дослідного інституту відповідного профілю про доцільність надання творчої відпустки. Щоб отримати таку рекомендацію, здобувач наукового ступеня має зробити наукову доповідь на засіданні кафедри, відділу або лабораторії, де проводиться наукова робота. За результатами доповіді кафедра, відділ, лабораторія надають вченій раді мотивований висновок з обґрунтуванням тривалості творчої відпустки [44, 267].

Претендувати на такі відпустки можуть тільки ті працівники (за основним місцем роботи), які успішно поєднують основну діяльність із науковою роботою. Творчу відпустку не надають для закінчення дисертацій на здобуття наукового ступеня кандидата і доктора наук особам, які закінчили, відповідно, аспірантуру чи докторантуру, а також здобувачеві одного й того ж наукового ступеня повторно.

Якщо творча відпустка збігається з основною щорічною, то установа не зобов'язана переносити останню, але може це зробити за бажанням працівника. Творчі відпустки також не можна ділити, переносити, а невикористані її дні не компенсують [59, 89].

Отже, не можна сказати, що творча відпустка це відпочинок. Основне призначення такої відпустки полягає у виконанні спеціальних завдань, які вимагають від виконавця особливого напруження сил, тому її можна цілком віднести до відпустки спеціального цільового призначення.

Чинне трудове законодавство не дає визначення «соціальна відпустка». На думку С.Ф. Гуцу використання терміну «соціальна відпустка» говорить про приналежність даних відпусток до системи засобів соціального захисту

населення з боку держави; вказує на їх особливе місце в системі відпусток України. Надання соціальних відпусток є способом заохочення до реалізації сімейних і батьківських функцій, а також підтримкою працівників у час вимушеної перерви праці [41].

Працівник має право на соціальну відпустку, якщо відповідні життєві обставини настали під час дії трудових відносин з підприємством, установою, організацією або фізичною особою-роботодавцем. Він може скористатися правом на соціальну відпустку з першого дня своєї праці, тривалість роботи в даному випадку може впливати лише на розмір допомоги.

Соціальні відпустки (відповідно до п. 4 ст. 4 ЗУ «Про відпустки») включають в себе:

- 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;
- відпустки без збереження заробітної плати.

Відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами відповідно до ст. 17 ЗУ «Про відпустки» надається по-перше на підставі медичного висновку, по-друге, виключно жінкам і, нарешті, на чітко визначений період часу – до пологів 70 календарних днів; після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у випадку народження двох і більше дітей), починаючи з дня пологів. Законодавством України передбачено відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами для певної категорії жінок іншої тривалості, зокрема жінкам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, до пологів – 90 календарних днів і після пологів – 90 календарних днів. Така відпустка обчислюється сумарно і надається жінкам повністю незалежно від кількості днів фактично використаних до пологів.

Міжнародно-правовими актами, зокрема Конвенцією МОП № 103 про охорону материнства передбачено надання відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами певним категоріям працюючих жінок. Відповідно до цієї Конвенції

тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами має становити не менше 12 тижнів, тривалість обов'язкової післяпологової відпустки – не менше 6 тижнів.

Ще одним видом соціальної відпустки відповідно до ст. 18 ЗУ «Про відпустки» є відпустка для догляду за дитиною по досягненню нею трирічного віку. Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості.

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, та одним із прийомних батьків.

Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя - одному з них на їх розсуд).

Особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (ст. 18-1 ЗУ «Про відпустки»).

Відповідно до ст. 19 ЗУ «Про відпустки» різновидом соціальної відпустки є додаткова відпустка працівникам, які мають дітей. Така відпустка надається тільки за бажанням жінки, на підставі її заяви щороку. У випадку, якщо жінка не використала своє право на додаткову відпустку по догляду за дитиною в

поточному році, вона переноситься на наступний рік або компенсується у випадку звільнення грошима.

Згідно з цією статтею жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда або яка усиновила дитину, одинокій матері, батькові, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному з прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП України).

За наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Відповідно до зазначеного, як окремі підстави слід розглядати умови, передбачені ч. 1 цієї статті, а саме: наявність двох або більше дітей віком до 15 років; наявність дитини-інваліда; наявність усиновленої дитини; наявність дитини під опікою; наявність дитини в одинокій матері; наявність у батька дитини, яку він виховує без матері; наявність прийомної дитини.

Відповідно до роз'яснення Міністерства праці та соціальної політики України до категорії одинокої матері належать: жінка, яка не перебуває у шлюбі і в свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено в установленому порядку за вказівкою матері; вдова; жінка, яка виховує дитину без батька (у тому числі й розлучена жінка, яка виховує дитину без батька, незважаючи на отримання аліментів, і жінка, яка вийшла заміж, але її дитина новим чоловіком не усиновлена).

Жінка, яка має дітей від особи, з якою вона не перебувала і не перебуває в зареєстрованому шлюбі (тобто від цивільного шлюбу), але з якою вона веде спільне господарство, разом живе і виховує дітей, права на таку відпустку не має.

Враховуючи зазначене, соціальну відпустку можна визначити, як певний календарний період часу впродовж якого працівник тимчасово звільняється від трудових обов'язків з метою виконання батьківських обов'язків і реалізації

сімейних функцій, а також для покращення стану здоров'я та відновлення працездатності.

Одним з видів відпустки відповідно до ЗУ «Про відпустки» є відпустка без збереження заробітної плати, яка надається у таких випадках:

- 1) в обов'язковому порядку (ст.25 Закону);
- 2) за сімейними обставинами (ст.26 Закону).

Ст. 25 містить цілий перелік випадків, коли роботодавець зобов'язаний надати працівникові таку відпустку:

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;

3) матері або іншим особам, зазначеним у частині третій статті 18 та частині першій статті 19 цього Закону, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, - тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), - не більш як до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку

3-1) матері або іншій особі, зазначеній у частині третій статті 18 цього Закону, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

4) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

6) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

7) інвалідам I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

8) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів;

9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер - тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних - тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, - тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування - тривалістю, визначеною у медичному висновку;

12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, - тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, - тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;

14) сумісникам - на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

15) ветеранам праці - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, - тривалістю до 24 календарних днів у перший рік

роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;

17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, - тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі.

За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік (ст. 26 ЗУ «Про відпустки»).

Відповідно до ст. 200 проекту Трудового кодексу України за сімейними обставинами та з інших причин працівникові за його заявою може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк до трьох місяців. У разі якщо робота припиняється на певні періоди у зв'язку з природно-кліматичними умовами та з інших причин, працівникові може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на період припинення виконання робіт.

Висновки до Розділу 2.

1. Надання всім працівникам щорічної оплачуваної відпустки є реалізацією їх права на відпочинок, що закріплене у ст. 45 Конституції України. Щорічна відпустка є одним із видів часу відпочинку працівників, протягом якого вони не виконують своїх обов'язків за трудовим договором.

2. Правом на щорічну відпустку користуються всі працівники, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях чи у фізичної особи-

роботодавця згідно з трудовим договором. Щорічні відпустки складаються з основної та додаткової.

3. Щорічна основна відпустка залежно від її тривалості поділяється на мінімальну та подовжену. Мінімальна тривалість відпустки становить 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік. Для окремих категорій працівників передбачені законодавством щорічні відпустки подовженої тривалості.

4. Трудове законодавство передбачає також і щорічні додаткові відпустки, які надаються певним категоріям працівників. Дані відпустки бувають двох видів: 1) за роботу із шкідливими та важкими умовами праці та 2) за особливий характер праці.

5. ЗУ «Про відпустки» регулює також надання відпусток у зв'язку із навчанням і творчих відпусток. Працівники, що поєднують роботу з навчанням, користуються правом на додаткову відпустку за місцем роботи. Творчі відпустки надаються працівникам для завершення написання дисертацій, підручників чи інших наукових праць.

6. ЗУ «Про відпустки» та КЗпП України визначено умови, види та порядок надання соціальних відпусток та відпусток без збереження заробітної плати.

РОЗДІЛ 3

РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ВІДПУСТКУ

Особливість права на відпустку, як і багатьох інших трудових прав працівників, полягає в тому, що недостатньо тільки встановити це право в законі. Необхідним є також закріплення ефективного механізму реалізації цього права, адже працівники заінтересовані зазвичай в тому, щоб фактично це право реалізувати.

Необхідним у зв'язку з цим є, зокрема встановлення способів, в які право на відпустку буде захищатись. Саме через відсутність такого ефективного механізму на стадії реалізації права на отримання відпустки і виникають труднощі. Вони обумовлені невиконанням роботодавцями з об'єктивних чи суб'єктивних мотивів покладених на них обов'язків, а також відсутністю таких, що могли б бути визнані ефективними та чітко встановленими, способів захисту даного права [55, 110].

Гарантії права на відпустку беруть свій початок від конституційного права на працю, яке передбачене в ст.43 Конституції України: кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Той факт, що саме праця є першоосновою права на відпустку, впливає із норми ст.45 Конституції, де сказано, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки тощо.

Важливе значення в реалізації юридичних гарантій права на відпустку мають норми трудового законодавства: КЗпП України, ЗУ «Про відпустки», інші нормативно-правові акти.

Загальні юридичні гарантії поширюються на всіх працівників або на більшу їх частину. Так, відповідно до ст. 2 ЗУ «Про відпустки», право на відпустки 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. Іноземні громадяни та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України.

До загальних юридичних гарантій права на відпустку слід віднести те, що щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менше як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору (ч. 1 ст. 6 ЗУ «Про відпустки»). Право працівника на щорічні основну і додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві (ч. 5 ст. 10 ЗУ «Про відпустки»).

Чотири республіки (Грузія, Киргизстан, Таджикистан і Туркменістан) з радянських часів не внесли змін до норми, що регулює питання стажу роботи, необхідного для надання відпустки у перший рік роботи, залишивши 11 місяців як строк, зі спливом якого в працівника з'являється право на щорічну відпустку. Трудові кодекси Азербайджану, Білорусі, Вірменії, Молдови, Росії й Узбекистану зменшили його до шести місяців. Крім цього у всіх трудових кодексах (крім ТК Грузії) наведено перелік категорій працівників, які мають право на щорічну відпустку до закінчення відповідного строку. Також у всіх країнах передбачена можливість сторін трудових відносин розширити цей перелік у колективному договорі. Проте, найбільш оригінальне рішення застосовується нині в трудовому законодавстві Казахстану. Відповідно до ч. 1 ст. 105 ТК Казахстану щорічна відпустка за перший та наступні роки роботи за згодою сторін надається працівникові у будь-який час робочого року [32, 313].

Ч. 1 ст. 181 проекту ТК вказує, що право працівника на щорічні основну та додаткову трудові відпустки повної тривалості в перший рік роботи на-стає після закінчення шестимісячного строку безперервної роботи. Проте, ч. 2 й 3 цієї ж статті містять правила, які дозволяють працівникові скористатися цим правом і до закінчення 6-місячного строку. Таке регулювання питання цілком

відображає тенденцію лібералізації трудових правовідносин й поширення гарантій працівників.

Слід розрізняти право на першу відпустку і право на наступні відпустки. Трудове право України пов'язує виникнення права на першу відпустку з певним трудовим стажем певної тривалості. До стажу роботи, що дає право на вказану відпустку (ст. 9 ЗУ «Про відпустки»), зараховується:

1) час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка;

2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу);

3) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

4) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначених ст. ст. 25 і 26 ЗУ «Про відпустки», за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку;

5) час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних закладів освіти;

6) час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;

7) інші періоди роботи, передбачені законодавством. До стажу роботи, що дає право на щорічні додаткові відпустки (ст. ст. 7 та 8 ЗУ «Про відпустки»), зараховуються: 1) час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, якщо працівник зайнятий у цих умовах не менше

половини тривалості робочого дня, встановленої для працівників даного виробництва, цеху, професії або посади; 2) час щорічних основної та додаткових відпусток за роботу із шкідливими, важкими умовами і за особливий характер праці; 3) час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу, на якій вони не зазнають впливу несприятливих виробничих факторів.

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи. Про переведення повинен бути зроблений запис до трудової книжки. Це має важливе значення, оскільки в інших випадках (прийняття працівника на інше підприємство, в установу, організацію, зокрема, після звільнення з попереднього місця роботи за власним бажанням тощо) норма цієї статті не поширюється, і щорічну відпустку надають на загальних підставах [57, 241].

Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються:

1) жінкам - перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;

2) інвалідам;

3) особам віком до вісімнадцяти років;

4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;

5) особам, звільненим після проходження строкової військової або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;

6) сумісникам - одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;

7) працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;

8) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;

9) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;

10) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;

11) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Спеціальні юридичні гарантії поширюються не на всіх, а тільки на окремі категорії працівників. В цих гарантіях враховані особливості статі або віку деяких категорій працівників (жінок, неповнолітніх, інвалідів), або умови праці, які є шкідливими і важкими для організму працівника та коло осіб, яким у зв'язку із специфікою виконуваної ними роботи, законодавством встановлені щорічні основні відпустки подовженої тривалості (подовжені відпустки). Такі спеціальні юридичні гарантії спрямовані на захист трудових прав працівників. Так, наприклад, особам, яким не виповнилося вісімнадцять років, щорічна основна відпустка надається тривалістю 31 календарний день. Гарантії, що передбачені законодавством для жінок, полягають у можливості скористатися правом на соціальні відпустки, які передбачені ст.ст. 17–20 ЗУ «Про відпустки».

Правом на щорічну додаткову відпустку наділені працівники, які передбачені Списком виробництв, робіт, професій і посад, затвердженому Кабінетом Міністрів України, тому гарантії такого характеру не можна віднести до загальних, оскільки тільки праця у шкідливих умовах праці та важких умовах, робота на умовах ненормованого робочого дня дає право на щорічну додаткову відпустку, тривалістю не більше 35 календарних днів.

Гарантією здійснення права на відпустку є також правило, згідно з яким відпустка переноситься на інший строк за умови настання обставин, які перешкоджають її реалізації. До них необхідно віднести: тимчасова непрацездатність працівника; виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати; настання строку відпустки по вагітності та пологам; збіг щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням; порушення роботодавцем терміну повідомлення працівника про час надання відпустки; несвоєчасної виплати роботодавцем заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки та інші випадки, передбачені законодавством (ст. 11 ЗУ «Про відпустки»).

Однією з важливих гарантій реалізації права на відпустку є її оплата, мета якої – забезпечити працівникові матеріальну можливість повноцінного і ефективного відпочинку.

Питання щодо природи коштів, які виплачуються за час відпустки, в юридичній літературі розглядалося з різних позицій. Так, М.Г.Александров вважає, що ці кошти є винагородою за працю, тобто видом заробітної плати [33, с. 322]. Іншої точки зору дотримується А.Є.Пашерстник. Він відносить ці суми до «компенсаційних та інших виплат» [52, 164].

Оплата відпусток відноситься до гарантійних виплат, оскільки гарантійними виплатами є суми, що зберігають працівнику заробітну плату (повністю або частково) за час, коли він з поважних причин, передбачених законом, звільняється від виконання трудових обов'язків і за ним зберігається місце роботи [60, 555].

Відповідно до ст. 21 ЗУ «Про відпустки» заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку. Порядок обчислення заробітної плати працівникам за час щорічної відпустки, додаткових відпусток у зв'язку з навчанням, творчої відпустки, відпустки у зв'язку з усиновленням дитини, відпустки для підготовки та участі в змаганнях,

додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, та компенсації за невикористані відпустки, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Варто зазначити, що, важливо не тільки закріпити право на відпустку в нормативно-правових актах, а й дотримуватись норм, що гарантують це право. Ефективність реалізації права на відпустку залежить від високої правової культури сторін трудового договору, насамперед працівників і роботодавців, профспілок, суддів тощо.

Строки реалізації права на відпустку пов'язані з вимогами нормального ходу роботи на підприємстві та з урахуванням інтересів працівника. З цією метою Закон передбачає черговість при наданні відпусток, яка визначається графіками. Графіки відпусток затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників (ч. 4 ст. 79 КЗпП України).

При складанні графіків враховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку. Конкретний період надання щорічних відпусток в межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше, як за два тижні до встановленого графіком терміну. Графіки відпусток – це нормативний акт локального регулювання і є обов'язковим для учасників трудових відносин.

Труднощі, що виникають на боці працівників при реалізації ними права на відпустку, пов'язані, перш за все, із змістом положень, які сформульовані в ст. 79 КЗпП та ст. 10 ЗУ «Про відпустки» та встановлюють порядок надання щорічних відпусток. По-перше, встановлюється, що черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації. При цьому передбачається врахування інтересів виробництва і особистих інтересів працівника. По-друге, конкретний період надання відпусток приписується

узгоджувати між працівником та роботодавцем. Нарешті, на роботодавця покладається обов'язок повідомити працівника про дату початку відпустки за два тижні до встановленого графіком терміну.

За таких умов виникають численні питання:

1) як погоджуються встановлення черговості надання відпусток, що встановлюється графіком відпусток, визначення конкретного періоду надання відпустки за погодженням між сторонами трудового договору та повідомлення працівника про дату початку відпустки за певний строк до встановленого знову-таки графіком відпустки терміну;

2) якщо графік відпустки встановлює лише те, що певний працівник отримує в поточному році відпустку першим, інший – другим тощо, то як розуміти зазначення на те, що графік відпусток встановлює ще й термін початку відпустки конкретного працівника;

3) про що домовляються працівник і роботодавець, коли узгоджують період надання відпустки, якщо термін її надання визначено графіком відпусток? Спроби витлумачити наведені правила в науці трудового права здійснювались; їх результатом стали певні практичні рекомендації [50, 381-383].

Чинні КЗпП України, ЗУ «Про відпустки» не визначають порядок (строки) складання графіків відпусток, це питання вирішує п. 20 Типових правил внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій [22], згідно з яким «графік відпусток складається на кожний календарний рік не пізніше 5 січня поточного року». При цьому нормативні акти про працю прямо не передбачають право роботодавця вносити зміни до графіків відпусток.

З метою забезпечення рівномірності чергових відпусток рекомендується надавати їх не тільки з першого чи п'ятнадцятого числа за календарем, а рівномірно розподіляти їх протягом кожного місяця.

Поряд з цим відпустки можуть надаватись працівникам не тільки послідовно один за одним, але й одноразово всім їм або певним їх групам.

Зокрема, це може бути у зв'язку з тимчасовим припиненням роботи підприємства, установи, організації чи ремонт устаткування [44, 272-273].

Відповідно до ст. 10 ЗУ «Про відпустки» щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) інвалідам;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда;
- 5) самотній матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- 9) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Законодавством України передбачені випадки, коли відпустки надаються в чітко визначений період року, наприклад, для педагогічних працівників. Оскільки праця викладачів вищих навчальних закладів, вчителів загальноосвітніх шкіл тісно пов'язана з навчальним процесом, час надання відпустки співпадає з канікулярним періодом, як правило, влітку.

Письмова форма попередження про конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, передбачена ч. 10 ст. 10 ЗУ «Про відпустки». Це дає змогу однозначно визначити факт повідомлення працівника

про час надання відпустки, уникнути конфліктних ситуацій, які виникають між роботодавцем і працівником під час реалізації вимог ст. 11 цього Закону в разі порушення власником терміну повідомлення працівника про час надання відпустки.

Законодавством України передбачені випадки перенесення щорічної відпустки на інший період. Так, відповідно до ст. 11 ЗУ «Про відпустки» щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (частина десята статті 10 цього Закону);

2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (частина перша статті 21 цього Закону).

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;

2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;

3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;

4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

Крім того, можливе перенесення відпустки за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, за письмовою згодою працівника та за погодженням з профспілковим або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

Таким чином, перенесення відпустки можливе як на вимогу працівника, так і з ініціативи власника або уповноваженого ним органу. В обох випадках необхідне письмове повідомлення: в першому випадку – власника або уповноваженого ним органу, в другому – письмова згода працівника.

При перенесенні щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом.

Відповідно до ст. 10 ЗУ «Про відпустки» правом на щорічну відпустку наділені й сумісники. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 03.04.1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій робітники, спеціалісти і службовці державних підприємств, установ і організацій мають право працювати за сумісництвом, тобто виконувати, крім своєї основної, іншу роботу на умовах трудового договору. На умовах сумісництва працівники можуть працювати на тому ж або на іншому підприємстві, в установі, організації або в громадянина у вільний від основної роботи час.

Щорічна відпустка на роботі за сумісництвом надається працівникові одночасно з відпусткою за основним місцем роботи повної тривалості за умови відпрацьованого робочого року та пропорційно відпрацьованого ним часу, якщо працівник за сумісництвом не працював повний робочий рік (з урахуванням періодів, передбачених ст. 9 ЗУ «Про відпустки»). Якщо період відпустки працівника за основним місцем роботи більший, ніж за сумісництвом, то працівник має право взяти відпустку без збереження заробітної плати до закінчення терміну відпустки за основним місцем роботи [59, 89].

До стажу, що дає право на щорічну відпустку за сумісництвом, зараховуються в цілому відпрацьовані працівником дні, незважаючи на тривалість зайнятості працівника протягом робочого дня (зміни).

У ЗУ «Про відпустки» чітко не закріплено право на збереження заробітної плати працівникам на період відпустки, яка надається за суміщеною

роботою. У зв'язку з цим на практиці виникає багато спірних питань з цього приводу. Крім того, роботодавці, як правило, не оплачують відпустку, яка надається за роботу, що виконувалась на умовах сумісництва.

Виходячи з того, що працівник працює на умовах трудового договору або контракту одночасно на двох підприємствах, тобто виконує трудову функцію за кількома трудовими договорами або контрактами одночасно, то настають всі правові наслідки з цих договорів. У зв'язку з цим робота працівника має бути оплачуваною відповідно до кожного трудового договору. Виходячи із зазначеного, можна стверджувати, що норма ст.10 ЗУ «Про відпустки», яка закріплює право на щорічну відпустку працівникам, які працюють на умовах сумісництва, є недосконалою, оскільки чітко не визначений такий важливий елемент щорічної відпустки як збереження заробітної плати.

Слід зауважити, що право працівників, які працюють за сумісництвом саме на оплачувану щорічну відпустку впливає із ст. 2 ЗУ «Про відпустки», яка гарантує надання відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом для всіх без виключення працівників, які працюють за трудовим договором або контрактом. На практиці, на жаль, ця норма застосовується тільки до працівників, що працюють за основним місцем роботи. Але працівник, який виконує умови не одного трудового договору, а, наприклад, двох, відповідно витрачає вдвічі більше розумових та фізичних сил, тому відпустка сумісникам повинна обов'язково оплачуватись [35, 180].

Для одержання додаткової оплачуваної відпустки за ст. 19 ЗУ «Про відпустки» одинока мати зобов'язана надати такі документи: свідоцтво про народження дитини; довідку органів запису актів громадянського стану про підстави внесення до книги записів народжень відомостей про батька дитини; для підтвердження факту, що жінка є вдовою, — свідоцтво про укладення шлюбу і свідоцтво про смерть чоловіка; розлученою, — свідоцтво про розірвання шлюбу.

Якщо одинока мати з якихось причин не скористається правом на таку відпустку в момент досягнення дитиною 18-річного віку або ж за кілька попередніх років, вона матиме право на її одержання, а в разі звільнення їй має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні відпусток (ст. 24 Закону).

Слід звернути увагу на те, що загальна тривалість щорічних основної та додаткової відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів (ст. 10 ЗУ «Про відпустки»).

Законодавство України відштовхується від того, що відпустка, як правило, повинна бути безперервною і має використовуватися одночасно. Однак в деяких випадках, пов'язаних з виробничими обставинами та з особистих причин працівника, допускається поділ відпустки на частини. Поділ відпустки на частини передбачений ст. 12 ЗУ «Про відпустки». При цьому законодавство передбачає необхідність збереження мінімальної тривалості відпустки: не менше 14 календарних днів.

Тенденція до бажання працівника на поділ відпустки на частини базується на тому, що в середині робочого року організм відчуває фізичну і психологічну втому, внаслідок чого відбувається спад працездатності. Для запобігання таких негативних явищ доцільно передбачати поділ відпустки на частини.

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.

Ч. 3 ст. 12 ЗУ «Про відпустки» містить перелік випадків, які дозволяють відкликати працівника із відпустки за його згодою. Відкликання з 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.

Ст. 11 ЗУ «Про відпустки» передбачає заборону ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років і працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

Відповідно до зазначеного, факт невикористання відпустки за декілька попередніх років поза межами, визначеними Законом, є порушенням чинного законодавства з боку власника або вповноваженого ним органу.

Однак законодавством не передбачено термін давності, після якого працівник втрачає право на щорічну відпустку в разі її невикористання, а тому якщо працівник з якихось причин не скористався правом на таку відпустку за декілька попередніх років, то він має право на її використання, а в разі звільнення йому повинна бути виплачена компенсація за всі невикористані дні відпустки [59, 91].

За нормами трудового законодавства України правом на відпустку користуються тимчасові та сезонні працівники, яким щорічна основна відпустка надається відповідно до відпрацьованого ними часу (ч. 9 ст. 6 ЗУ «Про відпустки»). Трудовий договір про тимчасову роботу укладається з працівниками, які прийняті на роботу на термін до 2 місяців, а для заміщення тимчасово відсутнього працівника – до чотирьох місяців. Сезонними згідно з Положенням про порядок організації сезонних робіт, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України 07.04.1998 р. вважаються роботи, які з природних і кліматичних умов виконуються не весь рік, а протягом певного періоду (сезону), але не більше 6 місяців.

Працівники реалізують своє право на відпустку шляхом отримання відпусток в натурі. Навіть у разі звільнення працівника за його бажанням йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в даному випадку є останній день відпустки. Слід зазначити, що це

положення не поширюється на працівників, яких звільнено за порушення трудової дисципліни.

Якщо при звільненні працівник не виявляє бажання отримати відпустку в натурі або якщо його звільнено за порушення трудової дисципліни, коли він не має права отримати відпустку з наступним звільненням, йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічні відпустки.

Відповідно до ст. 24 ЗУ «Про відпустки» у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

Позивачка ОСОБА_3 звернулася в суд з позовом до товариства з обмеженою відповідальністю «Інтер-Бекон» про стягнення компенсації за невикористану відпустку при звільненні та середній заробіток за весь час затримки розрахунку. В обґрунтування вимог вказала, що працювала у відповідача, а з 01 жовтня 2010 року була звільнена згідно заяви.

Посилаючись на те, що товариство не виплатило їй в день звільнення компенсації за невикористану відпустку за період 2007-2010 років просила стягнути з відповідачів в її користь 16275,20 грн. компенсації за відпустку та 24068,00 грн. середнього заробітку за час затримки розрахунку, а також зобов'язати відповідача здійснити запис про звільнення з роботи в трудовій книжці ОСОБА_3.

В судовому засіданні представник позивача уточнила позовні вимоги та просила суд стягнути з відповідача заборгованість з невиплаченої компенсації за невикористану відпустку при звільненні за: 10 днів 2007-2008 років, 24 дні - 2009-2010 роки та 16 днів 2010 -2011 років на загальну суму 10171 грн. та середній заробіток за весь час затримки розрахунку з 01 жовтня 2010 року по день вирішення справи. Уточнені позовні вимоги підтримала повністю, посилаючись на мотиви, викладені в заяві.

Представник відповідача позов визнав частково та суду пояснив, що позивачка ОСОБА_3 працювала у відповідача на посаді бухгалтера. При звільненні, позивачці з її ж вини не було виплачено компенсації за

невикористанні відпустки, оскільки товариство неодноразово повідомляло позивача щодо проведення розрахунку та здійснення запису у трудовій книжці. Посилаючись на наведене вважає, що позовні вимоги в частині стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку є безпідставними. В частині стягнення компенсації за невикористанні 10 днів відпустки 2007-2008 років відповідач позов не визнає, оскільки директор Павлікова Л.М. не підписувала наказ про відкликання ОСОБА_3 з відпустки.

Судом встановлено, що ОСОБА_3 працювала в ТОВ «Інтер-Бекон» на посаді бухгалтера з 01 лютого 2007 року по 30 вересня 2010 року включно.

Відповідно до наказу товариства за № 01/06/10 від 1 червня 2010 року позивачка переведена на неповний робочий день (3 год. в день) з вільним графіком виходом на роботу, з окладом 2000 грн.

Дані обставини стверджуються записами у трудовій книжці позивача, наказами про прийняття на роботу від 01.02.2007 року, переведення від 01.06.2010 року, відомостями з пенсійного фонду України форми ОК-5 та визнаються сторонами по справі.

Відповідно до наказу за № 30/09/10/1 від 01.10.2010 року ОСОБА_3 звільнено за власним бажанням з посади бухгалтера з 01.10.2010 року.

За час роботи у відповідача позивач у повній мірі не використала дні щорічної відпустки. Згідно розрахунку нарахувань компенсаційних виплат за невикористанні відпустки при звільненні ОСОБА_3 від 14.06.2011 року, наданого роботодавцем, компенсація за невикористані 50 днів відпустки, а саме, 10 днів за 2007-2008 роки, 24 дні за період 2009-2010 років та 16 днів за період з 01.02.2010 року по день звільнення, становить 10 172 грн. Вказані кошти не виплачені ОСОБА_3 у день звільнення.

Відповідно до платіжних відомостей за серпень - листопад 2008 року вбачається, що позивачці за останні 12 місяців нарахована заробітна плата у розмірі 72220 грн., та за останні два місяці серпень, вересень 2010 року у розмірі 4000 грн. Вказані обставини визнаються сторонами по справі.

Суд, розглянувши матеріали справи, заслухавши пояснення учасників судового розгляду справи, дослідивши та оцінивши наявні у справі докази, вважає, що позов підлягає до часткового задоволення виходячи з наступних підстав.

В силу вимог ст. 11 ЦПК України суд розглядає цивільні справи не інакше як за зверненнями фізичних чи юридичних осіб, поданими відповідно до цього Кодексу, в межах заявлених ними вимог і на підставі доказів сторін та інших осіб, які беруть участь у справі. Згідно з вимогами ст. 10, 60 ЦПК України кожна сторона зобов'язана довести ті обставини на які посилається як на підставу своїх вимог та заперечень.

Відповідно до вимог ст.47 КЗпП України власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу.

Згідно з вимогами ст. 83 КЗпП України у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

Згідно із до вимогами ст.116 КЗпП при звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації провадиться в день звільнення. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок.

Судом встановлено, що позивача було звільнено з 01 жовтня 2010 року згідно поданої заяви за власним бажанням. Позивачу по даний час у трудові книжці не зроблено відповідного запису про звільнення, що визнається відповідачем по справі. При звільненні та по даний час позивачка ОСОБА_3 не одержала грошової компенсації за невикористані дні відпустки, що визнається сторонами по справі та підтверджується розрахунком компенсаційних виплат.

Суд приймає до уваги наданий відповідачем розрахунок компенсації за невикористанні відпустки, оскільки він відповідає встановленим обставинам

справи та здійсненні відповідно до вимог п.7 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України за №100 від 08.02.1995 року.

Таким чином, з відповідача на користь позивачки слід стягнути 10721 грн. заборгованості по компенсації за невикористані 50 днів відпустки за період 2007-2010 років, згідно наданого відповідачем розрахунку.

Суд критично оцінює доводи відповідача, що позивач повністю використала щорічну відпустку тривалістю 24 календарні дні за період 2007-2008 років, так як директор Павлікова Л.М. не підписувала наказу за №15/-8/08 від 15.08.2008 року про відкликання позивача з чергової відпустки з 15.08.2008 року по 24.08.2008 року, оскільки вказаний наказ відповідачем не скасований та розрахунок компенсаційних виплат позивачу на день звільнення, наданий самим відповідачем включає спірних десять днів відпустки.

В разі невиплати з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені у статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум власник або уповноважений ним орган повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування в тому разі, коли спір вирішено на користь працівника.

Судом встановлено, що позивач 30 вересня 2010 року, 01 жовтня 2010 року працювала та продовжувала виходити на роботу до 24 жовтня 2010 року, що визнається відповідачем по справі.

Таким чином, розрахункові за невикористанні відпустки позивачу не були виплачені з вини відповідача.

Крім того, ОСОБА_3 неодноразово надсилала відповідачу заяви про проведення з нею розрахунку від 11.11.2010 року, 11.01.2011 року та просила здійснити нарахування коштів на відповідний рахунок у банку.

На день розгляду справи у суді з позивачем не проведено розрахунку. Покази позивача відповідачем не спростовані.

Оскільки товариство при звільненні ОСОБА_3 з роботи 01.10.2010 року не виплатило належних їм сум, суд приходить до висновку, що слід стягнути з відповідача на користь позивачки середній заробіток за весь час затримки розрахунку по день фактичного розрахунку –24.06.2011 року.

Розраховуючи розмір стягнення середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні, суд бере до уваги заробіток позивача за два місяці перед звільнення, що передбачено ч.3 п. 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України за №100 від 08.02.1995 року, який становить 2000 грн.(по 2000 грн. за вересень , серпень 2010 року).

При цьому суд також враховує, що згідно наказу за № 01/06/10 від 1 червня 2010 року позивач переведений на неповний робочий день -3 год. в день. Враховуючи середню кількість відпрацьованих ОСОБА_3 годин у серпні та вересні 2010 року (66 год. у серпні та 66 год. у вересні), середньоденний заробіток позивачки за ці два місяці становить 30,30 грн.(2000/66год.). Тому беручи до уваги кількість робочих годин, які мають бути оплачені середнім заробітком, згідно умов праці -561 год.(3 год. на день за період з 01.10.2010 року по 24.06.2010 року включно) та середньоденний заробіток позивачки за два місяці перед звільненням, шляхом множення отримуємо суму за час затримки розрахунку, а саме, 16 998,30 грн.(30,30*561год(відпрацьованих)).

Суд не приймає до уваги розрахунок середнього заробітку за весь час затримки розрахунку, наведений позивачем, оскільки він проведений без врахування вимог п. 2 вищевказаного Порядку обчислення середньої заробітної плати. Відповідачем не представлено, а в судовому засіданні не здобуто доказів невикористання позивачу з його вини належних йому при звільненні сум компенсацій за невикористання відпустки.

Крім того, судом встановлено, що відповідачка у зв'язку з завершення певного обсягу роботи продовжувала виходити на робоче місце до 24 жовтня

2011 року, що визнається сторонами по справі та підтверджується пояснення свідка ОСОБА_5, яка працює у відповідача головним бухгалтером. А тому, суд вважає, що відповідач мав можливість провести з позивачем відповідний розрахунок при звільненні.

Згідно з вимогами ст. 10, 60 ЦПК України кожна сторона зобов'язана довести ті обставини на які посилається як на підставу своїх вимог та заперечень.

Враховуючи вище наведенні вимоги закону та встановленні обставини справи, суд приходить до висновку, що з відповідача в користь позивача слід стягнути 10172 грн. компенсації за невикористану відпустку, несплачену при звільненні та 16998,30 грн. середнього заробітку за час затримки розрахунку .

Крім того, в силу вимог ч.3 ст.88 ЦПК України з відповідача в дохід держави слід стягнути 120 грн. витрат на інформаційно-технічне забезпечення по розгляду справи та 271.70 грн. судового збору .

На підставі наведеного, керуючись ст.ст. 60, 88, 213, 215 ЦПК України, ст. 79, 83, 116, 117 КЗпП України, Закон України «Про оплату праці» суд,-

ВИРІШИВ:

Позовну заяву ОСОБА_3 до товариства з обмеженою відповідальністю «Інтер-Бекон»про стягнення заборгованості по компенсації за невикористану відпустку та середнього заробітку за час затримки розрахунку задовольнити частково.

Стягнути з товариства з обмеженою відповідальністю «Інтер-Бекон»на користь ОСОБА_3 10172 (десять тисяч сто сімдесят дві) грн. компенсації за невикористану відпустку, несплаченої при звільненні та 16 998(шістнадцять тисяч дев'ятсот дев'яносто вісім)грн. 30 коп. середнього заробітку за час затримки розрахунку ,а всього на суму 27 170,3 грн.

Зобов'язати товариство з обмеженою відповідальністю «Інтер-Бекон»здійснити запис про звільнення з роботи в трудовій книжці ОСОБА_3

В задоволенні решти вимог відмовити [61].

У разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців, грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості.

У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям.

Висновки до Розділу 3.

1. Гарантії працівників на реалізацію права на відпустку передбачені чинним законодавством України. Законодавством встановлюються загальні гарантії, які поширюються на всіх працівників, а також спеціальні гарантії, які поширюються на окремі категорії працівників (інваліди, неповнолітні, жінки, які мають дітей, державні службовці).

2. Щорічні відпустки у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. Для окремих категорій працівників передбачено право на отримання відпустки до спливу шестимісячного строку перебування у трудових відносинах з роботодавцем.

3. Черговість надання відпусток передбачена графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілкою.

4. Працівник має право використати щорічну відпустку повної тривалості, а також право на поділ відпустки. Вимогою законодавства у даному випадку є лише умова щодо того, що основана частина відпустки має бути не менше 14 календарних днів.

5. Перенесення щорічної відпустки на інший період передбачено: а) на вимогу працівника; б) за ініціативою власника або уповноваженого ним органу. Крім того, передбачено перенесення щорічної відпустки на інший період або її продовження з причин, які позбавили працівника можливості скористатися відпусткою.

6. Відкликання працівника з відпустки допускається тільки за його згодою. Відмова працівника від виконання розпорядження власника або уповноваженого ним органу про вихід на роботу до закінчення щорічної відпустки не вважається як порушення трудової дисципліни.

ВИСНОВКИ

В результаті дослідження теми «Правове регулювання відпусток в Україні» нами зроблено наступні висновки:

1. Всі працівники, які перебувають у трудових відносинах і підлягають державному соціальному страхуванню, мають право на відпустку.

2. Законодавство України про відпустки пройшло тривалий шлях свого розвитку. Підставою для виділення етапів є прийняття та дія основних нормативних актів, якими було врегульовано питання відпусток, а також соціально-економічний розвиток суспільства.

3. Право на відпустки передбачено також нормативними документами МОП, зокрема: Конвенцією № 52 про щорічні оплачувані відпустки; Конвенцією № 110 про умови праці на плантаціях; Конвенцією № 101 про оплачувані відпустки в сільському господарстві; Конвенцією № 146 про оплачувані відпустки морякам; Конвенцією № 140 про оплачувані учбові відпустки; Конвенцією № 103 про охорону материнства, а також Рекомендацією № 47 стосовно щорічних оплачуваних відпусток.

4. Надання всім працівникам щорічної оплачуваної відпустки є реалізацією їх права на відпочинок, що закріплене у ст. 45 Конституції України. Щорічна відпустка є одним із видів часу відпочинку працівників, протягом якого вони не виконують своїх обов'язків за трудовим договором.

5. Щорічна відпустка – це визначена законом або на його основі певна кількість календарних днів, що надається працівникам кожного робочого року з метою відновлення працездатності та задоволення інших життєво важливих потреб та інтересів із збереженням за цей період місця роботи (посади) та заробітної плати.

6. Правом на щорічну відпустку користуються всі працівники, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях чи у фізичної особи-

роботодавця згідно з трудовим договором. Щорічні відпустки складаються з основної та додаткової.

7. Щорічна основна відпустка залежно від її тривалості поділяється на мінімальну та подовжену. Мінімальна тривалість відпустки становить 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік. Для окремих категорій працівників передбачені законодавством щорічні відпустки подовженої тривалості.

8. Трудове законодавство передбачає також і щорічні додаткові відпустки, які надаються певним категоріям працівників. Дані відпустки бувають двох видів:

- 1) за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;
- 2) за особливий характер праці.

9. ЗУ «Про відпустки» регулює також надання відпусток у зв'язку із навчанням і творчих відпусток. Працівники, що поєднують роботу з навчанням, користуються правом на додаткову відпустку за місцем роботи. Творчі відпустки надаються працівникам для завершення написання дисертацій, підручників чи інших наукових праць.

10. ЗУ «Про відпустки» та КЗпП України визначено умови, види та порядок надання соціальних відпусток та відпусток без збереження заробітної плати.

11. Соціальну відпустку можна визначити, як певний календарний період часу впродовж якого працівник тимчасово звільняється від трудових обов'язків з метою виконання батьківських обов'язків і реалізації сімейних функцій, а також для покращення стану здоров'я та відновлення працездатності.

12. Гарантії працівників на реалізацію права на відпустку передбачені чинним законодавством України. Законодавством встановлюються загальні гарантії, які поширюються на всіх працівників, а також спеціальні гарантії, які поширюються на окремі категорії працівників (інваліди, неповнолітні, жінки, які мають дітей, державні службовці).

13. Щорічні відпустки у перший рік роботи надаються працівникам після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві, в установі, організації. Для окремих категорій працівників передбачено право на отримання відпустки до спливу шестимісячного строку перебування у трудових відносинах з роботодавцем.

14. Черговість надання відпусток передбачена графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілкою.

15. Працівник має право використати щорічну відпустку повної тривалості, а також право на поділ відпустки. Вимогою законодавства у даному випадку є лише умова щодо того, що основана частина відпустки має бути не менше 14 календарних днів.

16. Перенесення щорічної відпустки на інший період передбачено:

- а) на вимогу працівника;
- б) за ініціативою власника або уповноваженого ним органу.

Крім того, передбачено перенесення щорічної відпустки на інший період або її продовження з причин, які позбавили працівника можливості скористатися відпусткою.

17. Відкликання працівника з відпустки допускається тільки за його згодою. Відмова працівника від виконання розпорядження власника або уповноваженого ним органу про вихід на роботу до закінчення щорічної відпустки не вважається як порушення трудової дисципліни.

ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Нормативно-правові акти:

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Європейська Соціальна Хартія: Міжнародний документ від 03 травня 1996р. № 163: станом на 14 вересня 2009р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/994_062
3. Про щорічні оплачувані відпустки: Конвенція МОП від 24 червня 1936р. № 52 // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_003
4. Про умови праці на плантаціях: Конвенція МОП від 24 червня 1958р. № 110 // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_015
5. Про оплачувані відпустки в сільському господарстві: Конвенція МОП від 26 червня 1952р. № 101 (набрання чинності 24 липня 1954р.) // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_233
6. Про оплачувані відпустки морякам: Конвенція МОП від 13 жовтня 1976р. № 146: станом на 23 лютого 2006р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_268
7. Про оплачувані учбові відпустки: Конвенція МОП від 24 червня 1974р. № 140: ратифікована 26 вересня 2002р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_261
8. Про охорону материнства: Конвенція МОП від 28 червня 1952р. № 103: станом на 15 червня 2000р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_122

9. Рекомендація стосовно щорічних оплачуваних відпусток: Рекомендації МОП від 24 червня 1936р. № 47 // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_209
10. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996р. № 504/96-ВР: станом на 12 січня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
11. Про статус народного депутата: Закон України від 17 листопада 1992р. № 2790-XII: станом на 01 січня 2012р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
12. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993р. № 3723-XII: станом на 30 грудня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3723-12>
13. Про прокуратуру: Закон України від 05 листопада 1991р. № 1789-XII: станом на 12 жовтня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
14. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 07 липня 2010р. № 2453-VI: станом на 31 грудня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
15. Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів: Закон України від 23 вересня 1997р. № 540/97-ВР: станом на 01 січня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
16. Про пожежну безпеку: Закон України від 17 грудня 1993р. № 3745-XII: станом на 12 червня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>
17. Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи: Закон України від 28 лютого 1991р. № 796-XII: станом на 01 жовтня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/796-12>

18. Про освіту: Закон України від 23 травня 1991р. № 1060-ХІІ: станом на 02 травня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>

19. Про державну соціальну допомогу малозабезпеченим сім'ям: Закон України від 01 червня 2000р. № 1768-ІІІ: станом на 26 липня 2011р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1768-14>

20. Про ратифікацію Конвенції Міжнародної організації праці №132 (переглянутої) 1970 році про оплачувані відпустки: Закон України від 29 травня 2001 року №2481-ІІІ // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2481-14>

21. Про затвердження Положення про помічника-консультанта народного депутата України: Постанова Верховної Ради України, Положення від 13 жовтня 1995р. № 379/95-ВР: станом на 14 січня 2012р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/379/95>

22. Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для робітників і службовців підприємств, установ, організацій затверджені постановою Держкомпраці СРСР і ВЦРПС від 20 липня 1984р. // Бюллетень Госкомтруда СРСР. - 1984. - №11.

23. Рекомендацій щодо порядку надання працівникам з ненормованим робочим днем щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, затверджених наказом Міністерства праці та соціальної політики України від 10 жовтня 1997р. № 7.

24. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: Постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998р. №45 // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/45-98>

25. Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на

щорічну додаткову відпустку: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 листопада 1997р. № 1290: станом 11 грудня 2009р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1290-97>

26. Список сезонних робіт і сезонних галузей: Постанова Кабінету Міністрів України від 28.03.1997 р. № 278: станом на 03 лютого 2012р. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/278-97>

27. Порядок надання щорічної основної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам: Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997р.

28. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06 листопада 1992р. № 9. // Офіційний Веб-сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

29. Проект Трудового кодексу України № 1108 від 4 грудня 2007 року, підготовлений до повторного другого читання 2 жовтня 2008 року. - Режим доступу: <http://www.rada.gov.ua>

30. Трудовий кодекс Республіки Білорусі від 26 липня 1999р., який набрав чинності з 1 січня 2000р. – Режим доступу: [http // www. ua-referat.com](http://www.ua-referat.com)

31. Трудовий кодекс Грузії Режим доступу: [http // www.imfmetal.org](http://www.imfmetal.org)

2. Підручники, посібники та монографії:

32. Авескулов В.Д. Правове регулювання щорічних відпусток у країнах СНД та проекті Трудового кодексу України: порівняльний аналіз / В.Д. Авескулов // Держава і право. – 2010. – Вип. 52. – С. 309-314.

33. Александров Н.Г. Трудовое правовотношение. – М.: Юриздат, 1948. – 336 с.
34. Болотіна, Н.Б. Трудове право України : підручник / Н.Б. Болотіна. – К.: Вікар, 2005. – 725 с.
35. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: Дис. ... канд.. юрид. наук. / Л.П. Геращенко. – К., 2002. – 209 с.
36. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України. – К., 2002. – 125 с.
37. Гаращенко Л.П. Регулювання відпусток в конвенціях МОП та нормативних актах Європи / Л.П. Геращенко // Право України. – 1999. - № 10. – С. 90-93.
38. Гаращенко Л.П. Правові аспекти регулювання соціальної та творчої відпусток / Л.П. Геращенко // Держава і право: Зб. наук. пр. Юридичні і політичні науки. Випуск 6 . – К.: Інститут держави і права ім.В.М.Корецького НАН України; Спілка юристів України; Видавничий Дім «Юридична книга», 2000. – С. 217-222.
39. Гинцбург Л.Я. Трудовые отпуска рабочих и служащих. – М.: Изд-во Академии наук СССР, 1957. – 131 с.
40. Гончаров Г., Жернаков В., Прилипко С. Спирні питання застосування ст. 26 Закону «Про відпустки» / Г. Гончаров, В. Жернаков, С. Прилипко // Право України. – 1999. - № 9. – С. 43-47.
41. Гуцу С.Ф. Місце соціальних відпусток у трудових правовідносинах // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>
42. Зубковський В. Компенсація за невикористану відпустку / В. Зубковський // Право України. – 1999. - № 2. – С. 103-104.
43. Кизименко К.О. Теоретико-правові аспекти регулювання робочого часу та часу відпочинку прокурорських працівників / К.О. Кизименко // Держава і право. – 2010. - № 50. – С. 417-422.
44. Кодекс законів про працю: Науково-практичний коментар. – Х.: Консум, 2003. – 832 с.

45. Литвиненко Ю.О. Окремі питання правового регулювання відпусток // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>
46. Луцький Р.П. Факультативні елементи соціального захисту державних службовців згідно з трудовим законодавством / Р.П. Луцький // Університетські наукові записки. – 2009. - № 2. – С. 41-46.
47. Максимова Т.В. Відпустки як вид відпочинку / Т.В. Максимова // Проблеми права: науково-практичний збірник Випуск 1. [За ред. канд.юр.наук, доц. Безуглої Я.І.] – Чернігів: Юрист, 1997. – С. 106-124.
48. Маловичко С. Право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей: проблемні питання механізму реалізації // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua>
49. Натовська К.Б., Пастухов В.П., Тищенко О.В., Черноус С.М. Трудове право України: порядок ведення і оформлення кадрових документів: Навчальний посібник. – К.: Алеута, 2005. – 280с.
50. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Сличинський. – 8-ве вид., доп. і переробл. – К.: Видавництво А.С.К., 2007. – 944с.
51. Островский.Л.Я. Отпуска рабочим и служащим. – Мн: Беларусь, 1988. – 78с.
52. Пашерстник А.Е. Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. – М. – Л.: Ин-т права, 1987. – 352с.
53. Пузир М. Практика застосування Закону України «Про відпустки» / М. Пузир // Праця і зарплата. – 2008. - № 7. – С. 19-20.
54. Стесин А.Т. Об отпусках рабочих и служащих. – М.: Изд-во «Юридическая литература», 1986. – 136с.
55. Сонін О.Є. Судовий захист права на відпустки за трудовим законодавством України / О.Є. Сонін // Ученые записки Таврического национального университета им. В.И. Вернадського. 2008. - Серия «Юридические науки». - № 1. - С. 109-115.

56. Трудове право України: Навч. посібник / За ред. П.Д. Пилипенка. – К.: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. – 536с.
57. Трудові спори: законодавство, коментар, судова практика / Упорядники: В.А. Скоробогатько, М.І. Федишин. – К.: Істина, 2000. – 432с.
58. Чавикіна Т.І. Гарантії права на відпустку працівників органів внутрішніх справ // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.nbuuv.gov.ua>
59. Черновська С. Про порядок надання відпусток / С. Черновська // Вісник НАН України. – 2011. - № 5. – С. 87-91.
60. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол.: Ю.С.Шемшученко (відп. ред.) та ін. – Т.1. – К., 2006. – 672с.
61. Справа № 2-2063/11р. від 24 червня 2011 року // [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://reyestr.court.gov.ua>

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Тернопільський національний економічний університет
Юридичний факультет
Кафедра цивільного права і процесу

Гащенко Василь Васильович

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК В УКРАЇНІ

Спеціальність 7.03040101 «Правознавство»

Дипломна робота за освітньо-кваліфікаційним рівнем «спеціаліст»

Частина 2

ДОДАТКИ

Тернопіль – 2012

Директорк ТОВ «Гранд»
Пархоменку О.В.
Артеменка Василя Андрійовича

ЗАЯВА

Прошу надати мені щорічну відпустку з 2 березня 2012 р. тривалістю 24 календарних дні.

16 лютого 2012 р.

Артеменок А.В.

ТОВ «Гранд»

НАКАЗ № 49

Про надання відпустки

20 лютого 2012 р.

м. Тернопіль

НАДАТИ:

Артеменку Василю Андрійовичу, економісту планового відділу, щорічну основну відпустку з 2 березня 2012 р. на 24 календарні дні.

ПІДСТАВА: заява Артеменка В.А. від 16.02.21012 р.

Директор

Пархоменко О.В.

З наказом ознайомлений

Артеменко В.А.