

11. Коструба А.В. Наслідки правоприпиняючих юридичних фактів у цивільному праві України. Часопис Київського університету права. 2011. № 3. С. 147–151 (24.05.19)
12. Рекомендації Міжнародної організації праці № 139 про трудове правовідношення. 2006. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_529 (24.05.19)
13. Єрмоєнко В. В. Підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин. Актуальні проблеми розвитку законодавства про працю та соціальне забезпечення : тези допов. та наук. повідомл. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (22–23 квітня 2009 р.). Харків : Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / за ред. В. В. Жернакова, 2009. С. 124–128 (24.05.19)
14. Шишлюк В. Р., Краснов Є. В. До питання співвідношення понять «припинення трудового договору» та «припинення трудових відносин». Правове забезпечення соціальної сфери : матер. VII Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених (16 квітня 2016 р.) / за заг. ред. Г. І. Чанишевої. Одеса : Фенікс, 2016. С. 197-199 (24.05.19)
15. Конопельцева О. О. Щодо співвідношення понять «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору» та «звільнення». Право та інновації. 2018. № 2. С. 54–59 (24.05.19)
16. Шишлюк В. Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. Підприємництво, господарство і право. 2016. № 1. С. 80-84 (24.05.19)
17. Трудове право : підруч. [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.] / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Х. : Право, 2012. 496 с. (24.05.19)
18. Прокопенко В.І. Трудове право України : [підручник]. Х. : Консум, 1998. 400 с. (24.05.19)
19. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 “Трудове право; право соціального забезпечення”; Нац. ун-т внутр. справ. Х., 2005. 20 с. (24.05.19)
20. Джепа Ю. А. Юридичні гарантії права на працю при припиненні трудових правовідносин : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; Східноукр.нац. ун-т ім. В. Даля. Луганськ, 2009. 18 с. (24.05.19)

УДК 349.22:331

Латишева В. О.,
аспірантка юридичного факультету
Сумського національного аграрного університету

ПОНЯТТЯ ТА ЗНАЧЕННЯ ВІДПУСТОК У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ

У цій статті досліджуються актуальні питання, які пов'язані з поняттям та значенням відпусток у трудовому праві України, їх класифікацією та необхідністю удосконалення їх правового регулювання в нових умовах господарювання. Рекомендується створити сприятливу можливість для підприємств, установ, організацій для закріплення в колективних договорах і угодах відпусток соціального призначення більшої тривалості у порівнянні до чинного законодавства та розширити коло підстав для їх надання. Зроблені також інші пропозиції та висновки, які стосуються досліджуємої тематики з урахуванням європейського досвіду.

Ключові слова: *трудоий потенціал, соціальний захист, час відпочинку, відпустки, соціальні відпустки, особа з сімейними обов'язками, зарубіжний досвід.*

В этой статье исследуются актуальные вопросы, связанные с понятием и значением отпусков в трудовом праве Украины, их классификации и необходимостью усовершенствования их правового регулирования в новых условиях хозяйствования. Рекомендуется создать

благоприятную возможность для предприятий, учреждений, организаций для закрепления в коллективных договорах и соглашениях отпусков социального назначения большей продолжительности по сравнению с действующим законодательством и расширить круг оснований для их предоставления. Сделанные также другие предложения и выводы, касающиеся исследуемых тематики с учетом европейского опыта.

Ключевые слова: *трудова потенція, соціальна захиста, час відпочинку, відпустки, соціальні відпустки, людина з сімейними обов'язками, зарубіжний досвід.*

This article explores topical issues related to the concept and importance of vacations in the labor law of Ukraine, their classification and the need to improve their legal regulation in the new economic conditions. It is recommended to create a favorable opportunity for enterprises, institutions, organizations to consolidate in collective agreements and vacation agreements of social purpose longer duration than the current legislation and to expand the scope for providing them. Other suggestions and conclusions have also been made regarding the topic being explored in the light of European experience.

Keywords: *work potential, social protection, vacation time, vacations, social holidays, family responsibilities, overseas experience.*

Постановка проблеми. Радикальні перетворення держави та суспільства, які охопили всі сфери економіки, потребують нового ступеню соціальної орієнтованості України, визнання соціумом високої економічної значущості її трудового потенціалу та його правового захисту. Тому, в сучасних умовах реформування трудового законодавства та інтеграції України до європейського співтовариства існує реальна необхідність приведення законодавства про відпустки у відповідність до міжнародних стандартів, які передбачені у конвенціях та рекомендаціях МОП, а також у відповідність з законодавством Європейського союзу та його членів.

В трудовому праві України поняттям “відпустки” охоплюються багаточисельні випадки вивільнення працівників від виконання трудових обов'язків із збереженням за ними місця роботи або посади. Окрім загальних для усіх працівників щорічних відпусток законодавством передбачено надання ряду додаткових трудових відпусток, а також відпусток для виконання своїх сімейних обов'язків та з інших поважних причин. Але в нових умовах господарювання вони потребують удосконалення свого правового регулювання. Тому і потрібен ретельний аналіз правового регулювання та надання різних видів відпусток за чинним трудовим законодавством України з урахуванням позитивного європейського досвіду.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ця проблема частково розглядалася вітчизняними науковцями в галузі трудового права, вона знаходила своє відображення в наукових працях Н. Б. Болотіної, В. С. Венедіктова, Л. П. Гаращенко, С. Ф. Гуцу, В. І. Прокопенко, О. І. Процевського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої та інших. Треба зазначити, що більшість наукових робіт з даної тематики було виконано у радянський період існування України, коли переважало централізоване регулювання трудових відносин, а держава виступала в якості головного власника засобів виробництва і практично єдиного роботодавця або було виконано в процесі виникнення і становлення ринкових економічних відносин. Сьогодні, коли ринкові відносини стали домінувати в державі та з'явилися нові форми господарювання, то виникла реальна необхідність перегляду та вдосконалення правового регулювання трудових відносин, в тому числі, і правового регулювання відпусток за чинним трудовим законодавством.

Виклад основного матеріалу. В свій час, прийняття Закону України “Про відпустки” [1] дозволило відмовитися від чисельних нормативно-правових актів колишнього СРСР і забезпечити більш ефективне правове регулювання відпусток, виклавши їх види в цьому законодавчому акті. Стаття 4 Закону України “Про відпустки” установлює такі види відпусток: 1) щорічні відпустки: основна відпустка, додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством; 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; 3) творча відпустка; 4) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей; відпустка без збереження заробітної плати. Але, сьогодні, соціальна політика держави є необхідною, функціонально значущою цариною життєдіяльності суспільства, особливо в реалізації соціально-економічних прав людини.

Пріоритетне місце в системі соціально-економічних прав та свобод людини і громадянина

посідає право на працю, яке зумовлене сутністю індивіда і відображає його природну потребу у праці. В цілому, праця як була так і залишається основним джерелом розвитку держави і суспільства, а трудові відносини – важливим чинником для розвитку і існування людини як особистості. Розвиток людини як особистості здійснюється в період робочого часу та часу відпочинку, які є структурними елементами трудових правовідносин. Ці елементи трудових правовідносин взаємопов'язані між собою і існувати один без одного не можуть: збільшення робочого часу тягне за собою зменшення часу відпочинку, а збільшення часу відпочинку відбувається шляхом скорочення робочого часу. Відповідний та необхідний баланс робочого часу та часу відпочинку повинно забезпечити трудове законодавство. Одним із різновидів часу відпочинку є відпустки, що передбачені чинним трудовим законодавством. Треба зазначити, що в законодавстві відсутнє легальне визначення відпустки, тому і існують різні доктринальні підходи до цього питання. В юридичній енциклопедії відпустка визначається як певний календарний період часу, що надається працівнику протягом року для відпочинку, відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, задоволення інших життєво важливих потреб та інтересів зі звільненням від виконання трудових обов'язків і збереженням місця роботи (посади) у випадках, передбачених законом [2, с. 440].

Деяке інше визначення поняття “відпустка” надає В. С. Венедіктов. На його думку, під відпусткою розуміють встановлений законодавством, колективним договором, угодою, а також трудовим договором проміжок часу, впродовж якого працівник звільняється від виконання своєї трудової функції з метою відпочинку від праці, відновлення працездатності, народження та виховання дітей, здобуття освіти, здійснення наукової діяльності із збереженням місця роботи [3, с. 158]. В цілому погоджуючись з таким визначенням, але, на мій погляд, треба в таке визначення внести ще “сімейні обставини та інші поважні причини” за якими також надається відпустка без збереження заробітної плати. Отже відпустка – це не завжди відпочинок, але завжди тимчасове звільнення від виконання трудових обов'язків. Право на відпустку не залежить від сфери використання праці працівника, від ступеню його зайнятості, розміру та форм оплати праці, посади, строку трудового договору, умов праці тощо. Рівні можливості отримання відпустки, що впливають з конституційних прав людини не означають загальної фактичної рівності відпусток по тривалості, умовам надання, оплати та інше.

Сутністю щорічної відпустки як елемента основних індивідуальних трудових правовідносин є право працівників на відпочинок певної, визначеної в нормативних актах тривалості та обов'язок роботодавця надати такий відпочинок із збереженням основного місця роботи. Відповідно до норм діючого законодавства, черговість надання відпусток на підприємствах, установах, організаціях визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником). При складенні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливість їх відпочинку та відновлення працездатності відрізняє ціла низка правових ознак: по-перше, вона надається працівнику, що знаходиться у трудових правовідносинах з роботодавцем; по-друге, це її тривалість. За чинним трудовим законодавством щорічна основна відпустка надається не менш, ніж на 24 календарних дня. Відпустка завжди необхідна для відновлення фізичних і духовних сил працівнику, що працює впродовж багатьох місяців поспіль, і у цьому значенні жоден інший час відпочинку не може зрівнятися з відпусткою або замінити її. Саме тому в Законі України “Про відпустки” [1] міститься заборона заміни щорічної відпустки грошовою компенсацією (крім випадків звільнення працівника чи переведення його на інше підприємство.) Третя ознака відпустки – це її періодичність. Законодавство, як правило, чітко вказує період часу за який надається конкретна відпустка.

Крім передбачених діючим трудовим законодавством щорічних відпусток, наукові працівники мають право на отримання творчої відпустки. Творча відпустка – це тимчасове звільнення працівника, від виконання трудових обов'язків за основним місцем роботи з метою виконання спеціальних творчих завдань із збереженням місця роботи та заробітної плати. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 року № 45 “Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток” [4], творчі відпустки надаються працівникам підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності за основним місцем роботи для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата або доктора наук, для написання підручника, монографії, довідника тощо.

Чинним трудовим законодавством передбачено надання працюючим громадянам соціальних відпусток. Правда, О. С. Хохрякова піддає критиці сам термін “соціальні відпустки”, оскільки сам термін “соціальний” на її думку має відношення до життя людей та їх відносин у суспільстві. Виходячи з цього, вона доходить висновку, що усі відпустки є соціальними, оскільки суспільство зацікавлено в забезпеченні працівників відпочинком для відновлення працездатності [5, с. 21]. Але серед науковців вітчизняної науки трудового права існують і інші підходи до визначення соціальних відпусток та їх значення в соціально-трудовах відносин. Так, на думку С. Ф. Гуцу, використання терміну “соціальна” говорить про належність даних відпусток до системи засобів соціального захисту населення з боку держави; вказує на їх особливе місце у системі відпусток України. Надання соціальних відпусток є засобом заохочення до реалізації сімейних і батьківських функцій, а також підтримкою працівників у час вимушеної перерви праці. В даному випадку “соціальні” підкреслюють державний інтерес, державні гарантії та державні фінансування певної стадії трудових відносин – відпусток у зв’язку з виконанням батьківських обов’язків чи сімейних функцій та іншими випадками тимчасової непрацездатності [6, с. 148]. Треба погодитися з тим, що надання соціальних відпусток є дуже важливим аспектом в діяльності держави, бо дозволяє поєднувати професійну діяльність із виконанням сімейних обов’язків.

І. А. Ветухова з цього приводу зазначає, що соціальна відпустка, яка надається особам з сімейними обов’язками, є важливим компонентом сімейної політики і право на її реалізацію закріплено в національному законодавстві [7, с. 33].

В сучасних умовах розвитку держави та суспільства, а також надання соціальних відпусток в аспекті соціального захисту працівників з сімейними обов’язками, необхідно посилити додаткові гарантії для успішного поєднання професійної діяльності з виконанням сімейних обов’язків. Треба надати сприятливу можливість підприємствам, установам, організаціям у колективних договорах і угодах закріплювати відпустки соціального призначення більшої тривалості у порівнянні до чинного законодавства та розширити коло підстав для їх надання.

Ще одним із важливих видів відпусток є відпустка без збереження заробітної плати. Вона надається за бажанням працівника як в обов’язковому порядку, передбаченому ст. 25 Закону України “Про відпустки” [1], так і обумовленою угодою між працівником та роботодавцем. Такий вид відпустки можна назвати особливим різновидом соціальної відпустки, бо вона також надається або за сімейними обставинами, або за інших поважних причин. Цінним є досвід регулювання відпусток соціального призначення, накопичений Міжнародною Організацією Праці (далі МОП). Вказана Організація провела велику нормотворчу роботу стосовно закріплення та розвитку зазначених відпусток, як складової захисту трудових прав працівників. Хоча більшість актів МОП мають рекомендаційний характер, вона без сумливу є лідером у розробці міжнародних стандартів праці. Вхідження України до кагорти дійсно демократичних країн світу об’єктивно залежить від залучення до міжнародних, зокрема європейських цінностей в галузі забезпечення та захисту прав і свобод людини. Європейський вибір України є природним наслідком здобуття країною державної незалежності та нестримного розвитку демократичних процесів в житті українського суспільства, а також свідомого прагнення наших громадян бачити свою державу невід’ємною складовою розвинутої Європи.

Висновки. Аналізуючи все вищезазначене, можна зробити висновок про те, що під відпусткою треба розуміти встановлений законодавством, колективним договором, угодою, а також трудовим договором проміжок часу, впродовж якого працівник звільнюється від виконання своєї трудової функції з метою відпочинку від праці, відновлення працездатності, народження та виховання дітей, здобуття освіти, наукової діяльності, з інших сімейних обставин та поважних причин із збереженням місця роботи або посади. Конкретний зміст права на відпустку, а також конкретний термін відпустки в кожному випадку залежить від обставин, що характеризують саме цей випадок, та надають підстави для надання відповідної відпустки. З метою удосконалення правового регулювання відпусток в цілому, так і відпусток соціального призначення, необхідно і в подальшому продовжити наукові дослідження в цьому напрямі. Сьогодні пріоритет у формуванні загальної політики держави має належати соціальній сфері, бо людина – це не тільки і не стільки фактор виробництва, це найбільша соціальна цінність, мета економічного розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ :

1. Про відпустки: закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1997. - №2. Ст. 4.
2. Юридична енциклопедія: В 6 т. / Редкол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред. / та ін. – К.: “Укр.

енцикл.,” 1998. – А-Г. – 672 с.

3. Венедиктов В. С. Трудовое право Украины: Учебное пособие. – Х.: Консум, 2004. – 304 с.

4. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток: постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 року № 45 // Офіційний вісник України. – 1998. - №3. – Ст. 105.

5. Хохлакова О. С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дисс. ... докт. юр. наук: 12.00.05. – М., 1992. – 356 с.

6. Гуцу С. Ф. Правове регулювання відпусток цільового призначення. Дис. на здоб. наук. ступ. канд. юрид. наук: 12.00.05. – Харків, 2007. – 204 с.

7. Ветухова І. А. Основні принципи державної сімейної політики і їх закріплення в трудовому законодавстві України / І. А. Ветухова // Трудове право та право соціального захисту населення в контексті правової держави: Матеріали науково-практичної конференції: м. Харків, 24-25 вересня 2010 р. / За ред. проф. В. С. Венедиктова. – Харків: Українська асоціація фахівців трудового права, Харківський економіко-правовий університет. 2010. – с. 29-33.

УДК 341.1/8+349.2

Мельник О.Я.

*здобувач кафедри муніципального права
та адміністративно-правових дисциплін Навчально
-наукового інституту права ім. І. Малиновського
Національного університету «Острозька академія»*

МІЖНАРОДНІ СОЦІАЛЬНІ СТАНДАРТИ У КОНТЕКСТІ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ДЖЕРЕЛ ПРАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: НАУКОВО- ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У цій науковій статті розглядаються теоретико-правові аспекти міжнародних соціальних стандартів як важливі складові розвитку системи джерел права соціального забезпечення. Акцентується увага на ключових проблемах сучасного стану джерел права соціального забезпечення через призму комплексної соціальної реформи. Наголошено на важливості формування якісних підходів до імплементації міжнародних соціальних стандартів. Проаналізовано доктринальні визначення «міжнародні соціальні стандарти». Зроблено висновки та пропозиції щодо принципів та механізмів імплементації міжнародних соціальних стандартів у процесі розбудови новітньої системи джерел права соціального забезпечення.

Ключові слова: соціальне забезпечення; джерела права соціального забезпечення; ООН, МОП; міжнародно-правові акти; міжнародні соціальні стандарти; законодавство; тенденції розвитку джерел права соціального забезпечення.

В этой научной статье рассматриваются теоретико-правовые аспекты международных социальных стандартов как важные составляющие развития системы источников права социального обеспечения. Акцентируется внимание на ключевых проблемах современного состояния источников права социального обеспечения сквозь призму комплексной социальной реформы. Отмечено о важности формирования качественных подходов к имплементации международных социальных стандартов. Проанализированы доктринальные определения «международные социальные стандарты». Сделаны выводы и предложения по принципам и механизмам имплементации международных социальных стандартов в процессе развития новой системы источников права социального обеспечения.