Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра адміністративного, фінансового та інформаційного права

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА (ПРОЕКТ)

на тему:

Правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн

Студентки 2 курсу, 6 мз групи,
спеціальності 081 «Право»
спеціалізації «Фінансове право» _____ Мартиненко Марини Василівни
підпис студента

Науковий керівник
доцент _____ Андріїв Валентина Василівна
підпис керівника

Гарант освітньої програми
к.ю.н., професор _____ Ніколаєва Людмила Вікторівна
підпис керівника

Київ 2019

ЗМІСТ

ВСТУП……..3

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

1.1. Поняття та види часу відпочинку……..6

1.2. Міжнародні та європейські стандарти права на відпочинок……12

РОЗДІЛ 2. ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

2.1. Щорічні основні та додаткові відпустки як вид часу відпочинку в Україні та зарубіжних країнах……...21

2.2. Правове регулювання часу відпочинку у проекті Трудового кодексу України…….....31

2.3. Юридичні гарантії права на відпочинок за законодавством України ……38

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ ……...49

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ…….....53

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. У міжнародних актах про права людини та конституціях розвинених держав право на відпочинок закріплене як одне з основних трудових прав. У ст. 45 Конституції України проголошується, що кожен працюючий має право на відпочинок, який забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом. Реалізація конституційного права на відпочинок не можлива без належного юридичного забезпечення нормами, встановленими міжнародними актами та актами національного законодавства.

У сучасних умовах реформування трудового законодавства України вивчення інституту часу відпочинку різних країн, порівняння їх з міжнародними та європейськими трудовими стандартами дозволяє виділити та проаналізувати світові закономірності та тенденції правового регулювання часу відпочинку для того, щоб використати їх при удосконаленні національного законодавства у цій сфері. Для цього необхідно, по-перше, порівняти відповідні положення актів чинного трудового законодавства України з міжнародними та європейськими трудовими стандартами і, по-друге, виділити ті аспекти зарубіжного законодавчого досвіду, які представляють інтерес для національного законодавця та можуть і повинні бути враховані у процесі правотворчості та правозастосування.

Теоретичні та практичні проблеми правового регулювання часу відпочинку досліджуються у роботах таких вітчизняних і зарубіжних науковців, як В.М. Андріїв, Г.О. Барабаш, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, Л.П. Гаращенко, Г.С. Гончарова, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, В.Г. Ротань, П.Д. Пилипенко,

О.М. Потопахіна, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.А. Ситницька, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та ін.

Метою даної дипломної роботи є комплексне дослідження правового регулювання часу відпочинку за законодавством України у порівняльно-правовому аспекті з міжнародними та європейськими трудовими стандартами, законодавством зарубіжних країн у цій сфері.

Досягнення мети вимагає вирішення ряду завдань, зокрема

1) дослідити поняття часу відпочинку та його види;

2) вивчити зарубіжний досвід правової регламентації часу відпочинку;

3) охарактеризувати зміст та особливості відпусток як окремого виду часу відпочинку;

4) охарактеризувати основні гарантії реалізації права працівника на щорічну відпустку, як основний вид часу відпочинку;

5) виділити науково обґрунтовані пропозиції щодо удосконалення правового регулювання часу відпочинку за чинним законодавством України, проектом Трудового кодексу України з урахуванням міжнародних та європейських трудових стандартів, позитивного законодавчого досвіду зарубіжних країн.

Об'єктом дослідження даної магістерської роботи є суспільні відносини, що визначають правове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн.

Предметом дослідження виступає правовове регулювання часу відпочинку за законодавством України та зарубіжних країн.

Методологія дослідження. Для реалізації поставленої мети та вирішення завдань випускної кваліфікаційної роботи було використано комплекс загальнонаукових методів: діалектичний, спеціально-юридичний, порівняльно-правовий, а також метод тлумачення норм права. Зокрема, за допомогою діалектичного методу дослідження суспільних явищ і процесів здійснено аналіз становлення права на відпочинок як інституту трудового права (підрозділи 1.1, 2.1, 2.2). За допомогою спеціально-юридичного методу було дослідженоо сутність

права на відпочинок та часу відпочинку, визначено зміст та сутність трудових правовідносин, врегульованих нормами трудового права (підрозділи 1.2, 2.2., 2.3). Порівняльно-правовий метод використовувався при дослідженні сучасних міжнародних стандартів права на відпочинок та сучасного національного законодавства в контексті євроінтеграційних прагнень України (підрозділи 2.2., 2.3). Методом тлумачення норм права з'ясовано зміст законів і підзаконних актів, інших норм, на підставі яких визначаються правові засади права на відпочинок, визначено сутність права на відпочинок (підрозділи 1.2, 2.1, 2.3)**.**

Практичне значення одержаних результатів дослідження визначається можливістю їх використання:

у науково-дослідницькій сфері – для подальшого удосконалення механізму правового регулювання часу відпочинку в Україні;

у навчальному процесі – при викладання дисципліни «Трудове право», «Конституційне право»;

у сфері правотворчості – для вдосконалення законодавства України про право на відпочинок.

Науково-теоретичну базу дослідження склали міжнародне законодавство, Конституція України, Кодекс законів про працю України, Закон України «Про відпустки», акти Президента України та Кабінету Міністрів України, інструкції, положення, накази, а також інша нормативна, навчальна та довідкова література.

Структура випускної кваліфікаційної роботи зумовлена логікою дослідження і складається із вступу, двох розділів, п'яти підрозділів, висновків та пропозицій, а також списку використаних джерел. Загальних обсяг роботи 59 сторінок, з них основний зміст 50 сторінок. Список використаних джерел містить 70 праць – 7 сторінок

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

1.1. Поняття та види часу відпочинку

Конституція України, закріпивши в ст. 3 положення, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, створила необхідні правові засади для розбудови в нашій суверенній країні демократичної, соціальної, правової держави.

Слід зазначити, що в Конституції України важливе місце відведено закріпленню і гарантуванню соціальних прав людини і громадянина. Право на працю є одним з найважливіших соціальних прав, закріплених і гарантованих Конституцією. Так, ст. 45 Конституції України закріплює положення, згідно якого кожний має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Гарантуючи право на працю, держава бере на себе обов'язок створювати умови для повного його здійснення. З цією метою зобов'язується забезпечувати рівні для всіх можливості у виборі професії і роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно суспільним потребам. Також в Конституції України відмічається можливість встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час та вказується існування максимальної тривалості робочого часу.

Однак, рівень розвитку свободи та демократії в суспільстві визначається не тільки формальним визнанням владою пріоритетності прав і свобод людини та закріпленням певного кола прав і свобод, але й багатьма іншими факторами. Найважливішим серед них являється наявність діючого,

ефективного соціально-правового механізму реалізації прав, свобод та законних інтересів, який включає гарантії їх захисту.

Слід зазначити, що однією з вад національного трудового законодавства в сфері регулювання часу відпочинку є невизначеність в ньому власне терміна «час відпочинку» та його окремих видів, що значно ускладнює правозастосовчу практику.

В юридичній літературі різні науковці по різному визначають це явище правової дійсності. Так, В.І. Прокопенко під часом відпочинку розуміє час, протягом якого робітники і службовці звільняються від виконання трудових обов'язків і можуть його використовувати на свій розсуд [2, с. 305].

В.В. Жернаков визначає, що оскільки законодавець протиставляє час відпочинку робочому часові, то тим самим весь час, який знаходиться поза межами робочого часу, вважається часом відпочинку працівника, що перебуває у трудових відносинах [3, с. 178].

П.Д. Пилипенко зазначає, що оскільки законодавець протиставляє час відпочинку робочому часові, то тим самим весь час, який знаходиться поза межами робочого часу, вважається часом відпочинку працівника, що перебуває у трудових відносинах [4, с. 285].

Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна вважають, що час відпочинку – це частина календарного періоду, протягом якого працівник відповідно до законодавства повинен бути звільнений від виконання трудових обов'язків і який він може використовувати на власний розсуд для задоволення своїх інтересів та відновлення дієздатності [5, с. 247].

Аналізуючи зазначені погляди науковців на цей термін, можна відмітити спільні риси у їхніх формулюваннях. Всі єдині в тому, що це проміжок часу, протягом якого працівник не працює. Тут слід зазначити такий момент, що тільки перебуваючи у трудових відносинах з певним роботодавцем такий проміжок часу буде часом відпочинку в розумінні трудового законодавства. Відпочинок людини, яка, користуючись конституційним правом вільного розпорядження своєю здатністю до праці взагалі не працює, або працює на

підставі цивільно-правових договорів, не регулюється трудовим законодавством.

Під час тривалості часу відпочинку правовий зв'язок між працівником і роботодавцем не припиняється. Роботодавець зобов'язаний не тільки надати працівнику час відпочинку, з оплатою чи без у визначених законодавством випадках, а ще і зберегти за працівником місце роботи. Працівник повинен через певний проміжок часу повернутись на підприємство і продовжувати виконання своїх трудових обов'язків.

Ще одна спільна ознака - це використання відпочинку на власний розсуд. Дійсно вказівка на цю ознаку, на наш погляд, необхідна, оскільки саме вільне бажання працівника розпорядитись у будь-який спосіб вільним від роботи часом характеризує гуманістичну спрямованість національного законодавства, яке не регламентує чим працівник повинен займатись у вільний від роботи час.

Правильним, але дещо обмеженим є включення Чанишевою Г.І. і Болотіною Н.Б. в поняття «час відпочинку» мети його надання. Так, оскільки різні види відпочинку надаються з різною метою, то необхідно або зазначити їх всі у дефініції, або взагалі не включати їх [5, с. 247].

Підсумовуючи вищевказане можемо зазначити, що під часом відпочинку необхідно розуміти встановлений законом, колективним та трудовим договором проміжок часу, протягом якого працівник звільняється від виконання своєї трудової функції і який він може використовувати на власний розсуд з метою відновлення працездатності, зміцнення здоров′я, народження і виховання дітей, задоволення власних життєвих потреб та інтересів, а також всебічного розвитку особистості. Правове регулювання часу відпочинку здійснюється з урахуванням дії різного роду економічних законів, зокрема законів економії робочого часу та закономірності скорочення тривалості робочого дня.

Трудове право України відповідно до Кодексу законів про працю України визначає такі види відпочинку: перерви протягом робочого дня (зміни);

щоденний відпочинок після роботи; щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні); щорічні (святкові) неробочі дні; щорічні відпустки та інші види відпусток [6, с. 120].

Перерви протягом робочого дня надаються працівникам для відпочинку і харчування (обідня перерва тривалістю не більше двох годин, як правило, через чотири години після початку роботи). Перерва не включається в робочий час. Час початку і закінчення перерви, зазвичай встановлюється, правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Початок перерви, її тривалість і час закінчення встановлюється безпосередньо на підприємстві у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Законодавством встановлено лише максимальну тривалість перерви — до 2 годин. Мінімум її визначається у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Разом з тим не можна вважати, що такий мінімум може обмежуватися кількома хвилинами. Якщо встановити перерву менше, наприклад, 30 хвилин, то навряд чи працівники зможуть за такий короткий проміжок часу і відпочити і пообідати. А тому на практиці тривалість перерви коливається переважно в межах від 30 хвилин до однієї години.

Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи. На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникові має бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт і місць обідньої перерви визначаються власником за погодженням з профспілковим комітетом.

Щотижневий відпочинок. Вихідні дні надаються всім працівникам. При п’ятиденному робочому тижні — два вихідні на тиждень, при 6-денному — один вихідний день. Загальним вихідним днем є неділя. Другий день при 5-денному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, визначається графіком роботи організації, погодженим з профспілковим комітетом і, як правило, має надаватися підряд із загальним вихідним днем.

Вихідні дні на підприємствах, в установах, організаціях, пов'язаних з обслуговуванням населення (в магазинах, на підприємствах побутового

обслуговування населення, в театрах, музеях, школах-інтернатах тощо), встановлюються місцевими радами.

На безперервно діючих підприємствах, в установах, організаціях, зупинення яких неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, вихідні дні надаються в різні дні тижня почергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності, затвердженим власником за погодженням з профспілковим комітетом.

Законодавство про працю забороняє роботу у вихідні дні. Залучення до роботи окремих працівників у ці дні допускається тільки з дозволу профспілкового комітету підприємства, установи, організації та лише у виняткових випадках за письмовим наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу [7].

Виняткові випадки, при яких можна залучати працівників до роботи у вихідні дні, подаються у ст. 71 Кодексу законів про працю України. Це можуть бути роботи, необхідні для відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків, відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна, виконання невідкладних,непередбачуваних робіт тощо.

Перелік екстраординарних випадків, коли допускається залучення працівників до роботи у вихідні дні, має вичерпний характер і розширеному тлумаченню не підлягає. Хоч на практиці нерідко трапляються випадки залучення до роботи працівників у вихідні дні з мотивуванням «у зв'язку з виробничою необхідністю». Більше того, наказ або розпорядження про роботу у вихідні дні не завжди погоджуються з виборним органом первинної профспілкової організації, що є грубим порушенням чинного законодавства.

Разом з тим потрібно наголосити, що згода зазначеного органу на проведення робіт у вихідні дні не лише в сучасних умовах, але й раніше не завжди вписувалася у загальні правила організації виробничого процесу. Переважно таке погодження зводилось або ж до одноособового дозволу голови виборного органу первинної профспілкової організації, або до «дозволу»,

отриманого від цього органу авансом на всі необхідні випадки можливого залучення працівників до роботи у вихідні дні. Доцільніше було б запровадити в цій частині договірне регулювання роботи у вихідний день. При цьому гарантії захисту трудових прав працівника зростають і посилюється дотримання норм, що регулюють роботу у вихідні дні.

Ще одним видом часу відпочинку є святкові і неробочі дні. У такій своїй назві цей вид часу відпочинку існує з 1991 року, коли Верховна Рада України, йдучи назустріч побажанням громадськості, встановила, що робота не проводиться в дні великих релігійних свят: 7 січня — Різдво Христове, на Пасху (Великдень) і на Трійцю. Два останні дні не вписувалися в усталену вже схему святкових днів, де серед інших продовжували фігурувати на той час 7 і 8 листопада — річниця жовтневих подій 1917 р. Тому й вийшло певне непорозуміння, адже вихідні дні теж є неробочими, оскільки робота в ці дні не проводиться. Більше того, неробочі дні Пасхи і Трійці завжди збігаються з основним вихідним днем, який, як вже зазначалося, припадає на неділю, а тому цим дням найбільш правильно відповідав би саме термін «святкові дні».

Святковими днями в Україні є: 1 січня - Новий рік; 7 січня і 25 грудня - Різдво Христове; 8 березня - Міжнародний жіночий день; 1 травня - День праці; 9 травня - День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги); 28 червня - День Конституції України; 24 серпня - День Незалежності України; 14 жовтня - День захисника України.

Неробочими днями є також дні релігійних свят: 7 січня і 25 грудня - Різдво Христове; один день (неділя) — Пасха (Великдень); один день (неділя) — Трійця [8]. За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, керівництво підприємств, установ, організацій надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їхніх великих свят з відпрацюванням за ці дні. У зазначені вище святкові та неробочі дні допускаються роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства, установи, організації), роботи, викликані необхідністю обслуговування населення, а також

невідкладні ремонтні та вантажно-розвантажувальні роботи. На бажання працівника, який працював у святковий або неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку або оплачена робота у подвійному розмірі [8].

У трудовому законодавстві України отримало своє легальне закріплення ще одне правило, яке існує у багатьох країнах світу. Воно стосується того випадку, коли відповідний святковий день припадає за календарем на один з вихідних днів. Тепер ст. 67 КЗпП України передбачено, що в разі, якщо святковий день припадає на один з вихідних, то вихідний день автоматично зміщується на наступний день після святкового дня. При цьому зберігаються гарантії для працівників на встановлену кількість вихідних і святкових днів у календарному році.

Концепція розуміння явища часу відпочинку, що існує на сьогоднішній день, містить окремі недоліки. По-перше, не всі види часу відпочинку передбачають відпочинок у його звичайному розумінні; по-друге, поза межами як робочого часу, так і часу відпочинку залишається низка інших явищ, коли працівник тимчасово вивільняється від виконання трудових обов'язків. Систему позаробочого часу можливо поділити на дві групи – час відпочинку та інші випадки вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків. Для відпусток як родового поняття характерними є ознаки, що дозволяють відрізнити їх від інших видів позаробочого часу: (а) тривалість визначається у календарних днях, (б) умови, порядок та строки надання передбачаються законодавством, угодою, колективним або трудовим договором.

1.1. Міжнародні та європейські стандарти права на відпочинок

За визначенням П. Рабіновича, європейські стандарти прав людини – це зафіксовані у юридичних актах та документах європейських міжнародних організацій принципи й норми стосовно прав і свобод людини, призначені служити орієнтирами для відповідної внутрішньодержавної юридичної практики [9, с. 3].

Міжнародним пактом про економічні, соціальні та культурні права,

становлені права кожного на справедливі та сприятливі умови праці, які забезпечують справедливу зарплату та рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-яких відмінностей. Ст. 7 цього Пакту, проголошує право кожного на відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого часу та оплачувану періодичну відпустку, рівно як і на винагороду за працю у святкові дні [10].

Більшість міжнародних трудових норм про час відпочинку міститься у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці.

В актах Міжнародної організації праці врегульовані тривалість щотижневого відпочинку і щорічних оплачуваних відпусток. Дана організація не встановлює тривалість щотижневого безперервного відпочинку, яка є загальною для усіх галузей господарства, а встановлює її окремо для промисловості, торгівлі та державних установ [11]. У промисловості персонал підприємства повинен користуватися, як правило, протягом кожних 7 днів періодом відпочинку, що включає не менш 24 годин. За можливістю цей відпочинок надається всьому персоналу одночасно і повинен співпадати з днями, що вже встановлені звичаями, традиціями країни та регіону (Конвенція Міжнародної організації праці № 14 «Про застосування щотижневого відпочинку на промислових підприємствах» 1921 року). Згідно із Конвенцією № 52 «Про щорічні оплачувані відпустки» 1939 року кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право після безперервної роботи тривалістю один рік на щорічну оплачувану відпустку тривалістю принаймні 6 робочих днів [12]. Особи, віком до 16 років, включаючи учнів, мають право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю принаймні 12 робочих днів. До відпустки не включаються святкові дні і перерви в роботі через хворобу. Національне законодавство може дозволити поділ щорічної оплачуваної відпустки, але лише в тій частині, яка перевищує мінімальну тривалість, встановлену Конвенцією [13, с. 343].

Конвенція № 132 «Про оплачувані відпустки (переглянута у 1970 р.)» застосовується до всіх осіб, які працюють за наймом, за винятком моряків. Встановлюється, що кожна особа, до якої вона застосовується, має право на мінімальну 3-тижневу оплачувану відпустку за кожен рік роботи [14].

Мінімальний період роботи, необхідний для отримання права на відпустку, не повинен перевищувати 6 місяців. Неділя і святкові дні, а також час хвороби до відпустки не включаються. За час відпустки повинні виплачуватися відпускні, рівні принаймні середній заробітній платі.

Конвенцією передбачено можливість поділу відпустки на частини, але при цьому тривалість однієї частини не може бути меншою двох тижнів. Безперервна частина відпустки надається не пізніше, ніж протягом року, залишок щорічної відпустки - 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 бути 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. Відсутність на роботі з таких причин, як хвороба, нещасний випадок на виробництві чи відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами, зараховується до стажу роботи. Працівник, який пропрацював мінімальний час, необхідний для надання відпустки, і який звільняється з роботи, має право отримати після припинення роботи оплачувану відпустку, пропорційну тривалості його роботи, чи замість цього йому має бути виплачена компенсація. Згода про відмову від права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку чи про невикористання такої відпустки із заміною грошовою компенсацією визнається недійсною або забороняється [15, с. 227].

Розглянуті акти Міжнародної організації праці про щорічні оплачувані відпустки поширюються на основну частину найманих працівників. У сільському господарстві і на морському транспорті діють спеціальні конвенції Міжнародної організації праці, які встановлюють особливі правила про відпустки.

Регулювання відпусток моряків здійснює Конвенція Міжнародної організації праці № 146 «Про щорічні оплачувані відпустки морякам» 1976 р., якою 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 [16].

Рекомендація Міжнародної організації праці № 93 «Щодо оплачуваних відпусток у сільському господарстві» 1952 р., встановлює мінімальну тривалість оплачуваної відпустки - один тиждень за рік безперервної роботи, а також для молоді віком до 16 років та учнів, мінімальна тривалість відпустки становить два робочі тижні за рік безперервної праці, за менший термін роботи (безперервної) відпустка надається в пропорційному розмірі [17].

Міжнародною організацією праці прийнято низку положень і щодо оплачуваних відпусткок, зокрема: Конвенції № 140 «Про оплачувані учбові відпустки» 1974 року і Рекомендації № 148 «Щодо оплачуваних учбових відпусток» 1974 року. У Конвенції № 140 термін «оплачувана учбова відпустка» передбачає відпустку, яка надається працівникові з метою навчання на визначений період у робочий час з виплатою відповідної грошової допомоги (ст. 11). За час перебування у відпустці у зв'язку з навчанням, працівникові гарантується оплата. Період оплачуваної учбової відпустки прирівнюється до періоду фактичної роботи з метою встановлення прав на соціальну допомогу та інших прав, що випливають із трудових відносин, на основі національного законодавства або правил колективних договорів, арбітражних рішень або інших положень, які відповідають національній практиці.

Міжнародні трудові норми про відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами містяться у Конвенції Міжнародної організації праці № 3 «Про зайнятість жінок до та після пологів» 1919 року, яка була переглянута Конвенцією №103 «Про охорону материнства (переглянута)» 1952 р., та Конвенції Міжнародної організації праці № 183 «Про перегляд Конвенції (переглянутої) 1952 року про охорону материнства». Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці №3, тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами складає 12 тижнів (6 тижнів до та 6 тижнів після пологів). Жінка має право на отримання грошового утримання та медичної допомоги. Положення Конвенції Міжнародної організації праці №3 поширюється на промислові і торгові підприємства. Конвенція Міжнародної організації праці № 103 застосовується до жінок, зайнятих на промислових підприємствах та на непромислових і сільськогосподарських

роботах, включаючи надомниць [18, с. 154].

Відповідно до Конвенції № 103 тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить, як мінімум, дванадцять тижнів і включає період обов'язкової післяпологової відпустки. Тривалість обов'язкової післяпологової відпустки встановлюється законодавством кожної країни, але ні в якому разі не становить менш як 6 тижнів. Відпустка може бути продовжена у випадку помилки при встановленні дати пологів або у випадку хвороби, причиною якої є вагітність або пологи. Конвенцією врегульовані й інші питання, зокрема щодо перерви в роботі для годування дитини.

Статтею 4 Конвенції № 183, збільшено тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами до 14 тижнів. Статтею 5 Конвенції № 183 передбачена відпустка у разі хвороби або ускладнень. Згідно із зазначеною статтею на поданням медичного свідоцтва надається додаткова відпустка до і після пологів, на який припадає відпустка із вагітності та пологів, у разі хвороби, ускладнень або небезпеки ускладнень, причиною яких є вагітність або пологи. Характер і максимальна тривалість такої відпустки може встановлюватися відповідно до національних законодавств і практики.

Статтями 6 і 7 Конвенції № 183 регулюються питання виплати грошових допомог жінкам, які відсутні на роботі у зв'язку з відпусткою, зазначеною у статтях 4 або 5. Згідно з частиною другою ст. 6 грошові допомоги встановлюються на такому рівні, щоб жінка могла утримувати себе і свою дитину у гідних з санітарно-гігієнічної точки зору умовах і мати належний рівень життя.

Частиною першою ст. 7 Конвенції № 183 також передбачається, що держава-член, економіка і система соціального забезпечення якого розвинуті недостатньо, вважається таким, що дотримується зазначених вище положень частин 3 і 4 статті 6, якщо грошові допомоги виплачуються у розмірі не нижчому ніж ставки допомог, які виплачуються у разі хвороби або тимчасової непрацездатності, що встановлюються відповідно до національного законодавства.

У конвенціях та рекомендаціях Міжнародної організації праці досить

докладно врегульовано тільки один із видів часу відпочинку - відпустку. При цьому відповідні норми здебільшого є загальними, тобто поширюються на всі категорії працівників, зайнятих у певних галузях. Що стосується інших видів часу відпочинку, то акти Міжнародної організації праці містять фрагментарні положення, які до того ж є спеціальними, тобто стосуються певних категорій працівників або окремих професій. Усі інші види часу відпочинку досить чітко регламентовані законодавством країн-членів.

В актах Міжнародної організації праці передбачені також положення щодо окремих видів часу відпочинку. Так, у Конвенції Міжнародної організації праці № 153 «Про тривалість робочого часу та періоди відпочинку на дорожньому транспорті» 1979 р., Конвенції Міжнародної організації праці № 106 «Про щотижневий відпочинок в торгівлі та установах» 1957 р., Конвенції Міжнародної організації праці № 14 «Про щотижневий відпочинок на промислових підприємствах» 1921 р., застосовуються такі поняття як перерва, щоденний відпочинок, щотижневий відпочинок [19, с. 166].

Питанням часу відпочинку присвячена і низка положень Європейської соціальної хартії (переглянутої) 1996 року. Так, п.1 ст. 3 цієї Хартії, зобов'язує держави поступово скорочувати тривалість робочого тижня тією мірою, якою це стає можливим завдяки підвищенню продуктивності праці та іншим факторам. Як роз'яснює Європейський комітет із соціальних прав, цими іншими факторами можуть бути характер праці та пов'язана з ним загроза для безпеки і здоров'я працівників. П. 2 ст. 2 передбачено надання оплачуваних святкових днів. Дана норма зобов'язує держави встановлювати «оплачувані святкові дні» окрім щотижневих днів відпочинку і щорічних відпусток. Ці святкові дні можуть бути передбачені у законодавстві або в колективних договорах.

Деякі роботи можуть у виняткових випадках виконуватися й у святкові дні; в такому випадку мають застосовуватися ті самі умови, що й для щотижневого відпочинку, і відповідні працівники повинні мати обов'язковий відпочинок такої самої або більшої тривалості.

Щорічна відпустка не може бути замінена виплатою компенсації; і у

працівника не повинно бути можливостівідмовитися від своєї щорічної відпустки. Можлива умова, коли відпустку можна взяти тільки по закінченні 12 місяців роботи. Вихідний день не можна замінювати виплатою компенсації, а у працівника не повинно бути можливості відмовитися від свого щотижневого відпочинку.

Відпочинок має бути «щотижневим», але Комітет не вважає порушенням Хартії перенесення відпочинку за умови, що 12 робочих днів підряд перед двома днями відпочинку - це максимум. У виняткових випадках деякі види праці можуть виконуватися по неділям: у цьому випадку працівники повинні користуватися обов'язковим відпочинком такої самої або більшої тривалості. Стаття 8 передбачено право працюючих жінок на відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менш 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів; заборону звільнення вагітних жінок і жінок, які перебувають у відпустці у зв'язку з материнством. Зазначеною статтею також передбачено надання матерям, які мають грудних дітей, перерви, тривалість якої достатня для годування дитини; регламентація нічної роботи вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей; заборона застосування праці вагітних жінок, жінок, які нещодавно народили дитину, і жінок, що годують своїх грудних дітей, на підземних гірничих роботах і всіх інших роботах, які протипоказані жінкам у зв'язку з небезпечними, шкідливими або важкими умовами праці, і вжиття відповідних заходів для захисту трудових прав цих жінок [20, с. 36].

Основним актом, який регулює питання робочого часу та часу відпочинку на рівні Європейського Союзу, є Директива 2003/88/ЄС Європейського Парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. «Про деякі аспекти організації робочого часу», яка замінила, раніше чинну Директиву 93/104/ЄС «Щодо деяких аспектів організації робочого часу» 1993 року.

Ключове значення у регулюванні періодів відпочинку мають статті 3, 4, 5 і 7 глави 2 «Мінімальні періоди відпочинку - інші аспекти організації робочого часу»

Директиви 2003/88/ЄС. Згідно із статтею 3 «Щоденний відпочинок» держави-члени вживають необхідних заходів для того, щоб будь-який працівник користувався протягом кожного двадцятичотирьохгодинного періоду правом на мінімальний період відпочинку в одинадцять послідовних годин. Стаття 5 «Щотижневий відпочинок» зобов'язує держави-члени вживати необхідних заходів для того, щоб кожен працівник користувався протягом кожного семиденного періоду правом на мінімальний безперервний період відпочинку у двадцять чотири години, до яких додаються одинадцять годин щоденного відпочинку, передбачені в статті 3. Директивою 2003/88/ЄС також встановлюється максимальна тривалість робочого часу протягом тижня, яка становить 48 годин.

Як і ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої), Директивою 2003/88/ЄС передбачається мінімальна тривалість щорічної оплачуваної відпустки не менше чотирьох тижнів. Згідно зч. 1 ст. 7 «Щорічна відпустка», держави-члени вживають необхідних заходів для того, щоб будь-який працівник користувався правом на щорічну оплачувану відпустку не менше чотирьох тижнів відповідно до умов його отримання і надання, передбаченими національним законодавством та/або практикою. Мінімальний період щорічної оплачуваної відпустки не може замінюватися фінансовою компенсацією, крім як у разі припинення трудових відносин (ч. 2 ст. 7).

В Договорі про Європейський Союз, в ст. 142 встановлено обов'язок держав-членів піклуватися про збереження існуючої еквівалентності схем надання оплачуваної відпустки. Ця найважливіша гарантія забезпечення права на відпочинок, сумісності сімейного та професійного життя підкріплюється на вторинному плані положеннями Директиви 96/34/ЄС від 3 липня 1996 року «Про рамкову угоду щодо відпусток із догляду за дитиною», укладену Індустріальним союзом ЕС (UNICEP), Європейським центром публічних підприємств (CEEP) та Європейською конфедерацією профспілок (ETUC) [21, с. 348].

Більшість міжнародних трудових норм про час відпочинку міститься у конвенціях і рекомендаціях Міжнародної організації праці. В актах Міжнародної організації праці врегульовані тривалість щотижневого відпочинку і щорічних

оплачуваних відпусток. Міжнародна організація праці не встановлює тривалість щотижневого безперервного відпочинку, яка є загальною для усіх галузей господарства, а встановлює її окремо для промисловості, торгівлі та державних установ. Згідно із Конвенцією № 52 «Про щорічні оплачувані відпустки» 1939 року кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право після безперервної роботи тривалістю один рік на щорічну оплачувану відпустку тривалістю принаймні 6 робочих днів. Розглянуті у даному підрозділі акти Міжнародної організації праці про щорічні оплачувані відпустки поширюються на основну частину найманих працівників. У сільському господарстві і на морському транспорті діють спеціальні конвенції Міжнародної організації праці, які встановлюють особливі правила про відпустки.

РОЗДІЛ 2
ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ТА ШЛЯХИ ЙОГО УДОСКОНАЛЕННЯ

2.1. Щорічні основні та додаткові відпустки як вид часу відпочинку в Україні та зарубіжних країнах

Правова регламентація часу відпочинку у зарубіжних країнах охоплює різні його види: перерви у роботі (протягом робочого дня, міжденні), щотижневий відпочинок, святкові та неробочі дні, відпустки [22, с. 54].

У багатьох країнах право на відпочинок і, зокрема, на відпустки закріплюється в конституціях і конкретизується в спеціальних законодавчих актах [23, с. 26]. Так, у ст. 36 Конституції Італії передбачено, що працівник має право на щотижневий відпочинок і на щорічну оплачувану відпустку, від якої не має права відмовитися. У Конституції Португалії в ст. 59 «Права трудящих» передбачено право працівників на відпочинок, максимальне обмеження робочого дня, щотижневий відпочинок і чергові оплачувані відпустки. Право на відпочинок передбачено у ст. 35 Конституції Іспанії, Преамбулі Конституції Франції.

У Великобританії взагалі відсутні законодавчі акти про час відпочинку. У Данії, Австрії, Німеччині, Італії діють спеціальні законодавчі акти стосовно відпусток. У Франції питання часу відпочинку визначені главою 3 прийнятого у 2008 р. Кодексу про працю, який консолідував попереднє законодавство.

Практично в усіх країнах відсутнє законодавче визначення часу відпочинку. Незважаючи на це, у більшості країн, у тому числі Сполучених Штатах Америки, зберігається наступний підхід: якщо працівник не може використати час відпочинку на власний розсуд, зазначені періоди часу підлягають включенню у робочий час [24, с. 647].

Законодавством зарубіжних країн регулюються перерви протягом робочого дня. У Сполучених Штатах Америки такі перерви закріплюють на федеральному рівні. Працівникам протягом робочого дня надаються невеликі перерви для

відпочинку тривалістю від 5 до 20 хвилин. Уряд зазначає, що такі перерви підвищують продуктивність праці. Вони включаються у робочий час і повинні оплачуватися.

Перерва для відпочинку і харчування у зарубіжних країнах не включається у робочий час. Так, у Сполучених Штатах Америки мінімальна тривалість такої перерви становить 30 хвилин, а максимальна межа не встановлена. Перерви для відпочинку і харчування більшої тривалості закріплюються на рівні штатів або на локальному рівні.

У законодавстві зарубіжних країн по-різному регулюються святкові і неробочі дні, встановлюється їх різна кількість. Так, у Швейцарії таких днів налічується 20, у Німеччині - 18, Великій Британії, Іспанії - 16, Австрії, Словаччині, Греції - 15, Швеції, Бельгії - 13 тощо. У багатьох зарубіжних країнах (Франція, Нова Зеландія, Китай) усі або деякі такі дні оплачуються.

Правове регулювання відпусток здійснюється законами і колективними договорами та залежить від країни, галузі, належності до робітників або службовців, трудового стажу, а у деяких випадках - від віку та умов праці. Тривалість щорічної оплачуваної відпустки для відпочинку становить від 1 до 8 тижнів. При цьому в одних країнах відсутні закони про відпустки (Сполучені Штати Америки, Велика Британія), і для більшості працівників відпустки встановлюються колективними договорами [25, с. 230].

В основному положення про щорічні оплачувані відпустки закріплюються у США на локальному рівні. її тривалість залежить від стажу роботи на підприємстві. Наприклад, працівникам, зайнятим у сфері обслуговування понад 1 рік, надається відпустка тривалістю 10 робочих днів. Після 5 років безперервної роботи - 15 робочих днів, після 15 років - 20 робочих днів.

В інших країнах (Італія) діють закони про відпустки, які стосуються окремих категорій працівників (залізничників, молодих працівників та ін.), а для інших працівників відпустки передбачаються колективними договорами. У ряді країн (Франція, Німеччина) відпустки основної частини працівників регулюються спеціальними законодавчими актами.

Законодавством і колективними договорами західних країн передбачаються оплачувані та неоплачувані відпустки для будівництва власного будинку, заняття власним бізнесом, поїдки за кордон, навчальні відпустки і навіть відпустки для тих, хто не палить, неповних людей та ін [26, с. 109].

В останні десятиріччя XX ст. у західних країнах усе більшого поширення набуло надання відпустки для догляду за дитиною, що надається будь-кому із батьків (або почергово) до досягнення дитиною віку одного - трьох років, а в окремих країнах - до досягнення дитиною віку обов'язкового шкільного навчання (6-8 років). Відпустка надається або без збереження заробітної плати, або з частковою оплатою за рахунок коштів соціального страхування.

Що стосується режиму відпусток у Франції, то відповідно до Ордонансу від 16 січня 1982 р. за один місяць безперервної роботи працівник отримує 2,5 дня відпустки, при цьому загальна тривалість відпустки не може перевищити 30 робочих днів. Відсутність на роботі з неповажної причини (з особистих мотивів, через простій з вини працівника, у зв'язку з незаконним страйком і т. ін.) веде до пропорційного скорочення відпустки. Отже, тільки безперервна, як правило, робота протягом календарного року дає право на 5-тижневу оплачувану відпустку. Молодь до 21 року і учні виробничого навчання мають право на відпустку у 30 робочих днів незалежно від попередньої роботи, але оплачується відпустка пропорційно фактично відпрацьованим місяцям [27, с. 237].

За колективними договорами тривалість відпустки може бути збільшена і диференційована залежно від трудового стажу або віку працівника.

Федеральний закон Німеччини «Про відпустки» від 8 січня 1963 р. проголошує право на щорічну оплачувану відпустку для всіх працівників, а також учнів виробничого навчання. Право на відпустку виникає через 6 місяців роботи, що цілком відповідає нормі, яка закріплена у п. 2 ст. 5 Конвенції МОП № 132 про оплачувані відпустки. Тривалість відпустки - 24 робочих дня. Якщо після 6 місяців безперервної роботи працівник звільняється, то він набуває право на відпустку тривалістю в одну дванадцяту частину річної відпустки, помножену на кількість фактично відпрацьованих повних місяців. Відпустка надається за

бажанням працівникам повністю або частково. Перенесення чергової відпустки на наступний рік допускається тільки у виняткових випадках, і вона повинна надаватися не пізніше перших трьох місяців наступного року.

При припиненні трудових правовідносин можлива грошова компенсація за невикористану відпустку. Хвороба під час відпустки, підтверджена медичною довідкою, не включається у тривалість відпустки. Під час відпустки працівник не має права працювати за наймом.

Оплата відпустки провадиться перед її початком згідно із середнім заробітком за 13 тижнів, що передують відпустці. Зменшення заробітку, що відбулося у цей період не з вини працівника, не впливає на розміри відпускних.

Крім щорічних відпусток, законодавством та колективними договорами у країнах із розвиненою ринковою економікою передбачені й інші відпустки, які використовуються з різною метою: народження дитини, вступ у шлюб, смерть члена сім'ї, навчальні відпустки і навіть додаткові відпустки для працівників, які не палять. Специфічне завдання виконує відпустка для створення власного підприємства (вона не оплачується), яка була закріплена законодавством Франції у 80-х роках. Така відпустка надається особам, які мають безперервний стаж роботи на цьому підприємстві не менше 3-х років. Тривалість додаткової відпустки становить один рік (як виключення - два роки) з правом одноразового продовження. Після закінчення відпустки працівник має право претендувати на попередню роботу або рівноцінну роботу без зниження заробітної плати.

Існують відпустки, які носять заохочувальний характер. Наприклад, для стимулювання працівників, які не запізнюються на роботу та добросовісно працюють (не прогулюють), на автомобільних заводах «Пежо» і «Сітроєн» кожен тиждень регулярного відвідування, без запізнень та прогулів, дає право робітнику на 15 балів, а службовцю - на 9 балів. За роботу в нічний час і в неділю (або святкові дні) нараховуються додаткові бали. Отримавши 500 балів, працівник має право на один день оплачуваної відпустки. Якщо працівник був відсутній на роботі більше 15 днів на рік з будь-якої причини, він втрачає всі нараховані йому бали. Частину зароблені таким чином додаткової відпустки працівник повинен

використати протягом наступного року, а частину - відкласти. Існує специфіка щодо використання зароблені таким чином відпустки залежно від віку працівника. Наприклад, якщо йому до 35 років, 1/3 додаткової відпустки він повинен використати негайно, 1/3 - між 35 і 50 роками, 1/3 - після 50 років. Отже, регулярна (без прогулів) праця протягом трудового життя дає працівникові право на оплачувану додаткову відпустку протягом 16 місяців до досягнення пенсійного віку.

Особливістю відпустки у Німеччині є те, що вона повинна використовуватись відповідно до призначення. Тому законодавством заборонено працівникам виконувати будь-яку іншу оплачувану роботу під час відпустки. Іншою характерною рисою надання відпустки є те, що працівник повинен підшукати собі заміну на час відпустки та завершити всі незакінчені справи [27, с. 109].

Значна увага приділяється в розвинених країнах питанням регулювання часу для підготовки та перепідготовки кадрів, наданню працівникам можливості здобувати професійну освіту та підвищувати свій кваліфікаційний рівень. Стандарти щодо надання таких відпусток визначаються з урахуванням положень Конвенції Міжнародної організації праці № 140 про оплачувані учбові відпустки 1974 р. Що стосується навчальних відпусток, то, як правило, вони визначаються не законодавством, а національними колективними договорами. Зокрема, така система підтримки освіти працівників прийнята у Франції, Бельгії, Італії. Фінансуються такі відпустки за рахунок податків на фонд заробітної плати підприємств [27, с. 129].

Право на відпочинок гарантоване Конституцією України, зокрема реалізується шляхом надання працівникам відпусток.

Відпустка — це тимчасове звільнення власником або уповноваженим ним органом працівника, який працює за трудовим договором від виконання трудових обоє 'язків протягом певної кількості календарних днів з оплатою або без оплати їх і збереженням місця роботи за працівником на цей час [28, с. 311].

Порядок надання відпусток регулюється трудовим законодавством, зокрема

Кодексом законів про працюУкраїни і Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року та іншими законодавчими актами.

У ст. 4 Закону України «Про відпустки» закріплено такі види щорічних відпусток: основна, додаткова за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці, додаткова за особливий характер праці та інші додаткові відпустки, передбачені законодавством [29].

Так, ст. 6 Закону України «Про відпустки» закріплює загальну та подовжену тривалість основної щорічної відпустки для окремих категорій працівників, а саме:

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;

2) працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках різної глибини;

3) 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;

4) воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин;

5) керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам;

6) інвалідам;

7) особам віком до вісімнадцяти років.

Крім цього, в частині 10 статті 6 Закону України «Про відпустки» передбачено можливість установлювати більшу тривалість щорічної основної відпустки іншими актами законодавства. Так, подовжені щорічні відпустки передбачено для народних депутатів, державних службовців, суддів, прокурорів

і слідчих прокуратури, журналістів тощо. У науці трудового права відпустки цих категорій працівників йменуються як основна подовжена щорічна відпустка, що знайшло своє віддзеркалення в п. 1 ч. 1 ст. 166 Проекту Трудового Кодексу України, в якому основна щорічна трудова відпустка поділена на основну трудову відпустку мінімальної тривалості та основну трудову відпустку подовженої тривалості. При цьому перелік категорій працівників, які мають право на щорічну відпустку подовженої тривалості, має такий саме вигляд, що і чинний перелік, за винятком категорії працівників, закріплених у ч. 2 ст. 6 Закону України «Про відпустки» [29].

Закон передбачає, що законодавчими актами, колективним договором, угодою і трудовим договором можуть бути передбачені також інші види відпусток.

Щорічні відпустки. Такі відпустки ще називають трудовими, тому що вони надаються працівникові для відпочинку за затрачену ним працю протягом певного періоду часу.

Основна щорічна відпустка відповідно до законодавства становить не менше 24 календарних днів за відпрацьований рік [29]. Тривалість відпустки подовжується на кількість святкових неробочих днів, що припадають на період відпустки, і на час тимчасової непрацездатності працівника.

Сезонним і тимчасовим працівникам з прийняттям Закону України «Про відпустки» відпустка надається тривалістю пропорційно відпрацьованому часу.

Відпустка за перший рік роботи на даному підприємстві (якщо працівник уклав трудовий договір з його власником або уповноваженим ним органом не за переведенням) надається лише через шість місяців роботи. Якщо виникає потреба у працівника взяти раніше щорічну оплачувану відпустку, то її тривалість визначається пропорційно стажу роботи на даному підприємстві (в установі, організації).

Керівним, науково-педагогічним працівникам щорічна оплачувана відпустка повної тривалості навіть в перший рік роботи під час літніх канікул надається незалежно від часу прийому їх на роботу. Таким же правом

користуються працівники художньо-постановочної частини і творчі працівники театрів.

На підприємстві, в установі, організації щорічні відпустки працівникам надаються відповідно до графіка черговості відпусток, затвердженого власником або уповноваженим ним органом і погодженого з профспілковим комітетом.

Працівник повинен бути ознайомлений з рішенням про надання йому відпустки не пізніше ніж за два тижні до її початку, крім того, йому повинна бути виплачена оплата за час відпустки за три дні до її початку, в іншому випадку працівник має право на перенесення строку відпустки на інший період.

За бажанням працівника тривалість щорічної відпустки може бути поділена на частини, з яких хоча б одна буде тривати не менше 14 календарних днів. На цій підставі додаткова щорічна оплачувана відпустка може надаватись разом або окремо від основної.

Також за бажанням працівника частина щорічної відпустки може бути замінена її грошовою компенсацією, при цьому тривалість наданої йому відпустки повинна бути не меншою 24 календарних днів. Повна заміна відпустки грошовою компенсацією не дозволяється, крім випадків звільнення працівника [29].

Відкликання працівника із відпустки власником або уповноваженим ним органом допускається лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасного випадку, простою, загибелі або псування майна підприємства та в інших, передбачених законодавством випадках.

Додаткові оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням надаються працівникам, які навчаються у середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формою навчання, на вечірніх відділеннях професійно-технічних закладів освіти, без відриву від виробництва у вищих закладах освіти з вечірньою і заочною формою навчання для складання екзаменів, відвідування настановних сесій, виконання лабораторних робіт,

підготовки і захисту дипломного проекту та складання державних екзаменів, вступних екзаменів в аспірантуру.

Творчі відпуски надаються працівникам підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності для закінчення дисертації, написання підручника, монографії, якщо вони успішно поєднують основну і творчу роботу.

Порядок надання творчої відпустки регламентується Умовами тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток, затвердженими постановою Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 р. № 45 [30].

Соціальні відпустки передбачені законодавством на гарантування і для забезпечення жінкам можливості поєднання їх природної, соціальної ролі, пов'язаної з материнством, і виробничої діяльності.

Саме з цією метою жінкам на підставі медичного висновку надається додаткова оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю і пологами загальною тривалістю 126 (70 до пологів і 56 після) календарних днів (140 за наявності ускладнень чи патології при пологах). Право на оплачувану відпустку тривалістю 56 календарних днів мають жінки після усиновлення новонародженої дитини (70 календарних днів — двох і більше дітей).

Після закінчення цієї відпустки жінці за її бажанням гарантована оплачувана відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Підприємствам, установам, організаціям надане право за рахунок власних коштів надавати жінкам частково оплачувану відпустку цього виду і відпустку без збереження заробітної плати більшої тривалості. Така відпустка може бути надана, відповідно до законодавства, замість матері іншому родичеві дитини, який здійснює догляд за нею.

Відпустки без збереження заробітної плати — останній з видів відпусток, передбачених Законом України «Про відпустки». Ст. 25 Закону визначає випадки, коли такі відпустки надаються працівникові в обов'язковому порядку.

До них відносяться:

1) надання щорічної відпустки строком до 14 календарних днів матері або батькові, що виховують дитину без іншого з батьків; батькам, які виховують двох

і більше дітей або дитину-інваліда; чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці;

2) надання працівникові відпустки без збереження заробітної плати у випадку смерті його рідних тривалістю залежно від ступеня спорідненості з померлим від 3 до 7 днів;

3) завершення санаторно-курортного лікування відповідно до медичного висновку;

4) здавання вступних екзаменів у вищі учбові заклади та інші випадки, передбачені вказаною статтею закону.

Відпустка без збереження заробітної плати працівникові на його прохання може бути надана за угодою сторін в зв'язку з сімейними обставинами та з інших поважних причин. Тривалість такої відпустки не може перевищувати 15 календарних днів на рік.

Ініціатором надання відпустки без збереження заробітної плати може виступати також власник або уповноважений ним орган у випадку простою працівника не з його вини. Порядок надання такої відпустки в цьому випадку визначається умовами колективного договору.

Надання працівникові відпустки будь-якого виду оформляється наказом власника або уповноваженого ним органу.

У багатьох країнах з розвинутою ринковою економікою, у тому числі і в Україні, право на відпустки закріплюється в конституціях і конкретизується в спеціальних законодавчих актах. Крім щорічних відпусток, законодавством та колективними договорами у зарубіжних країнах, у тому числі в Україні, передбачено й інші відпустки, які використовуються з різною метою: народження дитини, вступ у шлюб, смерть члена сім’ї, навчальні відпустки і навіть додаткові відпустки для працівників, які не палять. Слід зауважити, що у зарубіжних країнах існують відпустки, які носять заохочувальний характер. Наприклад, для стимулювання працівників, які не запізнюються на роботу та добросовісно працюють. Стандарти щодо надання таких відпусток визначаються з урахуванням положень Конвенції Міжнародної організації праці

№ 140 «Про оплачувані учбові відпустки» 1974 року.

2.2. Правове регулювання часу відпочинку у проекті Трудового кодексу

Справедливі трудові відносини між працівником та роботодавцем, а також законодавча урегульованість цих питань у державі є показником не лише правової культури країни, але й важливим індикатором економічного розвитку суспільства в цілому.

Наразі Україна перебуває у процесі становлення насправді демократичної та вільної країни, саме тому дедалі більше зростає потреба у запровадженні у сфері трудових відносин гнучких та ефективних механізмів регулювання правових відносин між працівниками й роботодавцями, які мають змінити ринок праці в Україні та переосмислити застаріле радянське законодавство.

Так, сьогодні розглядається можливість прийняття проекту Трудового кодексу України № 1658, замість застарілого Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII [31]. Навколо цього питання вже неодноразово виникали палкі дискусії.

На думку деяких експертів, доопрацьований проект Трудового кодексу України втілює у собі працю фахівців за останні 15 років та охоплює норми, які не передбачені чинним Кодексом законів про працю України, але практикуються на ринку праці.

Проект Трудового кодексу України є досить об’ємним нормативно-правовим актом, який містить 385 статей та складається з 9 книг, а також прикінцевих та перехідних положень [31]. Основною метою проекту Трудового кодексу є врегулювання відносин між роботодавцями та працівниками в сучасних економічних умовах для забезпечення сталого розвитку країни.

З прийняттям проекту Трудового кодексу України передбачається скасування Кодексу законів про працю України, Законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про визначення розміру збитків, завданих підприємству, установі, організації розкраданням, знищенням (псуванням),

недостачею або втратою дорогоцінних металів, дорогоцінного каміння та валютних цінностей», що є позитивним аспектом, оскільки нарешті в одному законодавчому акті будуть об’єднані всі нюанси правового регулювання трудових відносин.

Слід зауважити, що проект Трудового кодексу України направляли на експертизу в Міжнародну організацію праці з метою адаптації українського трудового законодавства до Європейської соціальної хартії та інших міжнародно-правових актів.

Проте до сьогодні не припиняється обговорення доцільності прийняття цього закону. Народні обранці, представники коаліції в парламенті, вважають, що проект Трудового кодексу повністю готовий до того, щоб замінити нинішній морально застарілий Кодекс законів про працю України від 1971 року. Однак чимало депутатів, громадських організацій та незалежних профспілок категорично проти прийняття навіть доопрацьованого проекту Трудового кодексу України, що робить зазначений проект спірним та доволі резонансним нормативним актом.

Правовому регулюванню часу відпочинку у проекті Трудового кодексу України присвячені глава 3 «Час відпочинку», глава 4 «Відпустки», а також інші статті, що регулюють питання часу відпочинку окремих категорій працівників.

Оцінюючи в цілому положення проекту Трудового кодексу України щодо часу відпочинку, слід дійти висновку, що більшість його норм тотожні нормам, що містяться у чинному трудовому законодавстві.

Чинне законодавство не містить легального визначення поняття часу відпчинку, і хоч наукою трудового права традиційно під часом відпочинку розуміється час, протягом якого працівник є вільним від виконання трудових обов'язків і який вправі використовувати на власний розсуд [32], то проектом Трудового кодексу України також не визначається поняття часу відпочинку.

Статтею 157 проекту Трудового кодексу України передбачаються тільки види відпочинку:

1) перерви упродовж робочого дня (зміни);

2) щоденний (міжзмінний) відпочинок;

3) вихідні дні (щотижневий безперервний відпочинок);

4) дні державних та релігійних свят, робота в які не проводиться;

5) відпустки [33].

У даному випадку позиція розробників законопроекту не є послідовною, оскільки видається цілком логічним, що, разом з закріпленням поняття «робочий час» в ст. 132 проекту Трудового кодексу України, необхідно було б закріпити і поняття «час відпочинку» у ст. 157.

Однією з позитивних новел проекту Трудового кодексу України є встановлення мінімальної тривалості перерви для харчування — 30 хвилин. Чинний Кодекс законів про працюУкраїни встановлює тільки її максимальну тривалість (2 години).

Положення глави 4 проекту Трудового кодексу України, що регулюють відпустки, містять як позитивні новели, так і окремі суттєві недоліки.

Так, Україною ще у 2006 р. ратифіковано Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 р., але до теперішнього часу не взято зобов'язань за п. 3 ст. 2 даного акта, відповідно до якого працівникам має надаватися щорічна оплачувана відпустка тривалістю не менше 4 тижні. Проект Трудового кодексу України встановлює тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки не менш як 28 календарних дні, в той час, як у чинному Кодексі законів про працю України — не менше як 24 календарних дні. Тобто, в проекті Трудового кодексу України закріплего тривалість щорічної оплачуваної відпустки на рівні європейських стандартів [34].

Непослідовною вбачається позиція авторів щодо регулювання творчих відпусток. В ст. 189 проекту Трудового кодексу України закріплюється, що тривалість, порядок, умови надання та оплати творчих відпусток визначаються Кабінетом Міністрів України. На мою думку, було б цілком логічним закріпити положення Постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток» від 19 січня 1998 р. № 45 в ст. 189 проекту, адже саме в проекті Трудового кодексу України, а не в

підзаконних нормативно-правових актах, містяться порядок і умови надання інших видів відпусток.

Хибними, на мою думку, є положення ст. 171 проекту Трудового кодексу України, що регулюють прядок надання відпусток. Так, згідно зі ст. 171 Проекту Трудового кодексу України для надання працівникові відпустки роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження), підставою для якого є письмова заява працівника. У випадку, якщо наказ (розпорядження) про надання відпустки не виданий, працівник не має права на власний розсуд визначати день початку відпустки. Таким чином, незважаючи на узгоджений роботодавцем та виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) графік відпусток і подану працівником письмову заяву про надання відпустки у строки, зазначені у графіку, працівник може опинитися в ситуації, коли роботодавець не видає наказ про відпустку. А це фактично блокує можливість використання працівником передбаченого Конституцією України права на відпочинок [35] це незважаючи на те, що відповідно до іншої статті (ст. 185) проекту Трудового кодексу України виконання графіка є обов'язковим як для роботодавця, так і для працівника, а згідно із Законом України «Про відпустки» (ст. 10) роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше ніж за 2 тижні до встановленої графіком дати. Тому в даному випадку виникає колізія щодо необхідності роботодавця не видати наказ про надання відпустки працівнику.

Види відпусток, що передбачаються проектом Трудового кодексу України майже не відрізняються від аналогічних видів, що передбачаються чинним законом України «Про відпустки» за винятком нового різновиду відпусток - заохочувальні відпустки. Заохочувальні відпустки (ст. 189 проекту Трудового кодексу України), можуть надаватися за ініціативою роботодавця та за виконання державних та громадських обов'язків [36]. Колективним договором, а якщо договір не укладався, нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним профспілковим органом або вільно обраними працівниками представниками (представником), може передбачатися надання працівникам заохочувальних

відпусток за сумлінне виконання трудових обов'язків, тривалу добросовісну працю та з інших підстав тривалістю до 7 календарних днів з частковим або повним збереженням заробітної плати.

Ще одним нововведенням є те, що у проекті Трудового кодексу України встановлюється граничний термін затвердження графіка відпусток - 15 січня.

Робочою групою Верховної Ради України з доопрацювання проекту Трудового кодексу України розширено умови для отримання щорічної основної трудової відпустки. Так, статтею 175 проекту Трудового кодексу України, де визначається порядок обчислення стажу роботи, який дає право на отримання щорічної основної трудової відпустки, доповнено пунктом 6 про те, що до такого стажу зараховується час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у випадках, визначених статтею 202 цього Кодексу, крім відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, а якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежна) - до досягнення шістнадцятирічного віку, а якщо дитина є особою з інвалідністю підгрупи А I групи - до досягнення вісімнадцятирічного віку [36].

Робоча група внесла ще одне доповнення: відтепер до стажу роботи, що дає право на щорічну трудову відпустку, включено час невикористаної відпустки у випадку, коли працівник переходить за переведенням від одного роботодавця до іншого.

У ст. 179 проекту Трудового кодексу України «Щорічна додаткова трудова відпустка за стаж роботи» передбачалося, що така відпустка тривалістю по 2 календарних дні за кожні 2 відпрацьованих роки (але не більше 4-х календарних днів на рік) залежно від стажу роботи надається промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також працівникам, зайнятим 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 .

Щодо відпусток без збереження заробітної плати, то їх строк збільшено до 3 місяців. Тоді як згідно Кодексу законів про працюУкраїни цей термін не може перевищувати 15 днів на рік.

Прирівняно в правах жінок і чоловіків при народженні дитини. Робоча група підтримала пропозицію профспілок, внесену через групу народних депутатів, про доповнення ст. 183 проекту Трудового кодексу України «Право на щорічну трудову відпустку за перший рік роботи» пунктом про те, що у перший рік роботи за бажанням працівника може бути надана щорічна відпустка повної тривалості не зважаючи на закінчення шестимісячного строку безперервної роботи жінкам – перед відпусткою у зв'язку із вагітністю та пологами або після неї. Також додали пункт про те, що право на таку відпустку у зв'язку із народженням дитини мають і чоловіки. Таким чином, права жінок і чоловіків зрівняно.

Цю статтю доповнено правом на отримання відпустки у першій рік роботи до закінчення 6 місяців безперервної роботи для батьків, діти яких вступили на навчання до вишів.

Також профспілки наполегливо захищали свою пропозицію щодо необхідності збереження п. 8 ч. 2 ст. 180 проекту Трудового кодексу України про те, що щорічна відпустка надається до настання 6-місячного строку за перший рік роботи при наявності у працівника путівки (курсівки) на санаторно-курортне (амбулаторно-курортне) лікування.

Мотиви профспілок були зрозумілими: працівники інколи роками чекають путівку, щоб полікуватись і укріпити своє здоров'я в санаторії, тому, за наявності такої путівки людина має бути наділена правом отримати відпустку, не чекаючи настання півроку безперервної роботи на новому робочому місці. На жаль голоси членів робочої групи розділились порівну, тому остаточне рішення з цього питання передано на розсуд комітету Верховної Ради України [37].

Захищено право на умови отримання відпусток ветеранами і учасниками бойових дій. З п. 8 ч. 2 ст. 184 проекту Трудового кодексу України «Право на щорічну трудову відпустку за другий і наступні роки роботи», де закріплено право на отримання щорічної трудової відпустки за бажанням працівника у

зручний для нього час за ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється законодавство про статус ветеранів війни, жертвам нацистських переслідувань - пропонувалося ці категорії вилучити. Робоча група таку пропозицію відхилила і таким чином захистила права ветеранів і учасників бойових дій на отримання відпусток тоді, коли їм це потрібно.

Більш жорстка норма встановлена для роботодавців в ч. 3 ст. 186 проекту Трудового кодексу України щодо перенесення або продовження щорічної трудової відпустки. Законодавством встановлено: щорічна основна та/або додаткова трудова відпустка за ініціативою роботодавця, як виняток, може бути перенесена на інший період лише за письмовою згодою працівника.

Тепер додано пункт про те, що таке перенесення відпустки може здійснюватись лише за умови надання працівникові в поточному році відпустки тривалістю не менше 28 днів (основної), а вже решту днів відпустки (додаткової - якщо працівник має на це право) можна переносити на інший термін.

Підтримана пропозиція профспілок про внесення змін до ч. 2 ст. 187 Трудового кодексу України про поділ трудової відпустки на частини.

Невикористана відпустка може бути надана працівникові як правило до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка. Таким чином встановлено конкретний термін, протягом якого потрібно використати таку відпустку, щоб не накопичувати її роками.

Захищено право на учбові відпустки. Роботодавці пропонували ліквідувати у новому трудовому законодавстві статті, якими визначено випадки, коли працівникам надаються додаткові відпустки (наприклад, у зв'язку із навчанням дітей у загальноосвітній школі, в ПТУ, у вузах, на післядипломній освіті і т.д.). Пропонувалося зазначити, що тривалість і умови надання таких відпусток визначаються колективними угодами або колективними договорами [37].

Проте у редакції проекту Трудового кодексу України, яка вже прийнята у першому читанні, чітко гарантується надання працівникові відпусток на період випускних іспитів в школі – тривалістю 10 днів або (якщо в старшій школі) – 23

календарних днів, працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в ПТУ – 35 календарних днів, а також у вузах вечірньої форми. Робоча група ці поправки роботодавців відхилила [37].

Народними депутатами пропонувалося виключити статтю 194 проекту Трудового кодексу України – про відпустку у зв'язку із профспілковим навчанням. Враховуючи аргументи профспілок ці поправки було відхилено. Більш того, до законодавства було внесено доповнення про те, що профспілкова відпустка є оплачуваною відпусткою і надається тривалістю до 6 календарних днів на рік у порядку, який встановлюється колективним договором.

Деякі положення проекту Трудового кодексу України, якими регулюється питання надання та використання щорічних трудових відпусток, можна розглядати як зниження рівня гарантій трудових прав працівників, однак загалом проект Трудового кодексу України спрямований на створення належних умов праці та відпочинку, забезпечення захисту інтересів працівників і роботодавців в умовах ринкової економіки, в ньому кодифіковані норми трудового права, які на сьогодні містяться в різних нормативно-правових актах, проте певні норми проекту Трудового кодексу України в частині регулювання відпусток потребують подальшого, місцями суттєвого доопрацювання.

2.2. Юридичні гарантії права на відпочинок за законодавством України.

Належна реалізація особою будь-якого юридичного права залежить також і від системи гарантій, спрямованих на забезпечення такого стану правового регулювання, за якого людина матиме найбільше можливостей для використання власних повноважень.

Питанню гарантій прав та свобод людини і громадянина присвячені праці таких фахівців з теорії права, трудового й цивільного права, як С. С. Алексєєв, О. Т. Барабаш, М. Й. Бару, Н. А. Боброва, М. В. Вітрук, В. В. Жернаков, Н. В.

Кохан, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, І. Й. Магновський, Я. А. Малихіна, А. Р. Мацюк, П. О. Недбайло, О. С. Пашков, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, О. А. Ситницька, В. М. Скобєлкін, В. М. Толкунова, К. П. Уржинський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

Правова наука не виробила одностайного підходу до вживання терміна «гарантії», проте більшість учених схиляються до дефініції, побудованої за такою схемою: гарантії – це сукупність умов, засобів і способів, що забезпечують реалізацію особою свого права [38, с. 8]. Залежно від того, в якій сфері актуалізуються умови, засоби і способи, гарантії можна поділити на економічні, політичні, юридичні та ін.

Так, К. П. Уржинський юридичними гарантіями права на працю вважав передбачені законодавством засоби, діяльність трудових колективів, державних та громадських органів, що сприяють безперешкодному здійсненню цього права, досягненню максимально можливих позитивних результатів. Такої ж думки дотримуються такі науковці, як К. Г. Волинка [38, с. 8], І. Й. Магновський [39, с. 17], Я. А. Малихіна [40, с. 7], В. А. Рудик [41, с. 11] та ін.

Юридичним гарантіям права на відпочинок притаманні загальні ознаки юридичних гарантій (нормативність, системність, комплексність, постійний характер, юридична надійність, реальність, загальність), та специфічні ознаки, які зумовлені предметом правового регулювання, зокрема:

1) окремі юридичні гарантії мають обмежену сферу дії, тобто поширюються лише на певну категорію осіб (неповнолітніх працівників, жінок тощо);

2) юридичні гарантії, закріплені в трудовому законодавстві, характеризуються поетапністю дії: одні гарантії починають діяти до виникнення трудових правовідносин, інші – лише після їх виникнення; окремі юридичні гарантії вступають в дію за певних обставин (наприклад, визнання в судовому порядку звільнення незаконним зобов'язує роботодавця поновити працівника на роботі – ч. 1 ст. 235 Кодексу законів про працю України);

3) юридичні гарантії, закріплені в трудовому законодавстві, можуть припиняти свою дію (чинність) з різних підстав: незалежно від волі особи

(досягнення повноліття припиняє право на подовжену мінімальну щорічну основну відпустку, що передбачено ч. 2 ст. 75 Кодексу законів про працю України); у результаті певних дій (при звільненні працівник має право на виплату грошової компенсації за всі невикористані ним дні щорічної відпустки – ч. 1 ст. 83 Кодексу законів про працю України);

4) юридичні гарантії, закріплені в трудовому законодавстві, об'єднує й така загальна ознака як функціональне призначення конкретної норми, її спеціалізація – забезпечення працівникам реалізації та захисту їхніх трудових прав.

В. Ф. Франціян тлумачив гарантії відпустки для відпочинку ширше, виокремлюючи дві їх групи. До першої він включав норми, що гарантують збереження місця роботи та надання відпустки з наступним звільненням, заборону виплати компенсації за невикористану відпустку, а також збереження середнього заробітку. До другої норми, що сприяють підготовці й організації відпочинку: порядок придбання спортивного інвентарю, путівок до будинку відпочинку тощо [42, с. 152]. Значення другої групи гарантій на державному рівні на сьогодні значною мірою знецінено, їх існування продовжується переважно на локальному рівні, а тому дослідження відповідних відносин залишено поза межами дисертації.

Л. П. Гаращенко поділяє гарантії права на відпустку працівників (як родового поняття) на загальні та спеціальні (додаткові). Сутність загальних юридичних гарантій полягає в тому, що вони поширюються на всіх працюючих або на більшу їх частину (збереження заробітної плати у передбачених законодавством випадках; заборона заміни щорічної відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених законодавством, тощо). Спеціальні ж юридичні гарантії поширюються не на всіх, а тільки на окремі категорії працівників. У цих гарантіях враховуються статеві або вікові особливості деяких категорій працівників, умови праці, шкідливі чи важкі для організму працівника, й коло осіб, яким у зв'язку зі специфікою виконуваної ними роботи законодавством встановлені щорічні основні відпустки подовженої тривалості (подовжені відпустки) [43, с. 158].

О. А. Ситницька поділяє юридичні гарантії права на відпочинок у цілому на гарантії-обов'язки, гарантії-заборони, гарантії-обмеження й гарантії-дозволи.

Серед юридичних гарантій права працівника на щорічну відпустку учена виокремлює:

1) обов'язок зберегти на період відпустки місце роботи (посади) та умови праці працівника;

2) обов'язок здійснити гарантійну виплату на період відпустки у розмірі середньої заробітної плати;

3) заборону ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років поспіль;

4) дозвіл для працівника розпоряджатися часом щорічної відпустки на власний розсуд;

5) дозвіл замінити частину щорічної відпустки грошовою компенсацією за умови використання працівником не менше 24 календарних днів цієї відпустки;

6) дозвіл використовувати щорічну відпустку частинами;

7) гарантії, що уповноважують працівника вимагати від роботодавця перенесення щорічної відпустки на новий строк;

8) гарантії, спрямовані на недопущення порушення права працівника на відпочинок у випадку його відкликання зі щорічної відпустки [44, с. 113].

Перш ніж перейти до розкриття змісту наведених гарантій, висловимо свою точку зору щодо включення вченою до числа гарантій обов'язку роботодавця надати певній категорії працівників понад тривалість щорічної основної відповідну щорічну додаткову відпустку [45, с. 144]. Схожий підхід простежується й у роботі Л. П. Гаращенко: яка зазначає, що право на відпустки забезпечується гарантованим наданням щорічної відпустки, а до спеціальних юридичних гарантій належить те, що особам, яким не виповнилося вісімнадцять років, щорічна основна відпустка надається тривалістю 31 календарний день.

Видається, що таке широке тлумачення явища «гарантії права» є хибним, оскільки за ним криється ототожнення категорій «суб'єктивне право» й «гарантія права». Конкретне суб'єктивне право чи відповідний йому обов'язок не можуть

бути визнані гарантією такого права, оскільки гарантія – це те, що спрямоване на забезпечення здійснення права. Іншими словами, суб'єктивне право особи не може виступати засобом забезпечення самореалізації. Водночас воно може бути гарантією іншого, більш широкого поняття. Так, згідно зі ст. 45 Конституції України право на відпочинок забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. У такому формулюванні немає помилки, оскільки йдеться про те, що перелічені види часу відпочинку служать гарантією здійснення особою права на відпочинок, а не гарантією самореалізації [46, с. 401].

Керуючись наведеною аргументацією, вважаємо за необхідне вилучити з тексту ч. 3 ст. 2 Закону України «Про відпустки» положення, що право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості.

Належне використання працівником часу відспустки залежить щонайменше від двох обставин: цей час має бути оплачено, а працівникові повинно бути гарантовано, що після повернення з відпустки за ним буде збережено попередні умови праці. Звідси можна виокремити дві основні гарантії права на щорічну відпустку: (а) збереження місця роботи й умов трудового договору і (б) оплачуваність часу відпустки [47, с. 48].

Розглянемо далі питання доцільності застосування правила про заборону звільнення працівника під час його перебування у щорічній відпустці до такої підстави звільнення, як вчинення працівником розкрадання. Для цього необхідно зрозуміти логіку закріплення в законодавстві норми, за якою забороняється звільнення працівника за ініціативою роботодавця під час перебування того у відпустці. Основна мета цього правила – гарантування працівнику такого відпочинку, коли він під час перебування у відпустці, з одного боку, не має необхідності займатися пошуками нової роботи, а з другого – вивільняється від обов'язку давати пояснення щодо обставин, передбачених у ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працюУкраїни [48, с. 352].

Однак, між пунктами 1–7 і пунктом 8 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України існує суттєва різниця: у той час, як підстави, передбачені у пунктах 1–7, охоплюють випадки, що виникають у межах трудових правовідносин, підстава, передбачена п. 8 (у разі вилучення з нього слів «або засобів громадського впливу», що було запропоновано раніше за текстом), існує в рамках кримінальних або адміністративних правовідносин [49, с. 429]. Інакше кажучи, якщо за трудовим законодавством роботодавець не може зажадати від працівника, який знаходиться у відпустці, пояснень щодо фактів, які можуть скласти фактичний склад для його звільнення, то за кримінально-процесуальним або адміністративно-процесуальним законодавством відмова особи від дачі пояснень не може бути обґрунтована її перебуванням у відпустці, отже склад злочину або адміністративного правопорушення може бути доведено [50, с. 158]. Постає запитання: чому роботодавець повинен сплачувати працівнику, який вчинив викрадення за місцем роботи, час перебування у відпустці? На нашу думку, такий обов'язок роботодавця не відповідає описаним обставинам. Отже, до законодавства належить внести зміни, за якими правило про неможливість звільнення з ініціативи роботодавця працівника, який перебуває у відпустці, не повинно поширюватися на підставу звільнення, передбачену п. 8 ч. 1 ст. 40 Кодексу законів про працю України [51, с. 289].

Наступною гарантією права працівників на щорічну відпустку є збереження за ними умов трудового договору. Попри те, що законодавство про працю ніколи не містило відповідного правила (замість цього в ньому закріплено, що за працівником на час відпустки зберігається місце роботи), правознавці неодноразово виокремлювали неможливість змін умов трудового договору працівника як гарантію його права на щорічну відпустку. Вважаючи таке твердження правильним, схвально ставимося до відповідної новації, що міститься в п. 1 ч. 1 ст. 164 Проекту Трудового кодексу України[52, с. 137].

У зв'язку із цим розглянемо дві ситуації. За першої – працівника попереджено про зміну істотних умов праці до моменту початку щорічної відпустки, внаслідок чого двомісячний строк попередження закінчується під час

його перебування у відпустці. За другої – роботодавець хоче повідомити працівника, який перебуває у щорічній відпустці, про наступну зміну істотних умов праці. За таких умов виникає певна проблематика: чи може роботодавець вчинити щодо працівника, який перебуває у відпустці зміну істотних умов праці, про яку працівника було належним чином повідомлено раніше, а також попередження працівника про наступну зміну істотних умов праці.

Для правильного тлумачення цих випадків необхідно зрозуміти, для чого законодавцем передбачається двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці. Головною метою цієї норми є надання людині часу для пошуків нової роботи, якщо вона не бажає продовжувати трудові правовідносини зі зміненими умовами. У той же час мета надання працівнику відпустки залежить від її виду й може бути різною (відпочинок, написання дисертації, участь у спортивних змаганнях тощо). Беручи це за основу, вважаємо, що двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці повинно бути перервано на час відпустки [53, с. 224].

Заборона звільнення працівника, який перебуває у відпустці, з ініціативи роботодавця тісно пов’язана з питанням надання відпустки з наступним звільненням.

Стаття 3 Закону України «Про відпустки» інакше врегулювала це питання, закріпивши, що за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому надається невикористана відпустка з наступним звільненням. Підкреслимо, що в цьому випадку має місце нечіткість формулювання, оскільки незрозуміло, які види відпусток маються на увазі.

Не менш важливою гарантією права працівника на щорічну відпустку є обов’язок роботодавця провести на користь працівника виплату в розмірі, еквівалентному розміру оплати праці за аналогічний період роботи. Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу щорічної відпустки провадиться з урахуванням виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю її надання. Особі, яка пропрацювала на підприємстві менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з

першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку. Порядок обчислення середньої заробітної плати, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р., № 100, встановлює, які виплати включаються в розрахунок середньої заробітної плати, а які – ні [54, с. 51].

За ч. 1 ст. 21 Закону України «Про відпустки» заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується не пізніше ніж за три дні до її початку. Як вже доводилось раніше, некоректно виплату за час перебування у щорічній відпустці йменувати «заробітна плата», а тому слід позитивно оцінити формулювання ч. 2 ст. 248 проекту Трудового кодексу України, де говориться про «гарантійні виплати за час відпустки» [55, с. 184].

Гарантією використання працівником права на щорічну відпустку є заборона виплати грошової компенсації за всю її тривалість. Перш за все зазначимо, що визначення цього виду виплат як «компенсація» не є беззаперечним. Компенсація за невикористану відпустку аналогічна підвищеному розміру оплати за роботу в надурочні години, у дні щотижневого відпочинку та інші неробочі дні; це підвищена винагорода за роботу, яка виконувалася за рахунок часу відпочинку. Учений пропонував відносити компенсацію за невикористану відпустку до форм оплати праці, а не до компенсаційних виплат, до яких належать виплати, що мають на меті відшкодування матеріальних витрат працівника [56, с. 119]. Погоджуючись із тим, що компенсацію за невикористану відпустку слід відносити до формоплати праці, вважаємо вживання конструкції «компенсація за невикористану відпустку» допустимим, оскільки в цьому випадку має місце компенсація порушеного права працівника на використання щорічної відпустки.

Підкреслимо, що гарантією права на щорічну відпустку є не компенсація за невикористану щорічну відпустку, а заборона такої компенсації за загальним правилом і її дозвіл у виняткових випадках. Саме заборона є тим засобом, за допомогою якого забезпечується реалізація працівником свого права

на щорічну відпустку. У тих же випадках, коли йому виплачується грошова компенсація, право на щорічну відпустку не реалізується [57, с. 252].

Уперше таку заборону було запроваджено у ст. 116 Кодексу законів про працю 1922 р., але вона стосувалася тільки неповнолітніх працівників. Положення про неможливість заміни відпустки усім працівникам грошовою компенсацією, за винятком випадків звільнення, було регламентовано у ст. 83 Кодексу законів про працю України 1971 року [58, с. 84].

Суттєвою прогалиною чинного законодавства є відсутність правил, за якими повинен вираховуватися розмір грошової компенсації за невикористані дні щорічної відпустки. Правила 1930 р. містили пояснення із цього приводу, але вони стосувалися виключно відпусток тривалістю 12, 24, 36 чи 48 робочих днів. Оскільки сьогодні тривалість щорічної відпустки може дорівнювати будь-якому значенню більше 24 календарних днів, потрібно законодавчо закріпити формулу, за якої можна було б вираховувати розмір компенсації незалежно від тривалості відпустки [60, с. 48].

Попри законодавче закріплення правила, за яким щорічна відпустка повинна надаватись до закінчення робочого року, за який вона надається, на практиці виникають ситуації, коли через різні обставини об'єктивного чи суб'єктивного характеру такого використання не відбувається. З метою запобігання регулярного невикористання працівником свого права на щорічну відпустку в ч. 5 ст. 11 Закону України «Про відпустки» встановлено, що ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд забороняється [61, с. 89]. Крім цього, забороняється ненадання їх протягом робочого року неповнолітнім працівникам і працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими та/або важкими умовами праці чи з особливим характером праці. У цій частині вважаємо за доречне доповнити перелік категорій працівників, яким обов'язково треба надавати щорічну відпустку протягом робочого року. Це вагітні жінки, особи пенсійного віку й інваліди, оскільки через їх фізіологічний стан належний відпочинок цим працівникам є особливо необхідним [62, с. 44].

Указану заборону слід віднести, з одного боку, до гарантій реалізації працюючими свого права на щорічну відпустку, а з другого, – до обов'язків роботодавця, який повинен не допускати порушень трудового законодавства. У разі невиконання цієї норми роботодавець має бути притягнутим до адміністративної відповідальності. Варто встановити, якими повинні бути дії роботодавця при небажанні працівника йти у щорічну відпустку другий рік поспіль. Аналогічно до того, як раніше за текстом пропонувалося законодавчо закріпити за роботодавцем обов'язок надавати працівникові відпустку в останні дні періоду, закріпленого у графіку відпусток, вважаємо, що й у цьому разі роботодавець повинен бути наділений правом надавати щорічну відпустку працівнику в останні дні графіку відпусток або останні дні другого робочого року (у випадку пропущення строків, указаних у графіку) [63, с. 64].

Поруч з описаними гарантіями реалізації права на щорічну відпустку до них можна віднести: (а) можливість поділу щорічної відпустки на частини; (б) правила, що забороняють відкликання працівника зі щорічної відпустки без дотримання закріплених у законодавстві умов; (в) правила перенесення строків щорічної відпустки при настанні таких обставин, як, наприклад, хвороба працівника тощо [64, с. 543].

Таким чином, виділено такі основні гарантії реалізації права працівника на щорічну відпустку:

1) збереження місця роботи й умов трудового договору;

2) грошова виплата в розмірі, еквівалентному розміру оплати праці за аналогічний період роботи;

3) заборона заміни щорічної відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених законодавством;

4) заборона ненадання щорічної відпустки протягом двох років підряд; дозвіл використовувати щорічну відпустку частинами;

5) гарантії, спрямовані на недопущення порушення права на відпочинок у випадку відкликання працівника зі щорічної відпустки;

6) правила перенесення строків щорічної відпустки при настанні

передбачених законодавством випадків [65].

Водночас у статті 166 проекту Трудового кодексу України визначено, що право на відпустку забезпечується:

1) гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на період відпустки 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 законодавством, колективним чи трудовим договором, матеріальної допомоги на оздоровлення;

3) забороною заміни відпустки гарантійною виплатою, крім випадків, передбачених цим Кодексом [70, с. 14].

Таким чином можемо зробити висновок, що юридичними гарантіями права на відпочинок в Україні є система правових норм, передбачених трудовим законодавством, які встановлюють вимогу певної поведінки суб'єктів трудових правовідносин (шляхом встановлення прав та обов'язків), забезпечуються санкціями та спрямовані на безперешкодну реалізацію та захист трудових прав. Реалізація прав є визначальною функцією юридичних гарантій, оскільки полягає у забезпеченні досягнення певного результату, а саме – втілення в життя конкретного трудового права. Захисна функція юридичних гарантій проявляється в нормах, що передбачають санкції, які, в свою чергу, спрямовані на усунення перешкод та правопорушень, що виникли на шляху реалізації суб'єктивних прав працівників. Обґрунтовано, що юридичні гарантії трудових прав закріплюються у нормах-обов'язках, нормах-заборонах, нормах-обмеженнях, нормах-дозволах, нормах-санкціях, рекомендаційних нормах та альтернативних нормах.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У результаті проведеного аналізу наукових публікацій і положень чинного законодавства, вивчення шляху виникнення й розвитку правового регулювання щорічних відпусток, дослідження міжнародних і зарубіжних правових актів у дипломній роботі можна зробити наступні висновки:

1. Під часом відпочинку розуміється передбачене законодавством, угодою, колективним чи трудовим договором вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків, яке надається йому для відпочинку й відновлення працездатності.

2. Залежно від періодичності надання часу відпочинку його може бути поділено на: відпочинок протягом робочого дня (перерва для відпочинку і харчування); щоденний (міжзмінний) відпочинок; щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні); щорічний відпочинок (дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться, і щорічні відпустки).

3. Право на відпочинок і, зокрема, на відпустки за законодавством зарубіжних країн закріплюється в конституціях і конкретизується в спеціальних законодавчих актах. Такий же спосіб юридичного закрпілення права на відпочинок існує і в Україні. Згідно з п.8 Хартії основних соціальних прав працівників 1989 року кожен працівник у рамках Європейського союзу повинен мати право на відпочинок, що забезпечується наданням щотижневих вихідних днів і оплачуваних щорічних відпусток, тривалість яких повинна бути поступово зрівнена в усіх країнах Європейського союзу.

4. Основним актом, який регулює питання робочого часу та часу відпочинку на рівні Європейського союзу, є Директива 2003/88/ЄС Європейського парламенту і Ради від 4 листопада 2003 р. «Про деякі аспекти організації робочого часу». Директива 2003 замінила регулюючу цю сферу раніше і затверджену 23 листопада 1993 Директиву 93/104/ЄС щодо деяких аспектів організації робочого часу. Необхідно зазначити, що в усіх країнах Європейського союзу дотримані вимоги Директиви 2003/88/ЄС. разом з тим, більшість країн

встановлюють більш сприятливі положення, що стосуються часу відпочинку.

5. Щорічна відпустка – оплачувана відпустка, що надається працівнику для відпочинку й відновлення працездатності за відпрацьований робочий рік, право на яку виникає в нього на початку кожного робочого року, починаючи з першого, і строки якої визначаються за погодженням між роботодавцем і працівником.

6. Суттєвими ознаками щорічних відпусток є: надання відпусток – це обов'язок роботодавця, а використання – обов'язок працівників; правом на отримання щорічної відпустки працівник володіє з моменту виникнення трудових правовідносин; мета – надання працівнику можливості відпочити й відновити працездатність; періодичність – право на щорічну відпустку виникає у працівника першого дня кожного робочого року, починаючи з першого; оплачуваність – працівник отримує за час перебування у щорічній відпустці виплату в розмірі, еквівалентному розміру оплати праці за аналогічний період роботи; строки надання встановлюються за погодженням між роботодавцем і працівником.

7. Багато країн Європейського союзу переходять до збільшення тривалості щорічної оплачуваної відпустки. Так, наприклад, у Данії, Фінляндії, Франції, Іспанії та Швеції тривалість щорічної оплачуваної відпустки становить 5 тижнів. В Україні право на відпустки та правила їх надання передбачаються в Конституції України, Кодексі законів про працю України, Законі України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, постановах Кабінету Міністрів України «Про затвердження Списків виробництв, робіт, цехів, професій і посад, зайнятість працівників в яких дає право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці» від 17 листопада 1997 р. № 1290, «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток» від 19 січня 1998 р. № 45 тощо. Так, відповідно до ст. 2 Закону України «Про відпустки» право на відпустки мають громадяни, 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.

8. Крім щорічних відпусток, законодавством та колективними договорами

у зарубіжних передбачено й інші відпустки, які використовуються з різною метою: народження дитини, вступ у шлюб, смерть члена сім'ї, навчальні відпустки і навіть додаткові відпустки для працівників, які не палять. Слід зауважити, що у зарубіжних країнах існують відпустки, які носять заохочувальний характер. Наприклад, для стимулювання працівників, які не запізнюються на роботу та добросовісно працюють. Значна увага приділяється в зарубіжних країнах питанням регулювання часу для підготовки та перепідготовки кадрів, наданню працівникам можливості здобувати професійну освіту та підвищувати свій кваліфікаційний рівень. Стандарти щодо надання таких відпусток визначаються з урахуванням положень Конвенції Міжнародної організації праці № 140 «Про оплачувані учбові відпустки» 1974 року. Що стосується навчальних відпусток, то, як правило, вони визначаються не законодавством, а національними колективними договорами. Зокрема, така система підтримки освіти працівників прийнята у Франції, Бельгії, Італії. Фінансуються такі відпустки за рахунок податків на фонд заробітної плати підприємств.

9. Основними гарантіями реалізації права працівника на щорічну відпустку слід вважати: збереження місця роботи (посади) й умов трудового договору; грошова виплата в розмірі, еквівалентному розміру оплати праці за аналогічний період роботи; заборона заміни щорічної відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених законодавством; заборона ненадання щорічної відпустки протягом двох років підряд; дозвіл використовувати щорічну відпустку частинами; процедура відкликання працівника зі щорічної відпустки спрямована на недопущення порушення права на відпочинок; правила перенесення строків щорічної відпустки при настанні передбачених законодавством випадків.

На підставі отриманих результатів дослідження норм чинного законодавства та праць науковців з трудового права вважаю за необхідне:

1. В ч. 1 статті 157 проекту Трудового кодексу України закріпити дефініцію категорії «час відпочинку» як часовий проміжок, встановлений

трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, протягом якого працівник не виконує свою трудову функцію і який він може використовувати на власний розсуд.

2. Для відповідності проекту Трудового кодексу України міжнародним стандартам необіхдно встановити у статті 173 проекту Трудового кодексу України тривалість щорічної основної трудової відпустки не менш як 28 календарних днів за кожний робочий рік.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : офіційний текст. Київ : КМ, 2013. 96 с. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80 (дата звернення 28.08.2019).

2. Прокопенко В. І. Трудове право України : підруч. Вид. 3-тє, перероб., допов. Харків : Консум, 2002. – 528 с.

3. В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернакова. Трудове право : підручник для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. Харків : Право, 2012. – 496 с.

4. П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін.; за ред. П. Д. Пилипенка Трудове право України : підруч. для студ. вищ. навч. закл.; 4-те вид., перероб. і доп. Київ : Ін Юре, 2010. – 536 с.

5. Болотіна Н.Б., Ченишева Г.І. Трудове право України : підручник для ВНЗ. Вид. 5-те, переробл. і допов. Київ, 2008. – 860 с.

6. Гаращенко Л. П. Кодифікація трудового законодавства України: цілі та принципи / Л. П. Гаращенко // Юрид. наука. 2017, № 1(1). С. 119–123.

7. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення 28.08.2019).

8. Кодекс законів про працю України: З постатейними матеріалами, Ч. 2 / Ред. В. Г. Гончаренко, Е. Ф. Демський, О. М. Джужа, О. В. Дзера. К. : Юрінком Інтер, 2014. – 559 с.

9. Рабінович П.М. Міжнародні стандарти прав людини: властивості, загальне поняття, класифікація. Вісник Національної академії правових наук України, 2016. № 1. С. 1-11.

10. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права : Міжнародний документ від 16.12.1966. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_042 (дата звернення 28.08.2019).

11. Міжнародна організація праці // Вікіпедія. Вільна енциклопедія. URL:

https://uk.wikipedia.org/wiki/Міжнародна_організація_праці. (дата звернення 28.08.2019).

12. Конвенція Про щорічні оплачувані відпустки № 52 : Міжнародний документ від 24.06.1936. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_003(дата звернення 28.08.2019).

13. Харитонова О. І. Порівняльне право Європи: Основи порівняльного правознавства. Європейські традиції / О. І. Харитонова, Є. О. Харитонов. Х. : Одиссей, 2002. – 592 с.

14. Конвенція про оплачувані відпустки № 132 (переглянута у 1970 році): Міжнародний документ від 24.06.1970. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022 (дата звернення 28.08.2019).

15. Середа О. Міжнародні стандарти з охорони праці: сучасний стан та перспективи адаптації законодавства України / О. Середа // Публічне право. № 2. 2013. – С. 219–226

16. Конвенція про оплачувані відпустки морякам № 146 (переглянута у 1976 році) : Міжнародний документ від 29.10.1976. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_268 (дата звернення 28.08.2019).

17. Рекомендація Міжнародної організації праці щодо оплачуваних відпусток у сільському господарстві № 93 : Міжнародний документ від 26.06.1952. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_234 (дата звернення 28.08.2019).

18. Краснов Є. В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України : [монографія] Є. В. Краснов. О. : Фенікс, 2012. – 178 с.

19. Мицик В.В. Права людини у міжнародному праві: міжнародно-правові механізми захисту: підручник для вузів. К., 2010. – 674 с.

20. Козуб І. Г. Щодо визначення поняття "міжнародно-правові стандарти у сфері праці" /І. Козуб// Підприємництво, господарство і право. 2011. № 2.С. 34–37.

21. Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулироание труда.- М., 2008. – 848 с.

22. Вісьтак М. Співвідношення норм національного і міжнародного трудового права / М. Вісьтак //Підприємництво, господарство і право. 2011, № 2. С.53–58.

23. Телічко О. А. Процес адаптації трудового законодавства України в сфері охорони праці до європейських стандартів / О. А. Телічко // Юрид. наука і практика. 2016. № 1. С. 24–30.

24. Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм / К. В. Мельник // Форум права. 2011. № 1. С. 645–651.

25. В. М. Андріїв Міжнародне трудове право : навчальний посібник ВД «Дакор» Київ, 2017. – 533 с.

26. Шашкова-Журавель І.О. Міжнародні та порівняльно-правові аспекти системи нормативно-правового регулювання оплати праці // Наукові праці МАУП, 2014. вип. № 3 (42), С. 108–113.

27. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія: Питання адаптації: Монографія. К. : Знання , 2013. – 276 с.

28. Геращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України. – К.: 2009. – 511 с.

29. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. URL: https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80 (дата звернення 28.08.2019).

30. Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток : Постанова Кабінету Міністрів України від 19 січня 1998 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45-98-п (дата звернення 28.08.2019)

31. Проект Трудового кодексу України. Верхована Рада України : веб-сайт. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення – 28.08.2019)

32. Мігдаль О. Проект трудового кодексу: «за» і «проти». Юридична газета online. 2018. URL: http://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-trudovogo-kodeksu-za-i-proti.html (дата звернення 28.08.2019).

33. Марущенко В. Проект Трудового кодексу не вирішує основних питань. URL: hds-chernivtsi.org/?p=722 (дата звернення 28.08.2019).

34. Щербатюк М. Що зробить новий Трудовий кодекс з нашими відпустками? URL: helsinki.org.ua/index.php?id=1295525177 (дата звернення 28.08.2019).

35. Аналіз проекту Трудового кодексу стосовно відпусток. URL: http://news-day.com.ua/politics/1274/ (дата звернення 28.08.2019).

36. Експертиза проекту Трудового кодексу України. - Аналітичний центр «Академія». URL: http://www.academia.org.ua/?p=715 (дата звернення 28.08.2019).

37. Осучаснення трудового законодавства. Міністерство соціальної політики України. URL: https://www.msp.gov.ua/news/17064.html?PrintVersion (дата звернення 28.08.2019).

38. Волинка К. Г. Механізм забезпечення прав і свобод особи: питання теорії і практики : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.01 / К. Г. Волинка. К., 2006. – 16 с.

39. Магновський І. Й. Гарантії прав і свобод людини та громадянина в праві України (теоретико-правовий аспект) : автореф. дис. канд. юрид. наук. : 12.00.01 / І. Й. Магновський. К., 2015. – 20 с.

40. Малихіна Я. А. Юридичні гарантії реалізації права на працю особами віком до 18 років : автореф. дис. канд. юрид. наук.: 12.00.05 / Я. А. Малихіна. Х., 2016. – 19 с.

41. Рудик В. А. Юридичні гарантії права людини на соціальний захист в Україні : автореф. дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / В. А. Рудик. Х., 2012. – 20 с.

42. Франциян В. Ф. Проблемы законодательства об отпусках рабочих и служащих в СССР : дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / Франциян Василий Федорович ; Ин-т гос-ва и права; науч. рук. Лившиц Р. З. М., 1973. – 198 с.

43. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : дис. канд. юрид. наук : 12.00.05 / Гаращенко Людмила Петрівна; Нац. акад. наук, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького ; наук. кер. Хуторян Н.М. К., 2008. – 209 с.

44. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : монографія / О. А. Ситницька. Хмельницький : Вид-во Хмелин. ун-ту управління та права, 2015. – 168 с.

45. Карпенко Д. О. Основи трудового права: Навчальний посібник. К. : А.С.К., 2012. – 655 с.

46. Мужикова Н. М. Адаптація соціальної політики та трудового законодавства України до стандартів ЄС: Навчальний посібник. К. : Видавництво А. С. К., 2014. – 607 с.

47. Безп'ята В. Ф. Використання міжнародно-правових актів при захисті права на працю / В. Ф. Безп'ята // Форум права. 2018. № 2. С. 45–52.

48. Охорона праці в Україні: Нормативні документи /Упоряд. О. М. Роїна, Ред. О. А. Кривенко. - 2-ге вид., виправлене і доповнене. К. : КНТ, 2006. – 418 с.

49. Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю: учбовий посібник. К. : А.С.К., 2008. – 1023 с.

50. Трудове право України: Академічний курс: Підручник К. : ВД "Ін Юре", 2009. – 537 с.

51. Трудове право України: Підручник. К. : Знання, 2013. – 563 с.

52. Феськов М. М. Трудове законодавство України і Європейська соціальна хартія: Питання адаптації: Монографія. - К. : Знання , 2013. – 276 с.

53. Жернакова В.В. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Изд. третье, переработанное и дополненное Х.: Одиссей, 2014. – 288 с.

54. Право на відпочинок та проблеми посилення юридичних гарантій його реалізації // Університетські наукові записки, 2016.№ 2, с. 51.

55. Право на відпочинок у трудовому праві // Підприємництво, господарство, право. 2018, с. 49 –58.

56. Бачинський М.Д. Трудові правовідносини: поняття та суть: до проекту Трудового кодексу // Право України, 2010. № 1. С. 16–19.

57. Бойко М.Д. Трудове право України. Навчальний посібник. Курс лекцій. К.: "Олан". 2006. – 318 с.

58. Грузінова Л.П, Короткін В.Г. Трудове право України. Частина 3: навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. К.: МАУП, 2012. – 404 с.

59. Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм / К. В. Мельник // Форум права. 2011. № 1. С. 645–651.

60. Безп'ята В. Ф. Використання міжнародно-правових актів при захисті права на працю / В. Ф. Безп'ята // Форум права. 2018. № 2 С. 45–52.

61. Вавженчук С. Я. Сутність та зміст захисту й охорони трудових прав у законодавстві України / С. Я. Вавженчук// Юрид. наука і практика. 2011. № 1. С. 89–94.

62. Право на відпочинок та проблеми посилення юридичних гарантій його реалізації // Університетські наукові записки, 2016.№2, с. 51;

63. Хартия Европейского Союза об основных правах : комментарий : науч. изд. / С. Ю. Кашкин [и др.] ; отв. ред С. Ю. Кашкин. М. : Юриспруденция, 2009. – 208 с.

64. Европейская конвенция про защиту прав человека и основоположных свобод от 4 октября 1950 р. // Международные акты о правах человека : сб. документов. – М. : Издат. группа Норма-Инфра, 2007. – С. 539–551.

65. Міжнародно-правове регулювання праці Трудове право. URL: http://yurist-online.com/ukr/uslugi/yuristam/literatura/trud_pravo/031.php. (дата звернення 28.08.2019).

66. Європейська соціальна хартія (переглянута) : Міжнародний документ від 03.05.1996 № ETS N 163 // Офіц. вісн. України. 2006. № 40. С. 37. Ст. 2660.

67. Конвенція Організації Об'єднаних Націй про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок. Міжнародний документ від 18.12.1979. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/995_207 (дата звернення 28.08.2019).

68. Конвенція про права дитини : Міжнародний документ від 20.11.1989 // Зібрання чинних міжнародних договорів України.1990. № 1. С. 205-241.

69. Міжнародна конвенція про захист прав всіх трудящих – мігрантів та членів їх сімей : Міжнародний документ від 18.12.1990. URL:

http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_203 (дата звернення 28.08.2019).

70. Домбругова А. Основна щорічна відпустка: правові гарантії забезпечення. Юридичний вісник України. 2017. № 5, с.14–19.