ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:331.(322)
DOI <https://doi.org/10.32844/2618-1258.2019.2-1.20>

БОЙКО І.В., БОЙКО О.І.

ПОНЯТТЯ ТА ВИДИ ТРУДОВИХ ВІДПУСТОК В УКРАЇНІ

У статті досліджено поняття та види трудових відпусток в Україні, проведений аналіз наукових надбань і положень міжнародних правових актів, ратифікованих нашою державою, й чинного законодавства України в галузі трудового права у порівнянні з проектом Трудового кодексу України, які регулюють конституційне право кожного працюючого на трудову відпустку, котра надається роботодавцями. Вивчено шляхи виникнення й розвитку правового регулювання трудових відпусток, їх видів. Здійснено теоретичне узагальнення й нове вирішення завдання, що полягає у формуванні цілісної концепції правового розуміння явища трудових відпусток, яке ґрунтується на сутнісних рисах трудових відпусток і враховує тенденції розвитку суспільних відносин у сфері трудового права. Встановлено, що в чинних правових нормах закріплено чотири види щорічних трудових відпусток, а у проекті Трудового кодексу України – сім видів цих відпусток. Викладено авторське визначення трудових відпусток, яке пропонується закріпити в новому Трудовому кодексі України, вказано ознаки та види трудових відпусток, основні гарантії реалізації права працівника на трудову відпустку. Зроблено висновок, що основними гарантіями реалізації права працівника на трудову відпустку є: 1) збереження місця роботи (посади) й умов трудового договору; 2) грошова виплата в розмірі, еквівалентному розміру оплати праці за аналогічний період роботи; 3) заборона заміни щорічної трудової відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених законодавством; 4) заборона ненадання щорічної трудової відпустки протягом двох років підряд; 5) дозвіл використовувати щорічну трудову відпустку частинами; 6) процедура відкликання працівника з трудової відпустки, спрямована на недопущення порушення права на відпочинок; 7) правила перенесення строків щорічної трудової відпустки в разі настання передбачених законодавством випадків.

Ключові слова: *трудове право, поняття та види трудових відпусток, їхні ознаки, право й гарантії реалізації права на трудові відпустки.*

The article deals with the concepts and types of work holidays in Ukraine, conducted an analysis of scientific achievements and provisions of international legal acts ratified by our state and current Ukrainian legislation in the field of labor law in comparison with the draft Labor Code of Ukraine, which regulate the constitutional right of everyone working for a leave, which provided by employers. The ways of occurrence and development of legal regulation of holidays and their kinds are studied. A theoretical synthesis and a new solution of the problem, which consists in forming a holistic concept of legal understanding of the phenomenon of holidays, is based on the essential features of work holidays and takes into account trends in the development of social relations in the field of labor law. It was established that four types of annual holidays were fixed in the cur-

© БОЙКО І.В. – старший науковий співробітник (Державний науково-дослідний інститут Міністерства внутрішніх справ України)

© БОЙКО О.І. – студентка факультету соціології і права (Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»)

rent legal norms, and seven kinds of these holidays were included in the draft Labor Code of Ukraine. The author's definition of holidays is proposed, which is proposed to be fixed in the new Labor Code of Ukraine, signs and types of holidays are given, the main guarantees of realization of the employee's right to work leave. It is concluded that the main guarantees for the exercise of the employee's right to work leave are: 1) preservation of the place of work (position) and conditions of the employment contract; 2) cash payment in the amount equivalent to the amount of remuneration for the same period of work; 3) prohibition of replacement of annual work leave with monetary compensation, except in cases provided by law; 4) prohibition of non-annual annual leave for two consecutive years; 5) permission to use annual work leave in parts; 6) the procedure for recalling an employee from work leave, aimed at preventing the violation of the right to rest; 7) rules for postponing the terms of annual work leave when the cases stipulated by law occur.

Key words: labor law, concept and types of work holidays, their signs, right and guarantees of the implementation of the pray on the holidays.

Вступ. Одним з основних серед соціальних прав і свобод людини та громадянина є право на відпочинок. Тому право на трудову відпустку є невід'ємною частиною правового статусу працівника й виступає гарантією забезпечення його конституційних прав на відпочинок. Надання трудової відпустки спрямовано на відновлення здоров'я і працездатності працівників, сприяння в задоволенні ними основних інтересів й потреб, компенсацію фізичного та психологічного навантаження, що має місце впродовж його трудової діяльності.

Право на трудову відпустку гарантоване міжнародними та національними правовими актами. Так, у статті 24 Загальної декларації прав людини, прийнятій Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року, вказано, що *«Кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку»* [1]. Це положення було закріплено в Основному Законі України, зокрема, у ст. 45 вказано, що *«Кожна, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням оплачуваної щорічної відпустки»* [2]. Дане право забезпечується наданням працівникам певної кількості календарних днів безперервного відпочинку, тобто трудових відпусток встановленої тривалості, які надаються працівникові роботодавцем у календарному році з оплатою або без оплати.

Відповідно до п. 3 ст. 2 «Право на справедливі умови праці» Європейської соціальної хартії (ратифікована Україною 14.09.2006 р.), що «з метою ефективного здійснення права на справедливі умови праці Сторони зобов'язуються: *встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів*» [3], але наша держава не взяла на себе виконання чинної правової норми. Нагадаємо, що відповідно до статті 75 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) щорічна основна трудова відпустка надається працівникам тривалістю *не менш як 24 календарних дні* за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору [4].

Згідно зі статтею 3 Концепції Міжнародної організації праці № 132 (переглянута у 1970 р.) «Про оплачувані відпустки» (ратифікована Україною 29.05.2001 р.) до членів Організації встановлено такі вимоги відносно трудових відпусток, зокрема: 1) кожна особа, до якої застосовується Конвенція, має право на щорічну оплачувану трудову відпустку встановленої мінімальної тривалості; 2) *відпустка ні в якому разі не може становити менше трьох тижнів за один рік роботи* [5].

Слід зазначити, що у ч. 1 ст. 173 проекту Трудового кодексу України від 24 липня 2017 р. (зареєстрованого у Верховній Раді України до другого читання) вказано: *«щорічна основна трудова відпустка встановлюється тривалістю не менш як 28 календарних днів за кожний робочий рік»*, а трудові відносини виникають із дня укладення трудового договору або з іншого дня, зазначеного в трудовому договорі (ч. 3 ст. 30 проекту ТК) [6]. Таким чином, робочий рік відраховується з дати виникнення трудових відносин.

У правників-юристів у галузі трудового права натепер немає чіткого розуміння того, чим саме є для працівника використання трудової відпустки – правом чи обов'язком, тому виникають питання щодо врегулювання правозастосовного характеру, наприклад, через відсутність чіткої процедури визначення строків трудових відпусток, тому деякі працюючі частково користуються правом на неї. Нині ще чітко не визначено диференційного правового регулювання в наданні працівникам трудових відпусток роботодавцями.

Отже, на сучасному етапі розвитку нашої країни дослідження питання поняття та видів трудових відпусток в Україні є актуальними, оскільки прогалини в чинних правових нормах вимагають детального аналізу такого явища, як трудові відпустки, а також формування нової наукової моделі, яка враховувала б сучасні тенденції розвитку науки трудового права й законодавства про працю та відповідала б на питання практичного характеру.

Науково-теоретичним підґрунтям цього дослідження стали праці таких відомих науковців у галузі трудового права, як М. Г. Александров, В.Я. Буряк, В.С. Венедиктов, Л.П. Герашенко, Г.С. Гончарова, В.В. Готри, Л.Я. Гінцбург, С.Ф. Гуцу, В.В. Жерков, Т.В. Красюк, Р.З. Лівшиць, С.М. Прилипо, О.А. Ситницька, М.І. Іншина, О.С. Хохрякова, Н.М. Хуторян, Г.І. Черноус, О.М. Ярошенко та багато інших, які розробляли теоретичні й методичні основи науки трудового права. Крім цього, питання щорічних відпусток розглядалися на рівні фахових видань та різних науково-практичних заходів. Проте питання трудових відпусток у сучасній науці трудового права, незважаючи на їх теоретичну і практичну значимість та важливість, у теорії трудового права досліджувались недостатньо або фрагментарно. Крім того, окремого напряму наукового дослідження трудових відпусток науковцями практично не проводилось, і в науковій літературі цій проблемі, на наш погляд, приділяється недостатньо уваги. Водночас багато важливих питань залишається поза увагою вчених та практиків у галузі трудового права, тому дослідження поняття та видів трудових відпусток за чинним законодавством та проектом Трудового кодексу України на тепер є своєчасним та актуальним.

Стаття має характер теоретичного дослідження, емпіричну базу якого становить чинні міжнародні правові акти, ратифіковані нашою державою в галузі трудового права, законодавство про працю в Україні, проект Трудового кодексу України й інші нормативно-правові акти, а також наукові праці фахівців-правознавців у галузі трудового права.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження сутності проблем чинного законодавства та нормативно-правових актів України в порівнянні з проектом Трудового Кодексу України стосовно визначення та правової регламентації питання поняття та видів трудових відпусток в Україні, що враховуватимуть тенденції розвитку суспільних відносин у трудовому праві, інтересів роботодавців і працівників у сфері правового регулювання трудових відпусток, а також формулювання обґрунтованих пропозицій з удосконалення законодавства в зазначеній сфері трудового права України.

Результати дослідження. Сьогодні кожен працівник реалізує право на працю шляхом укладання трудового договору (угоди) про роботу між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується особисто виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець – надати працівникові роботу за цією угодою, забезпечувати належні, безпечні та здорові умови праці, належні санітарно-побутові умови та своєчасно і в повному обсязі виплачувати заробітну плату. Тому працівникам, які перебувають у трудових відносинах з роботодавцем, незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності надаються щорічні трудові (основна та додаткові) відпустки зі збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати.

Право на трудову відпустку можна трактувати як конституційне право будь-якої людини, яка перебуває в трудових правовідносинах. Так, у ст. 45 Конституції України закріплено, що «кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням оплачуваної щорічної відпустки мінімальної тривалості <...> здійснення цього права визначається законом» [2]. Дане право конкретизується трудовим законодавством. Так, відповідно до ст. 2 КЗпП від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII, працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про щорічні оплачувані відпустки [4], забезпечення даного права є одним з основних принципів правового регулювання трудових відносин. Разом із тим право, закріплене в Основному Законі України, є нормою прямої дії і фундаментом для подальшого виникнення суб'єктивного права на трудові відпустки працівників. Це право не може бути використано, і не інакше як у сфері трудових відносин, і воно не має нетрудового практичного наповнення. Суб'єктивне право на трудову відпустку є логічним продовженням конституційної норми й виступає елементом трудового й правового статусу працівника.

Отже, кожен працюючий має право на відпочинок з наданням щорічної оплачуваної трудової відпустки, що регулюється чинними правовими нормами Конституції України [2], міжнародними правовими актами, які Україна ратифікувала, чи уклала або підписала, чи до яких приєдналась [1; 3], Кодексом законів про працю України [4], Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР, який встановлює державні гарантії права на відпустки [7]. Ці гарантії забезпечуються й іншими законами і нормативно-правовими актами України.

Слід зазначити, що ознаки трудових відпусток виокремлюються в науці трудового права, але впродовж свого існування вітчизняне законодавство не закріпило визначення трудових відпусток. Проект Трудового Кодексу (далі – ТК) України теж не містить дефініції терміна «трудова відпустка». Енциклопедична література трактує цей термін як певний календарний період часу, що надається працівникові впродовж року для відпочинку, відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, задоволення інших життєво важливих потреб та інтересів зі звільненням його від виконання трудових обов'язків зі збереженням місця роботи (посади) у випадках, передбачених законом [8, с. 440]. Безперечно, автори енциклопедії насамперед намагалися розкрити ознаки трудової відпустки, тому таке тлумачення може бути частково застосоване до такого виду відпусток.

До ознак видів трудових відпусток Л.Я. Гінцбург відносив їх суб'єктивний склад, а також те, що працівник наділяється правом не виконувати свої трудові обов'язки з гарантуванням роботи із закінченням відпустки на тих же умовах, що існували до цього. Усі інші елементи відпусток сприймаються працівником, як такі, що розмежовують їх [9, с. 27]. Ці ознаки ввійшли практично до всіх наукових робіт у галузі трудового права, що проводились у сфері щорічних відпусток.

Фахівець наукової трудової права Р.З. Лівшиць говорить, що під час трудової відпустки працівник не виконує державних чи громадських обов'язків [10, с. 4]. Подібних тлумачень дотримуються й автори наукового коментарю до Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР, в якому вказано, що на період відпусток працівник вивільняється від виконання не тільки трудових обов'язків, а й від обов'язків члена виборного профспілкового органу [11, с. 3, 4]. Отже, ця теза має важливе значення для визначення поняття «трудова відпустка» і вона повинна бути закріплена в проекті ТК України.

О.С. Хохрякова пропонує сприймати трудову відпустку як відпочинок і різновид (окремий випадок) вивільнення працюючого від виконання трудових обов'язків на певний час без припинення трудових правовідносин [12, с. 18–20].

На нашу думку, тут має місце помилка в розумінні змісту досліджуваного поняття, оскільки представник описаної точки зору прирівнює його до категорії «відпочинок». У дійсності ж слово «відпустка» є похідним від дієслова «відпускати», тобто давати комусь волю від свого впливу. Ключове у слові «відпустка» – *це не давати працівнику відпочинок, а відпускати його з-під волі роботодавця*. Той аргумент, що особа після цього може потрапити під вплив волі третіх осіб (адміністрації навчального закладу, лікарняного закладу тощо), знаходиться поза межами трудових правовідносин і значення для трудово-правового регулювання не має. Для законодавства про працю істотним є лише те, що трудові правовідносини зазнають змін. Тому вважаємо, що розходження між загальним змістом слова «відпустка» та його трудово-правовим наповненням немає.

Науковець С.Ф. Гуцу виділяє таку ознаку трудових відпусток, як відносна тривалість. Під тривалістю вона розуміє період часу, що обчислюється у значній кількості календарних (або робочих) днів, які надаються як вільні від роботи один за одним безперервно. На підставі цього вона пропонує таку дефініцію: *трудова відпустка* – це передбачений законом або колективним договором відносно тривалий і безперервний період часу, коли працівник тимчасово звільняється від виконання трудової функції з правом повернутися до роботи на тих же умовах, що й до відпустки [13, с. 24–26, 29].

Можливість отримання відпустки лише під час перебування у трудових правовідносинах, вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків і збереження за ним місця роботи (посади) – це ознаки, які не можуть сприйматися як такі, що виокремлюють трудові відпустки від інших видів відпусток. Цікавою є така ознака трудових відпусток, як їх відносна, порівняно з іншими видами позаробочого часу, тривалість, але згадування відносності позбавляє її достатньої науковості. Ми не погоджуємось із тим, що трудові відпустки переважно є тривалішими за інші види відпусток. Наприклад, за угодою сторін працівнику може бути надано відпустку без/зі збереження заробітної плати тривалістю у два дні, тоді як тривалість інших видів відпусток може становити три роки, наприклад у разі народження дитини – декретна відпустка.

Поряд із тривалістю відпусток інколи згадується така їхня риса, як періодичність. Але цей підхід вбачається хибним через те, що остання властива лише для деяких видів трудових відпусток, які надаються раз на рік.

Усі інші їх види можуть бути використані з різними інтервалами залежно від конкретних умов: один раз упродовж усього періоду існування трудових правовідносин між працівником і роботодавцем, декілька разів упродовж робочого року або взагалі не надаватись, якщо необхідні для їх отримання підстави так і не настануть. Наприклад, у ст. 11 Закону України «Про відпуст-

ки» передбачено, що щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі: 1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки (ч. 10 ст. 10 Закону); 2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки (ч. 1 ст. 21 Закону); 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; 4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням [7]. Крім цього, щорічна трудова відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, *може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником)*.

Так само не може задовольнити умови даного дослідження ознака безперервності відпусток, оскільки вона не є їх безумовною рисою, оскільки згідно зі ст. 12 Закону України «Про відпустки» закріплено за працівником право поділу відпустки на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме *не менше 14 календарних днів* [7].

Важливим моментом, що характеризує відпустки, є те, що їх тривалість вимірюється календарними днями. Так, тривалість внутрішньозмінних перерв вимірюється в годинах та/чи хвилинах; тривалість щоденного міжзмінного відпочинку – в годинах; вихідні дні визначаються вказівкою на конкретний день тижня; святкові і неробочі дні – конкретними датами. Як бачимо, виключно для відпусток властивим є визначення тривалості в календарних днях. При цьому важливо, щоб законодавчі й локальні правові акти не допускали непорозуміння і застосовували єдину категорію – «календарні дні». Так, ст. 136 Закону України «Про судоустрій та статус суддів» щодо тривалості трудової щорічної відпустки суддів указано, що суддям надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 робочих днів з виплатою, крім суддівської винагороди, допомоги на оздоровлення в розмірі посадового окладу. Суддям, які мають стаж роботи більше 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів [14].

Як уже вказувалось, така риса трудових відпусток, як можливість їх закріплення в законодавчих чи нормативних (локальних) актах для окремого виду працівників, допомагає науковцям відмежовувати трудові відпустки від святкових і неробочих днів. На локальному рівні сторони трудових правовідносин можуть не тільки закріплювати конкретні умови надання тих видів відпусток, що містяться в законодавчих актах про працю, а й установлювати нові види відпусток. Водночас сторони індивідуальних трудових або колективних правовідносин у разі досягнення згоди між собою можуть закріплювати нові правові норми, які не погіршуватимуть становище працюючих.

Зазначимо, що учені неоднаково визначають, чим саме є трудова відпустка – відпочинком чи тимчасовим вивільненням. Вважаємо, що термін «відпочинок» є занадто широким для трактування трудових відпусток, адже залишається незрозумілим, в якій саме формі відпочинку знаходить своє відображення «трудова відпустка». На нашу думку, розпочинати визначення трудових відпусток слід зі слів «тимчасове вивільнення», адже саме те, що роботодавець «відпускає», «вивільняє» працівника, є суттю цього правового явища.

Враховуючи викладені вище дефініції, нами сформульовано поняття трудової відпустки, *що надано у висновках до даної статті*.

Сьогодні державні гарантії права на трудові відпустки, умови, тривалість і порядок надання їх працівникам закріплено в нормах ст.ст. 2 та 6 Закону України «Про відпустки», де вказано, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Нарівні з громадянами України право на трудові відпустки мають іноземні громадяни й особи без громадянства, які працюють в Україні на законних підставах. *Право на відпустки забезпечується:* а) гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості зі збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених зазначеним Законом; б) забороною заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених у ст. 24 вказаного вище Закону та ст. 83 КЗпП.

У проекті ТК України від 24.07.2017 р., право на відпустку доповнено такою правовою нормою – 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 (п. 2 ст. 166 проекту ТК) [6]. У чинних правових нормах проекту ТК України аналогічно вказано, що у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної трудової

відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

За бажанням працівника частина щорічної трудової відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових трудових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні. *Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.*

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних трудових відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, виплачується спадкоємцям. За бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану трудову відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення у цьому разі є останній день відпустки.

Ми схилиємося до думки, що питання, пов'язані з правовим регулюванням трудових відпусток, повинно бути регламентовано в новому ТК України, і що при цьому немає необхідності дублювати ці положення на рівні окремого закону.

Система поділу трудових відпусток на види за чинним законодавством та проектом Трудового кодексу України має як науковий, так і практичний характер, що сприяє більш глибокому вивченню його природи, при цьому класифікація цих відпусток має особливе значення саме для законодавчого регламентування. Чітка, зрозуміла й науково обґрунтована класифікація – запорука ефективного правового регулювання у сфері трудових відпусток, тоді як помилки й упущення під час формування системи можуть стати першопричиною питань як правозастосовного, так і нормотворчого характеру.

Слід зазначити, що відповідно до ст. 4 Закону України «Про відпустки» встановлено такі види щорічних трудових відпусток: **1) основна; 2) додаткова за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці; 3) додаткова за особливий характер праці; 4) інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.** Подальші статті Закону розкривають сутність кожного із цих видів трудових відпусток.

Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної трудової відпустки. При цьому тривалість відпустки не може бути меншою ніж 24 календарних дні.

Разом із тим чинні правові норми Закону України «Про відпустки» закріплюють **щорічну основну трудову відпустку** та її тривалість для окремих категорій працівників. Зупинимось на деяких з них: керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається **щорічна основна трудова відпустка тривалістю до 56 календарних днів**; особам з інвалідністю І і II груп надається щорічна основна трудова відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів; особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна трудова відпустка тривалістю 31 календарний день. Ця правова норма закріплена і в ст. 75 КЗпП.

Вказаний вище Закон закріплює **щорічну додаткову відпустку за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці** та її тривалість для окремих категорій працівників, а саме працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, надається щорічна додаткова трудова відпустка за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів.

Водночас за чинними правовими нормами право працівника на щорічні трудові відпустки (як основну, так і додаткову) повної тривалості в перший рік роботи настає після закінчення **шести місяців безперервної роботи** на даному підприємстві (ч. 5 ст. 10 Закону).

Крім цього, чинне законодавство містить низку категорій працівників, які мають право на продовжену щорічну основну трудову відпустку. Це державні службовці, судді, прокурори, працівники поліції, журналісти та інші працівники. *Наприклад, законами України: «Про Національну поліцію» від 2 липня 2015 р. у ст. 92 «Відпустки поліцейських» поліцейським надаються щорічні чергові оплачувані відпустки в порядку та встановленою тривалістю, також додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, відпустки без збереження заробітної плати та інші види відпусток відповідно до законодавства про відпустки.* Тривалість відпусток поліцейського обчислюється щодобово. Святкові та неробочі дні не включаються до щорічної основної оплачуваної відпустки поліцейського, яка становить 30 календарних днів. За кожний повний календарний рік служби в поліції після досягнення п'ятирічного стажу служби поліцейському надається **один календарний день** додаткової оплачуваної відпустки, але не більш як **п'ятнадцять календарних**

днів (ст. 93 Закону) [15]. Згідно із Законом «Про прокуратуру» від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII, в редакції від 2 липня 2015 р., у ст. 82 «Відпустка прокурора» *прокурору надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів з виплатою допомоги для оздоровлення в розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати прокурора. Прокурору, який має стаж роботи в органах прокуратури понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 15 календарних днів* [16].

Разом із тим *щорічні додаткові трудові відпустки* за бажанням працівника можуть надаватися одночасно із щорічною основною відпусткою або окремо від неї. Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів.

Слід зазначити, що у ст. 168 проекту ТК України від 24 липня 2017 р. встановлено такі види трудових відпусток: *1) основна трудова відпустка мінімальної тривалості; 2) основна трудова відпустка продовженої тривалості; 3) додаткова трудова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; 4) додаткова трудова відпустка за особливий характер праці; 5) додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу; 6) додаткова трудова відпустка за стаж роботи; 7) інші додаткові трудові відпустки*, передбачені законом [18].

Таким чином, у діючому Законі України «Про відпустки» закріплено *чотири види* щорічних трудових відпусток, а у проекті ТК України – *сім видів* трудових відпусток. Так, у проекті Кодексу *по-перше*, встановлено не один, а два види основних трудових відпусток – *мінімальної та продовженої тривалості*; *по-друге*, встановлено два нових види трудових відпусток, зокрема: *додаткова трудова відпустка за роботу на умовах ненормованого робочого часу; додаткова трудова відпустка за стаж роботи* (п. 1 ч. 1 ст. 168 проекту). Крім того, *мінімальна трудова відпустка* за чинним законодавством становить *24 календарних дні*, а у правових нормах проекту ТК України встановлена її *мінімальна тривалість – 28 календарних днів*.

Висновки. *По-перше*, трудова відпустка як правове явище входить до числа більш широких категорій, таких як позаробочий час, час відпочинку й відпустка, і співвідноситься з кожним із них як часткове й ціле. *Позаробочий час* – це передбачений законодавством, колективним чи трудовим договором проміжок часу, впродовж якого працівник тимчасово вивільняється від виконання трудових обов'язків. При цьому достатньою підставою для надання часу відпочинку є існування трудових правовідносин, тоді як інші випадки вивільнення працівника можливі лише за наявності складного юридичного факту, який поруч з трудовими правовідносинами включає передбачену законодавством чи локальними правовими актами життєву обставину. 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.

По-друге, на нашу думку, **трудова відпустка** – це встановлене законом, колективними або трудовими договорами тимчасове вивільнення роботодавцем працівника від виконання трудових обов'язків (обов'язків члена виборного профспілкового органу), тобто щорічна та додаткова трудова відпустка встановленої тривалості, яка надається працівникові роботодавцем та обчислюється в календарних днях відпочинку, що здійснюється з гарантованою виплатою середньої заробітної плати, а також виплатою працівникові у випадках, передбачених законодавством, колективним чи трудовим договором, матеріальної допомоги на оздоровлення зі збереженням на період відпустки місця роботи (посади) й умов праці, порядок та умови надання якої передбачено законодавством.

Сьогодні викладене нами поняття *трудової відпустки* Парламенту необхідно закріпити в правових нормах нового Трудового кодексу України.

По-третє, основними ознаками трудових відпусток є: 1) надання відпусток – це обов'язок роботодавця, а використання – обов'язок працівників; 2) правом на отримання трудової відпустки працівник володіє з моменту виникнення трудових правовідносин; 3) мета – надання працівнику можливості відпочити й відновити працездатність; 4) періодичність – право на трудову відпустку виникає у працівника з першого дня кожного робочого року, починаючи з першого; 5) сплачуваність – працівник отримує за час перебування у трудовій відпустці виплату в розмірі, еквівалентному розміру оплати праці за аналогічний період роботи; 6) строки надання, що встановлюються за погодженням між роботодавцем і працівником.

По-четверте, основними гарантіями реалізації права працівника на трудову відпустку є: 1) збереження місця роботи (посади) й умов трудового договору; 2) грошова виплата в розмірі,

еквівалентному розміру оплати праці за аналогічний період роботи; 3) заборона заміни щорічної трудової відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених законодавством; 4) заборона ненадання щорічної трудової відпустки протягом двох років підряд; 5) дозвіл використовувати щорічну трудову відпустку частинами; 6) процедура відкликання працівника з трудової відпустки, спрямована на недопущення порушення права на відпочинок; 7) правила перенесення строків щорічної трудової відпустки в разі настання передбачених законодавством випадків.

Список використаних джерел:

1. Загальна декларація прав людини : Указ Президії Верховної Ради Української РСР від 19 жовтня 1993 р. № 2141 (ратифікована як один з документів Міжнародного пакету). *Офіційний вісник України*. 15.12.2008. № 93. С. 89.
2. Конституція України: Закон від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 23.07.1996. № 30. Ст. 141.
3. Європейська соціальна хартія (переглянута), Страсбург від 3 травня 1996 р. : Закон від 14 вересня 2006 р. № 137-V (ратифіковано із заявами). *Відомості Верховної Ради України*. 14.09.2006. № 43. Ст. 418.
4. Кодекс законів про працю України: Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 17.12.1971. № 50. Додаток.
5. Конвенція Міжнародної організації праці про оплачувані відпустки № 132 (переглянута у 1970 році) : Закон від 29 травня 2001 р. № 2481-III. *Відомості Верховної Ради України*. 03.08.2001. № 31. Ст.156.
6. Проект Трудового кодексу України від 24 липня 2017 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 15.02.2019).
7. Про відпустки : Закон від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 28.01.1997. № 2. Ст. 4.
8. Ярошенко О.М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України : монографія. Харків : Вип. СПД ФО Вапрянчук Н.М. 2006. 456 с.
9. Гинцбург Л.Я. Трудовые отпуска рабочих и служащих : монография. Москва : Изда-во АН СССР, 1957. 131 с.
10. Лившиц Р.З. Отпуска рабочих и служащих в СССР. Москва : Госюриздат, 1961. 96 с.
11. Гончарова Г. С., Жернаков В. В., Жигалкин П. И. Научно-практический комментарий Закона «Об отпусках». Порядок исчисления средней заработной платы. Харьков : Консум, 1997. 76 с.
12. Хохрякова О. С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования : дисс. ... д-ра. юрид. наук : 12.00.05 ; Ин-т законодательства и сравнительного правоведения при Верхов. Совете Российской Федерации. Москва, 1992. 356 с.
13. Гуцу С.Ф. Правове регулювання відпусток цільового призначення : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 ; Харк. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди ; наук. кер. О.І. Процевський. Харків, 2007. 204 с.
14. Про судоустрій і статус судів : Закон від 3 червня 2016 р. № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 29.07.2016. № 31. Ст. 545.
15. Про Національну поліцію : Закон від 2 липня 2015 р. № 580-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 09.10.2015. № 40–41. Ст. 379.
16. Про прокуратуру : Закон від 14 жовтня 2014 р. № 1697-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 16.01.2015. № 2–3. Ст. 12.