

## РОЗДІЛ 5 ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.23/24

### КЛАСИФІКАЦІЯ ВІДПУСТОК CLASSIFICATION OF LEAVES

Авескулов В.Д.,

аспірант II року навчання кафедри трудового права  
Національного університету «Юридична академія України  
імені Ярослава Мудрого»

Стаття присвячена дослідженню існуючих на сьогодні систем поділу відпусток на види. Проаналізовано точки зору вітчизняних та зарубіжних науковців, положення українського та зарубіжного законодавства з цього питання. Результатом роботи є рекомендація нової системи відпусток для запровадження в національне законодавство.

**Ключові слова:** соціальні відпустки, цільові відпустки, щорічні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати, види відпусток.

Статья посвящена исследованию существующих систем деления отпусков на виды. Проанализированы точки зрения отечественных и зарубежных ученых, положения украинского и зарубежного законодательства по этому вопросу. Результатом работы есть рекомендация новой системы отпусков.

**Ключевые слова:** социальные отпуска, целевые отпуска, ежегодные отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, виды отпусков.

Article is devoted to the analysis of different classifications of leaves. Scientific works of Ukrainian and foreign scientists, national and foreign legislation were studied. The result of this work is a recommendation of a new leaves system, which can be applied to the new Labor Code.

**Key words:** annual leaves, social leaves, purpose leaves, unpaid leaves, kinds of leaves.

**Постановка проблеми.** Урізноманітнення трудових правовідносин, яке особливо активно відбувається після набуття Україною незалежності, сприяє виникненню нових видів відпусток. Через це актуальним є питання формування такої їх класифікації, яке могло б слугувати основою для побудови відповідної глави в Проекті Трудового кодексу України.

**Стан дослідження.** Теоретичне підґрунтя дослідження склали наукові публікації таких учених, як Л. П. Гарашенко, С. Ф. Гуцу, Л. Я. Гінцбург, Р. З. Лівшиць, Л. Я. Орловський, О. А. Ситницька, Я. М. Скоморохов, В. Ф. Франціян, О. С. Хохрякова та інших. Попри безсумнівну наукову цінність робіт цих учених, окремі, сформульовані ними висновки, вимагають переосмислення та доопрацювання. Метою статті є обґрунтування нової системи видів відпусток.

**Виклад основного матеріалу.** Л. Я. Гінцбург, виходячи з мети надання та наявності або відсутності трудового стажу як підстави надання, виділяв такі види відпусток: 1) трудові; 2) у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю; 3) у зв'язку з навчанням; 4) творчі відпустки [1, с. 26-32].

Р. З. Лівшиць поділяв відпустки залежно від цілі їх надання на три види: 1) відпустки для відпочинку, що надавались за роботу один раз протягом робочого року; 2) відпустки цільового призначення (навчальні, творчі тощо), що надавались для досягнення передбаченої законом цілі; 3) відпустки з тимчасової непрацездатності (вагітність, хвороба, карантин тощо), що надавались на підставі лікарняного листка [2, с. 4, 5]. Тобто учений поєднував навчальні та творчі відпустки в один вид – *відпустки цільового призначення*.

Детально питання класифікації відпусток було розглянуто В. Ф. Франціяном. Перш за все учений поділяв відпустки за їх підставами, оскільки юридичні факти, що породжують право на той чи інший вид відпустки – не є одні й ті ж самі. Другим критерієм класифікації науковець пропонував розглядати момент виникнення права на фактичне використання відпусток. Третьою ознакою було цільове призначення відпусток. За таким критерієм В. Ф. Франціян поділяв відпустки на відпустки для відпочинку, для навчання, та через хворобу. Крім того, учений відрізняв відпустки за їх матеріальною компенсацією: одні відпустки надавались із збереженням заробітної плати, другі – без, а треті – з виплатою допомоги із соціального страхування [3, с. 23-26].

Я. М. Скоморохов підтримує поділ відпусток на трудові та соціальні. Класифікуючим критерієм у цьому випадку виступає вид суспільно корисної діяльності: у трудових відпустках нею є праця, а в соціальних – інша суспільно значуща діяльність у поєднанні з працею [4, с. 44, 45].

А. М. Лушніков і М. В. Лушнікова головними відмінностями соціальних відпусток визначають: 1) наявність соціально значимих цілей надання; 2) це – самостійні періоди вивільнення від роботи; 3) надаються не за робочий, а за календарний рік [5, с. 528].

О. С. Хохрякова піддає критиці термін «соціальні відпустки», оскільки термін «соціальний», на її думку, означає «такий, що має відношення до життя людей та їх відносин у суспільстві». Виходячи з цього, правниця доходить висновку, що усі відпустки є соціальними, оскільки суспільство зацікавлене в забезпеченні працівників відпочинком для відновлення працездатності [6, с. 21]. Така точка зору знайшла своє відображення у ТК РФ, який не вживає терміну «соціальні відпустки», розглядаючи окремо відпустку по вагітності та пологам, відпустку для догляду за дитиною та відпустку для працівників, які усиновили дитину.

О. С. Хохрякова говорить про різні критерії класифікації відпусток: за матеріальним забезпеченням; за цільовим призначенням тощо. У той самий час правниця зауважує, що усередині кожного виду відпусток можливий подальший їх поділ на види [6, с. 20, 21].

Ідея виокремлення соціальних відпусток закріплена в законодавствах деяких країн колишнього СРСР. Трудові кодекси Азербайджанської Республіки (ст. 112), Республіки Білорусь (ст. 150), Республіки Казахстан (ст. 100), Республіки Молдова (глава 4 розділу 4), Республіки Таджикистан (стаття 84), Республіки Туркменістан (стаття 84) та Республіки Узбекистан (стаття 149) в дещо різних варіаціях регламентували надання соціальних відпусток.

Можна виокремити два основних погляди на те, що необхідно включати до соціальних відпусток. Відповідно до

першої точки зору, до соціальних відпусток включаються усі відпустки окрім щорічних. Прихильники другої позиції також виводять за межі соціальних відпусток творчі, учбові та неоплачувані відпустки.

Аналізуючи положення Конституції України [7], Основ законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [8], можемо зробити висновок, що система соціального захисту спрямована на надання допомоги *соціально незахищеним верствам населення*. На основі такого розуміння слова «соціальне» вважаємо, що до соціальних відпусток не має сенсу відносити творчі та учбові відпустки, оскільки особи, які суміщають роботу за трудовим договором і навчання чи написання підручника, не підпадають під категорію слабо захищених верств населення. Так само нелогічно виглядає включення до категорії соціальних відпусток відпусток без збереження заробітної плати, адже їх основною метою є надання працівникові можливості вивільнення від виконання роботи у різноманітних життєвих ситуаціях. При цьому працівник не обов'язково виступає незахищеною стороною (наприклад, відпустка, що надається сумісникам на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи – п. 14 ст. 25 ЗУ «Про відпустки» [9]). Слід також зазначити, що оскільки для виокремлення відпусток без збереження заробітної плати використовується ознака оплачуваності, їх слід протиставляти лише оплачуваним відпусткам. З іншими ж видами відпусток неоплачувані відпустки співвідносяться як одиничне та загальне.

З огляду на представлені доводи, нам видається некоректним включати до соціальних відпусток учбові, творчі та неоплачувані відпустки. Поняття соціальних відпусток, на наше переконання, повинно обмежуватись межами відпусток: 1) з вагітності та пологів; 2) із сімейних обов'язків; 3) з тимчасової непрацездатності.

Я. М. Скоморохов ще одним критерієм поділу відпусток на види визначає матеріальне забезпечення, поділяючи відпустки на оплачувані та неоплачувані. Оплачувані відпустки учений поділяє на ті, що надаються для відпочинку, та цільові відпустки [4, с. 58]. На нашу думку, у цьому випадку відбувається підміна понять, а саме: на перше місце ставиться критерій матеріального забезпечення, у той час, як слід починати з цілі надання відпустки, оскільки як відпустки для відпочинку, так і цільові відпустки (у тому розумінні, яке пропонується науковець) можуть мати оплачуваний чи неоплачуваний характер.

Серед українських учених основним прихильником поділу відпусток на щорічні та цільові є С. Ф. Гуцу. Проаналізувавши класифікації, запропоновані іншими ученими, С. Ф. Гуцу прийшла до висновку, що незалежно від того, який критерій покладено в основу поділу відпусток, більшість з них виділяють щорічні відпустки, а потім систематизують усі інші передбачені законом відпустки. Головною ознакою інших відпусток, на думку правознавця, є те, що вони надаються не для відпочинку від праці. Усі відпустки, призначення яких не є відпочинок від праці, учена відносить до групи відпусток цільового призначення. При цьому до відпусток цільового призначення, окрім навчальних та творчих, відносяться соціальні відпустки, як такі, що надаються для реалізації сімейних чи батьківських функцій, відновлення працездатності працівника [10, с. 6-8]. Саме таким чином поділено відпустки в Трудовому кодексі Республіки Вірменія (стаття 171).

Нам така система відпусток видається штучною, оскільки незрозумілим залишається чому особливим чином виділяються відпустки для відпочинку. Адже, відповідно до загально визнаної точки зору, за метою надання відпустки поділяються на щорічні (метою є відпочинок), творчі, учбові тощо. Відпочинок є такою ж ціллю, як, наприклад, і написання дисертації чи участь у спортивних змаганнях, і, на нашу думку, жодних підстав для виокремлення відпусток для відпочинку за такої класифікації немає.

Таким чином, у теорії трудового права має місце чимало класифікацій відпусток, у яких їх поділ на види здійснюється за різними критеріями. Кожна із проаналізованих класифікацій має свою теоретичну цінність, проте нам необхідно з'ясувати, яку із них доречніше закріпити в чинному законодавстві.

Зауважимо, що система поділу відпусток на види, яка закріплена в статті 4 ЗУ «Про відпустки», зроблена не на уковій основі, а лише з метою перелічити види відпусток, які мають місце в чинному законодавстві, адже відсутній спільний критерій класифікації. Так, підставою для виокремлення відпустки без збереження заробітної плати є ознака оплачуваності, у той час як критерієм виокремлення інших видів відпусток є мета їх надання. Саме через це деякі види відпусток можуть відноситись одразу до двох видів (наприклад, відпустка тривалістю до 30 календарних днів, яка надається щорічно пенсіонерам за віком та інвалідам III групи, передбачена п. 6 ст. 25 ЗУ «Про відпустки», відноситься як до соціальних, так і до відпусток без збереження заробітної плати), що суперечить цілям класифікації.

Додамо, що підставою для виділення щорічної відпустки є не регулярність її надання, а ціль – надання працівникові відпочинку. Проте, оскільки обидві ознаки – ціль і регулярність надання – є значущими, у терміні відобразилась лише одна з них.

З огляду на це, можна виокремити ще один критерій класифікації відпусток – *регулярність їх надання*. За такої підстави усі відпустки діляться на: 1) *регулярні*, які надаються щорічно, та 2) *нерегулярні*, які надаються одноразово (наприклад, відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 10 календарних днів, що надається особам, які одружуються).

До 2001 року в Україні існував ще один вид відпусток – відпустки через хворобу. Проте, з прийняттям Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13 листопада 2001 року № 455 (далі – Інструкція) [11], цей вид відпусток остаточно зник з українського законодавства. Більше того, з моменту прийняття Інструкції українськими ученими не було здійснено спроб ґрунтовного пояснення причин відмови від такого виду відпусток. Наприклад, О. А. Ситницька пише, що періоди тимчасової непрацездатності працівника не можна вважати часом відпочинку, оскільки працівник на власний розсуд не має можливості його використовувати [12, с. 101]. При цьому учена залишила без уваги питання, чому схожі за своєю природою періоди вивільнення працівника від виконання ним власних трудових обов'язків у зв'язку з вагітністю та пологами законодавцем визначені як відпустки.

З іншого боку, С. Ф. Гуцу прийшла висновку, що до існуючої системи відпусток, закріпленій в ЗУ «Про відпустки», необхідно включити відпустки, що надаються працівникам в усіх випадках тимчасової непрацездатності [10, с. 152].

Підставою для вивільнення працівника від виконання ним трудових обов'язків є факт тимчасової непрацездатності, засвідчений листком непрацездатності, який видається лікуючими лікарями (чи фельдшерами у місцевостях, де відсутній лікар), конкретний перелік яких передбачений пунктом 1.4. Інструкції. Відповідно до податності у таких випадках: у разі захворювання чи травми (параграф 2); у зв'язку з доглядом за хворим членом сім'ї, хворою дитиною, дитиною віком до трьох років та дитиною-інвалідом до 18 років у разі хвороби матері або іншої особи, яка доглядає за дитиною (параграф 3); при карантині (параграф 5); у зв'язку з вагітністю і пологами (параграф 6); на період санаторно-курортного лікування (параграф 7) [11].

Перелічені факти є тими життєвими ситуаціями, за настання яких працівник має право на вивільнення від виконання трудових обов'язків. З цього списку лише вагітність і пологи сприймаються сьогоднішнім законодавством як підстава для надання працівникові відпустки. У разі виникнення інших обставин працівник матиме право на отримання ним листка непрацездатності та вивільнення від виконання трудових обов'язків, але незрозумілим є, як науковці та правознавці повинні називати це явище, адже розповсюджений термін «лікарняний» не може бути визнаний вдалим через свою ненауковість.

За нашим переконанням, ці обставини є схожими за своєю природою на таку підставу вивільнення працівника від виконання ним трудових обов'язків, як вагітність та пологи. Працівник так само не має фізичної можливості продовжувати працювати належним чином і так само потребує підтримки держави та/або роботодавця у вигляді відповідного виду соціального забезпечення чи компенсаційних виплат. Тому ми притримуємось позиції, що слід доповнити систему відпусток, яка існує в ЗУ «Про відпустки», відпусткою у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

**Висновки.** Беручи за критерій поділу мету та підставу надання відпусток, ми пропонуємо таку систему видів відпусток.

1. Щорічні відпустки, метою надання яких є відпочинок працівника.

2. Соціальні відпустки, метою яких є надання працівникові вільного часу у період дії різноманітних життєвих обставин, що значною мірою обмежують можливість належного виконання ним трудових обов'язків. Серед них ми пропонуємо виділяти ті, що: пов'язані із сімейними обов'язками працівника; впливають із його тимчасової непрацездатності; пов'язані з вагітністю та пологами.

3. Творчі відпустки, метою яких є сприяння працівникові у написанні ним дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата або доктора наук або написання підручника.

4. Спортивні відпустки з метою підготовки та участі в спортивних змаганнях.

5. Учбові відпустки з метою сприяння працівникові у виконанні ним програми навчального плану.

6. Інші відпустки, передбачені законодавством або сторами трудових правовідносин.

При цьому поділ на оплачувані та неоплачувані відпустки повинен відбуватися усередині кожного із зазначених нами видів. У такому разі будуть дотримані правила класифікації і види відпусток не перетинатимуться між собою.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гинцбург Л. Я. Трудовые отпуска рабочих и служащих / Леонид Яковлевич Гинцбург. – М. : Изд-во Академии наук СССР, 1957. – 131 с.
2. Лившиц Р. З. Отпуска рабочих и служащих в СССР / Роман Зиновьевич Лившиц. – М. : Госюриздат, 1961. – 96 с.
3. Франциян В. Ф. Проблемы законодательства об отпусках рабочих и служащих в СССР : дисс. ... канд. юр. наук / Василий Федорович Франциян. М., 1973. – 198 с.
4. Скоморохов Я. М. Отпуска без сохранения заработной платы по российскому трудовому праву: дисс. канд. юр. наук : 12.00.05 / Яков Михайлович Скоморохов. – Пермь, 2001. – 178 с.
5. Лушников А. М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. / А. Лушников, М. Лушникова – М. : Статут, 2009. – Т. 2 : Коллективное трудовое право. Индивидуальное трудовое право. Процессуальное трудовое право. – 2009. – 1151 с.
6. Хохрякова О. С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования : дисс. ... докт. юр. наук : 12.00.05 / Ольга Сергеевна Хохрякова. – М., 1992. – 356 с.
7. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 року // Відом. Верхов. Ради. – 1996. – № 30.
8. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14.01.1998 р., № 16/98-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1998. – № 23. – Ст. 121.
9. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р., № 504-96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
10. Гуцу С. Ф. Правове регулювання відпусток цільового призначення : дис. ... канд. юрид. наук : 12. 00. 05 / Світлана Федорівна Гуцу. – Х., 2007. – 204 с.
11. Інструкція про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян затв. Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13.11.2001 р. № 455. – ОВУ, 2001. – № 49, ст. 2216.
12. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : монографія / Оксана Анатоліївна Ситницька. – Хмельницький : видавництво Хмельницького університету управління та права, 2010. – 168 с.

УДК 349.2

## СУТНІСТЬ СОЦІАЛЬНИХ ВІДНОСИН ТА ОСОБЛИВОСТІ ЇХ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ESSENCE OF SOCIAL RELATIONS AND FEATURES OF THEIR LEGAL REGULATION

Гладка Н.М.,  
здобувач

Національного університету державної податкової служби України,  
помічник судді

Стаття присвячена дослідженню сутності соціальних відносин та визначенню особливостей їх правового регулювання. Сутність соціальних відносин впливає з визначення понять соціально-забезпечувальних, процедурних та соціально-страхових відносин, а також встановлення взаємозв'язків між цими поняттями, що обґрунтовано вченими (П. Д. Пилипенко). Особливостями правового регулювання таких відносин відзначено, насамперед, їх розпорошеність серед нормативно-правових актів, якими врегульовано інші види суспільних відносин, а також чисельність таких актів, особливо підзаконних. Підкреслено роль правових позицій Конституційного Суду України у формуванні законодавства у сфері соціального забезпечення.

**Ключові слова:** соціальні відносини, правове регулювання.

Статья посвящена исследованию содержания социальных отношений и определению особенностей их правового регулирования. Содержание социальных отношений определяется понятиями социально-обеспечительных, процедурных и социально-страховых отношений та взаимосвязей между ними, что обосновано учеными (Ф. Д. Пилипенко). Особенности правового регулирования таких отношений отмечено, прежде всего, их размещение среди нормативно-правовых актов, которыми урегулированы иные виды общественных