

право на предоставление ему отпуска уже после шести месяцев непрерывной работы, что в сфере образования это порою противоречит целям обеспечения непрерывного образовательного процесса.

8. В Законе Украины об образовании 1991 г. (ст. 55, 57) называются права, льготы и гарантии, полагающиеся работникам образования. Так, государство обеспечивает педагогическим работникам выплату надбавок за выслугу лет ежемесячно в процентах к должностному окладу (ставке заработной плате) в зависимости от стажа педагогической работы в размере 10, 20, 30%; предоставление ежегодного денежного вознаграждения в размере до одного должностного оклада (ставки заработной платы) за добросовестный труд, образцовое выполнение служебных обязанностей; выплату пособия на оздоровление в размере месячного должностного оклада (ставки заработной платы) при предоставлении ежегодного отпуска. В России установление таких выплат возможно на основании коллективных договоров, соглашений, трудового договора и даже по усмотрению работодателя, что объясняется децентрализацией полномочий по установлению условий материального стимулирования работников.

Авескулов В.Д.,
аспірант кафедри трудового права
Національного університету
«Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ВИДІВ ВІДПУСТОК

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 би слугувати основою для побудови відповідної глави в Проекті Трудового кодексу України.

Російський учений 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 працею¹.

О.С. Хохрякова піддає критиці сам 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,

¹ 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. — С. 44, 45.

вчена доходить висновку, що усі відпустки є соціальними, оскільки суспільство зацікавлено в забезпеченні працівників відпочинком для відновлення працездатності¹. Ця 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.

Проте, ідея виокремлення соціальних відпусток закріплена в законодавстві 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 (ст. 84), Республіки Туркменістан (ст. 84) та Республіки Узбекистан (ст. 149) в дещо різних варіаціях регламентували надання соціальних відпусток.

Беручи до уваги наукові досягнення у цій царині, 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 додатково виводять за межі соціальних відпусток творчі, учбові та неоплачувані відпустки.

Аналізуючи положення чинного законодавства України, 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.

Слід 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, поняття соціальних відпусток, на наше переконання, повинно обмежуватись межами відпусток: 1) з вагітності та пологів; 2) із сімейних обов'язків; 3) з тимчасової непрацездатності.

¹ Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дисс. ... докт. юр. наук : 12.00.05 / Ольга Сергеевна Хохрякова. — М., 1992. — 356 с. — С. 21.

Я.М. Скоморохов ще одним критерієм поділу відпусток на види визначає матеріальне забезпечення, поділяючи відпустки на оплачувані та неоплачувані. Оплачувані відпустки, у свою чергу, учений поділяє на ті, що надаються для відпочинку, та цільові відпустки¹. 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 науковцем), можуть мати оплачуваний чи неоплачуваний характер.

Р.З. Лівшиць також виокремлював відпустки цільового призначення, включаючи до їх змісту навчальні, творчі та інші відпустки, що надавались з метою, відмінною від відпочинку².

Серед українських учених основним прихильником поділу відпусток на щорічні та цільові є С.Ф. Гуцу. Головною ознакою інших відпусток, на думку правознавця, є те, що вони надаються не для відпочинку від праці. Усі відпустки, призначенням 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 працівника³. Саме таким чином поділено відпустки в Трудовому кодексі Республіки Вірменія (ст. 171).

Нам така система поділу відпусток видається штучною, оскільки незрозумілим залишається чому особливим чином виділяються відпустки для відпочинку. Адже, відповідно до загальновизнаної точки зору, за метою надання відпустки поділяються на щорічні (метою є відпочинок), творчі, учбові і т. д. 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 поділ здійснюється за різними критеріями. Кожна із проаналізованих класифікацій має свою теоретичну цінність, проте

¹ 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. — С. 58.

² Лившиц Р.З. Отпуска рабочих и служащих в СССР / Роман Зиновьевич Лившиц — М. : Госюриздат, 1961. — 96 с. — С. 4, 5.

³ Гуцу С.Ф. Правове регулювання відпусток цільового призначення : дис. ... канд. юрид. наук : 12. 00. 05 / Світлана Федірівна Гуцу. — Х., 2007. — 204 с. — С. 6-8.

нам необхідно з'ясувати, яку із них доречніше закріпити в чинному законодавстві.

Зауважимо, що система поділу відпусток на види, яка закріплена в ст. 4 Закону України «Про відпустки»¹, зроблена на ненауковій 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.

До 2001 року в Україні існував ще один вид відпусток — відпустки через хворобу. Проте, із прийняттям Інструкції про порядок видачі документів, що засвідчують тимчасову непрацездатність громадян, затвердженої Наказом Міністерства охорони здоров'я України від 13 листопада 2001 р. № 455 (далі — Інструкція)², 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 використовувати³. 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.

На противагу такому підходу, С.Ф. Гуцу прийшла до висновку, що до існуючої системи відпусток, закріпленій в Законі України «Про відпустки», необхідно включити відпустки, що надаються працівникам в усіх випадках тимчасової непрацездатності⁴.

Підставою для вивільнення працівника від виконання ним трудових обов'язків є факт тимчасової непрацездатності, засвідчений листком непрацездатності, який видається лікуючими лікарями (чи фельдшерами у

¹ Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р., № 504-96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. — 1997. — № 2. — Ст. 4.

² 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.

³ 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. — С. 101.

⁴ Гуцу С.Ф. Правове регулювання відпусток цільового призначення: дис. ... канд. юрид. наук: 12. 00. 05 / Світлана Федірівна Гуцу. — Х., 2007. — 204 с. — С. 152.

місцевостях, де відсутній лікар), конкретний перелік яких передбачений пунктом 1.4. Інструкції. Відповідно до положень Інструкції працівнику видається листок непрацездатності 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)¹.

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 дотримуємось позиції, що слід доповнити систему відпусток, яка існує в Законі України «Про відпустки», відпусткою у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

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, серед яких ми виокремлюємо відпустки: пов'язані із сімейними обов'язками працівника; із тимчасової непрацездатності; з вагітності та пологів.
3. Творчі відпустки, метою яких є сприяння працівникові у написанні ним дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата або доктора наук або написання підручника.

¹ 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.

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 сторонами трудових правовідносин.

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

Андріїв В.М.,

докт. юрид. наук, проф.,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПОРЯДКУ ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ КОМІСІЇ З ТРУДОВИХ СПОРІВ

Відповідно до ст. 223 КЗпП України спеціальний орган досудової юрисдикції – комісія по трудових спорах – обирається загальними зборами або конференцією трудового колективу підприємства, де працює не менше п'ятнадцять працівників. Загальні збори (конференція) трудового колективу визначають також порядок обрання, чисельність, склад і строк повноваження комісії. Зі змісту даної норми не зрозуміло, чи можуть до складу комісії з трудових спорів входити, окрім працівників, ще й представники роботодавця. Не можна знайти відповідь на це питання і в коментарях до законодавства про працю, де зазначається, що в цій статті «встановлено вимогу про те, що в складі комісії по трудових спорах має бути не менше половини робітників. Це стосується лише підприємств. А отже, це не стосується установ і організацій, які не мають статусу підприємства»¹. Якщо до комісії з трудових спорів обиратимуться лише працівники, то не буде підстав говорити про об'єктивність даного складу при розгляді й вирішенні трудового спору. Зрозуміло, кого будуть захищати працівники, обрані до складу комісії з трудових спорів, неза-

¹ Ротань В.Г., Зуб І.В., Сонін О.Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю /14-те вид., допов. та переробл. – К.: Алеута; ЦУЛ, 2011. – С. 539.