

мування. До прикладу, рішення Конституційного Суду України про визнання закону неконституційним буде на місці цього закону. Рішення про офіційне тлумачення розташовується поряд з актом, який ним розтлумачений. Те ж стосується постанов Пленуму Верховного Суду України чи пленумів вищих спеціалізованих судів.

За цим же принципом в системі джерел трудового права знаходять своє місце й акти судів загальної юрисдикції.

При такому підході до формування системи джерел трудового права зростає значення горизонтального критерію взаємозалежності джерел права між собою. Нормативні акти судової влади стають тією ланкою, що з'єднує усі джерела трудового права з метою досконалішого правового регулювання трудових відносин.

Авескулов В. Д.,
аспірант кафедри трудового права Національного
університету «Юридична академія України
імені Ярослава Мудрого»
(м. Харків, Україна)

ВИЗНАЧЕННЯ ВІДПУСТОК

Упродовж свого існування вітчизняне законодавство не закріплювало визначення відпусток. Не містить такої дефініції і Проект Трудового кодексу України. Проте, у працях як радянських, так і українських учених міститься значна кількість пропозицій з цього приводу. Аналіз наукової літератури дає змогу виокремити такі ознаки відпусток (деякі з них підтримуються переважною більшістю науковців, деякі – є менш розповсюдженими):

- 1) на цей період відбувається вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків;
- 2) тимчасовість такого вивільнення;
- 3) збереження за працівником робочого місця (посади) на час відпустки;
- 4) збереження середньої заробітної плати;
- 5) конкретні види відпусток можуть передбачатися як на законодавчому, так і на локальному рівнях;
- 6) відносна тривалість;

7) періодичність;

8) безперервність;

9) обчислення відпусток календарними днями.

Розглянемо кожну з наведених ознак. Вивільнення працівника від виконання ним власних трудових обов'язків, тимчасовість такого вивільнення та збереження за працівником місця роботи (посади) не можуть сприйматися як такі, що виокремлюють відпустку від інших видів позаробочого часу, оскільки ці ознаки є притаманними і для них.

Збереження заробітної плати є властивим для усіх видів відпусток, крім відпусток без збереження заробітної плати, тому ця ознака також не може бути включена до числа ознак усіх відпусток.

Вдалішою видається пропозиція щодо віднесення до невід'ємних елементів відпусток можливості їх передбачення як на законодавчому, так і на локальному рівнях, оскільки не всі види позаробочого часу можуть бути встановлені на локальному рівні. Наприклад, святкові і неробочі дні регламентовані в статті 73 КЗпП України і не піддаються розширеному тлумаченню. На локальному рівні за поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій керівництво підприємств надає особам, які сповідують відповідні релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні. Оскільки в цьому випадку працівникам встановлюються додаткові робочі дні, правова природа таких днів різниться від природи святкових і неробочих днів.

Цікавою є така ознака відпусток, як їх відносна порівняно з іншими видами позаробочого часу тривалість. Але саме згадування відносності позбавляє її достатньої науковості. Погоджуємось, що відпустки переважно є тривалішими за інші види позаробочого часу, але, наприклад, за угодою сторін працівникові може бути надано відпустку без збереження заробітної плати тривалістю в один день, тоді як тривалість вихідних днів може становити два календарних дні.

Так само несуттєвим нам видається виокремлення такої риси, як періодичність, оскільки вона є властивою лише для щорічних відпусток. Усі інші види відпусток можуть надаватися з різними інтервалами залежно від конкретних умов: раз протягом усього періоду існування трудових правовідносин, раз на рік, декілька

разів протягом робочого року або взагалі не надаватись, якщо підстави, необхідні для їх надання, не настали.

Не може задовольнити умовам дослідження ознака безперервності відпусток, оскільки це не є їх безумовною рисою. Так, стаття 12 ЗУ «Про відпустки» закріплює за працівником право поділу відпустки на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Важливим моментом, який характеризує відпустки, є те, що їх тривалість вимірюється в календарних днях. 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. Отже, тільки для відпусток властивим є визначення тривалості в календарних днях.

На нашу думку, слід виділити ще одну ознаку відпусток, яка є властивою для усіх відпусток. Конкретний період надання відповідного виду відпусток узгоджується між працівником і роботодавцем. Ч. 10 ст. 10 ЗУ «Про відпустки» закріплює це правило лише щодо щорічних відпусток, але строки інших видів відпусток також не можуть бути встановлені без узгодження між сторонами трудового правовідношення. Визначення строків надання інших видів позаробочого часу переважно не потребує узгодження з конкретним працівником. Так, при установленні строків надання перерв для годування дитини власник або уповноважений ним орган повинен враховувати бажання матері (ч. 4 ст. 183 КЗпП України). Але в цьому випадку рішення спершу приймається за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації підприємства щодо усіх працівників, на яких поширюється сфера дії цієї норми; і лише, як виняток, у разі наявності окремого бажання конкретної працівниці, цей час для неї може бути змінено в індивідуальному порядку.

Беручи до уваги зазначені вище положення, пропонуємо таку дефініцію: відпустка – це тимчасове вивільнення працівника від виконання ним власних трудових обов'язків, яке обчислюється в календарних днях, умови, порядок та строки надання якого передбачені законодавством, у колективному або трудовому договорах, а конкретний період надання визначається за погодженням між роботодавцем та працівником.