

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.23 : 331.322.6

ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ ЄДНОСТІ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ПРИ ПРАВОВОМУ РЕГУЛЮВАННІ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК

SOME CHARACTERISTICS OF UNITY AND DIFFERENTIATION OF LAW REGULATION OF ANNUAL LEAVES

Авескулов В.Д.,

аспірант II року навчання кафедри трудового права

Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»

У статті досліджуються особливості прояву єдності і диференціації у сфері правового регулювання щорічних відпусток. На підставі аналізу чинного законодавства та наукових робіт за тематикою визначені межі застосування як єдності, так і диференціації; визначено підстави диференціації, які застосовуються щодо щорічних відпусток. Автором запропоновано декілька ідей щодо покращення національного законодавства.

Ключові слова: єдність і диференціація правового регулювання, щорічні відпустки, мінімальна тривалість щорічної відпустки, відпустки неповнолітніх, межі застосування диференціації.

В статье исследуются особенности проявления единства и дифференциации в сфере правового регулирования ежегодных отпусков. На основе анализа действующего законодательства и научных работ по данной тематике определены границы применения, как единства, так и дифференциации; определены основания дифференциации, которые применяются касательно ежегодных отпусков. Автором предложено несколько идей по улучшению национального законодательства.

Ключевые слова: единство и дифференциация правового регулирования, ежегодные отпуска, минимальная продолжительность ежегодного отпуска, отпуска несовершеннолетних, границы применения дифференциации.

Characteristics of using the method of unity and differentiation in the sphere of law regulation of annual leaves have been analyzed in the article. Based on the national legislation and scientific papers, author has determined measures of applying the unity and differentiation; those factors of differentiation, which are used in the sphere of annual leaves, have been determined as well. Finally, a few ideas about improvement of national legislation have been offered.

Key words: unity and differentiation of law regulation, annual leaves, minimal duration of annual leaves, leaves of employees who are under 18, measures of applying of differentiation.

Постановка проблеми. При вивченні сутності того чи іншого правового явища вагоме значення відіграє розуміння того, яким чином відбувається регулювання відносин, які виникають у відповідній царині. Іншими словами, необхідно дослідити особливості методу правового регулювання у площині, що досліджується. Оскільки однією із особливостей методу трудового права є взаємодія єдності та диференціації, нами будуть досліджені особливості прояву цього явища при регулюванні щорічних відпусток. **Метою** цієї статті є групування підстав диференціації та визначення меж її застосування, адже від правильного розуміння природи диференціації залежить можливість побудови такої, що є об'єктивно обґрунтованою, системи щорічних відпусток.

Стан дослідження. Теоретичне підґрунтя дослідження склали наукові роботи таких учених, як М.Й. Бару, В.Я. Бурак, Л.П. Гаращенко, Л.Я. Гінцбург, Р.З. Лівшиць, Ю.П. Орловський, О.І. Процевський, С.Л. Рабінович-Захарін, Г.С. Скачкова, В.М. Толкунова, В.Ф. Франціян, О.С. Хохрякова, Ф.Б. Штівельберг, О.М. Ярошенко та ін. Попри безсумнівну цінність їх досліджень, окремі сформульовані ними висновки вимагають переосмислення та доопрацювання.

Виклад основного матеріалу. *Єдність правового регулювання* трудових відносин забезпечується конституційним принципом рівності прав та свобод людини і громадянина (статті 21 і 24 Конституції України), конкретизованим щодо сфери трудових відносин, та проявляється в єдності принципів регулювання, єдиному типі законодавства про працю для усіх учасників трудових відносин, у єдності способів формування змісту прав та обов'язків у трудових правовідносинах тощо [1, с. 239].

Єдність правового регулювання спостерігається не тільки в загальних нормах КЗпП України, але і в тій частині законодавства, яка регулює порядок і умови надання відпусток. Зокрема, право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Іноземні громадяни та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України (ч. 1 і 2 ст. 2 ЗУ «Про відпустки»). Таким чином, законодавство не містить жодних винятків, за якими би особа, яка уклала тру-

довий договір із роботодавцем, не отримувала право на щорічну відпустку.

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору (ч. 1 ст. 6 ЗУ «Про відпустки»); тим самим забезпечується єдиний мінімальний рівень гарантій прав працівників. Вважаємо помилковою думку щодо неможливості встановлення більшої тривалості щорічної основної відпустки в колективному договорі [2, с. 93, 94]. До сфери єдності правового регулювання відноситься лише встановлення мінімальної тривалості щорічних відпусток; закріплення ж більшої тривалості цього виду відпусток у колективному договорі не суперечить ані законодавству України про працю, ані ідеї єдності і диференціації.

Висновок про те, що до сфери єдності правового регулювання відноситься встановлення лише мінімальної тривалості щорічних відпусток, може бути поширено на випадки, коли законодавець встановлює максимальну тривалість певного виду щорічних відпусток. Так, тривалість щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці **обмежена** 35 календарними днями (ч. 1 ст. 7 ЗУ «Про відпустки»). У свою чергу, Список виробництв, цехів, професій і посад із шкідливими і важкими умовами праці, зайнятість працівників на роботах в яких дає право на щорічну додаткову відпустку, затверджений Постановою Кабінету Міністрів України № 1290 від 17 листопада 1997 року, передбачає максимальну тривалість цього виду відпусток для кожної окремої позиції. При цьому не встановлено мінімальної тривалості такого виду відпусток, що фактично дозволяє роботодавцеві встановити усім працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, щорічну додаткову відпустку тривалістю 1 календарний день, що не буде суперечити чинному законодавству.

Видається, що така конструкція була виправданою у радянські часи, коли держава виступала в ролі єдиного роботодавця і таким чином запобігала можливому розпорошуванню державних коштів. У наш час, коли вагому частину роботодавців становить приватний сектор, це правило значною мірою позбавлено сенсу, адже приватні роботодавці самі зацікавлені в заощадженні своїх коштів. Тому пропонуємо від практики закріплення максимальної тривалості відпустки перейти до законодавчого визначення лише мінімальної тривалості відпусток, що, з одного боку, буде відповідати ідеї єдності правового регулювання, а з іншого, – виступати гарантом реалізації права працівників на відпустку.

Таку ж логіку пропонуємо застосувати і до тих норм, які говорять про обмеження загальної тривалості того чи іншого виду відпустки: 1) частин 2-9 статті 6 ЗУ «Про відпустки», які закріплюють тривалість основної подовженої щорічної відпустки різним категоріям працівників; 2) частин 1 і 2 статті 8 ЗУ «Про відпустки», які закріплюють тривалість

щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці для різних категорій працівників; 3) ч. 3 ст. 10 ЗУ «Про відпустки», яка обмежує загальну тривалість щорічних основної та додаткових відпусток, та ін.

Вважаємо, що є сенс залишити фіксовану максимальну тривалість щорічної відпустки лише для працівників, які працюють на підприємствах державної чи комунальної форми власності. Для підприємств, заснованих на приватній формі власності, пропонуємо не встановлювати верхньої межі тривалості того чи іншого виду відпусток, закріпивши в законодавстві правило: «На підприємствах, заснованих на приватній формі власності, за згодою сторін може встановлюватись більша тривалість щорічних відпусток». Такий підхід уможливить підвищення рівня прав та гарантій працівників таких підприємств на локальному рівні, що, у свою чергу, відповідатиме загальній спрямованості трудового законодавства на сучасному етапі його розвитку.

Крім питань тривалості щорічної відпустки, до сфери єдності правового регулювання відносяться й питання процедурного характеру, як-то: обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, перенесення строків щорічної відпустки за ініціативою роботодавця, відкриття працівника із відпустки тощо. Проте, і в цих питаннях за згодою сторін можуть бути передбачені інші умови, які повинні не погіршувати становище працівника.

Таким чином, **значення єдності правового регулювання щорічних відпусток** полягає в тому, що:

1) законодавець **забезпечує мінімальний рівень прав і гарантій** працівників у сфері порядку та умов надання щорічних відпусток, як-то: мінімальна тривалість щорічної відпустки; вичерпний перелік випадків, коли працівника за його згодою може бути відкликано із відпустки; визначення часових проміжків, які зараховуються до стажу роботи, що дає право на відпустку, тощо;

2) у той самий час за роботодавцем залишається **право покращувати становище працівників**, передбачаючи додаткові права чи гарантії.

Для ефективного регламентування правових відносин у сфері праці слід урахувати, що крім нормальних, не обтяжених будь-якими чинниками, відносин, широке розповсюдження мають відносини, в яких на боці однієї чи обох сторін існують різноманітні фактори, які вимагають особливого підходу. Якщо чинники, що присутні на стороні працівника, роблять його слабкішим за інших працівників, необхідним є надання такому працівникові додаткових пільг та гарантій. Якщо певні, наперед визначені у законодавстві, характеристики властиві для виконуваної працівником роботи, то слід передбачити низку компенсаційних норм, які би сприяли залученню кадрів до праці на таких виробництвах. Саме у врахуванні різних особливостей та встановленні спеціальних правил для окремих категорій працівників, полягає сутність **диференціації правового регулювання**.

Усі науковці підтримують точку зору, що фактори диференціації можна поділити щонайменше на дві

групи: об'єктивні та суб'єктивні. **Об'єктивні** підстави диференціації включають у себе обставини, які пов'язані з процесом праці, її організацією, характером виробництва тощо. Іншими словами, це – ті фактори, які не пов'язані з особистістю працівника.

К.Ю. Мельник до об'єктивних критеріїв диференціації правового регулювання праці відносить галузеву належність підприємства; конкретні умови праці категорій працівників; ставлення працівника до майна підприємства; особливі природні, географічні та геологічні умови; тривалість строку дії трудового договору [3, с. 136].

О.М. Ярошенко до об'єктивних підстав диференціації відносить: а) сектор економіки; б) виробничі умови; в) характер трудового зв'язку; г) природно-кліматичні та географічні умови праці; г) техногенний чинник; д) відповідальний характер праці; е) складність виконуваної роботи; е) організаційно-правова форма роботодавця і форма власності на його майно та ін. [4, с. 79].

Визнаючи таке широке розкриття проблеми доречним у рамках викладення матеріалу студентам вищих навчальних закладів, підтримуємо позицію А.М. Лушнікова, який об'єднує усі об'єктивні підстави у три великі групи: 1) галузева професійна диференціація (особливості регулювання праці працівників транспорту, педагогічних працівників тощо); 2) диференціація за умовами застосування праці (сумісники, тимчасові та сезонні працівники та ін.) і 3) диференціація за правовим статусом роботодавця (особливості регулювання праці працівників, що працюють у роботодавців фізичних осіб, у релігійних організаціях та ін.) [5, с. 33].

У сфері правового регулювання щорічних відпусток об'єктивна диференціація реалізується переважно при закріпленні видів додаткових відпусток: за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, за особливий характер праці тощо.

Під чинниками **суб'єктивної диференціації** розуміють відмінності у правовому регулюванні праці окремих категорій працівників, обумовлених особливостями організму таких працівників. До них зазвичай відносять: стать, вік, стан здоров'я [1, с. 263].

Важливе практичне значення має питання переходу від загальної до спеціальної тривалості щорічної відпустки при диференціації правового регулювання за віком працівника. Тривалість щорічної основної відпустки працівникам віком до вісімнадцяти років становить 31 календарний день. Таким чином, тривалість щорічної відпустки працівника, право якого на неї настало, коли йому було 17 років і 11 місяців, становитиме 31 календарний день, а тривалість відпустки працівника, вік якого – 18 років і 1 день, буде 24 календарних дні. Така істотна різниця у тривалості основної щорічної відпустки для працівників практично одного віку не повною мірою сприяє виконанню тієї захисної функції, яка покладена на цю норму. Тому пропонуємо закріпити поступовий перехід від спеціальної до загальної тривалості щорічної відпустки, що може мати такий вигляд: 18 років – 31 календарний день; 18 років і 4 місяці – 29

календарних днів; 18 років і 8 місяців – 27 календарних днів; 19 років – 24 календарних дні.

Іншим важливим моментом є питання тривалості відпусток **осіб пенсійного та передпенсійного віку**. Оскільки диференціація тривалості щорічних відпусток пов'язана не стільки із віком працівника, скільки з тими особливостями організму, через які збільшується ступінь стомлення у процесі трудової діяльності, логічно передбачити підвищену тривалість щорічних відпусток для таких працівників. Питання тривалості відпусток, як і питання визначення віку, з якого працівник потребує підвищеної тривалості щорічної відпустки, не є суто правовим, а повинно вирішуватись на основі даних медицини, фізіології, гігієни праці, досліджень та рекомендацій спеціалістів відповідних галузей знань. Тому ми відзначаємо лише, що відповідні наукові дослідження з конкретними пропозиціями по законодавчому закріпленню такого виду відпусток бажано зробити у короткі строки, оскільки відсутність пільг для працівників передпенсійного та пенсійного віку в контексті тривалості щорічної основної відпустки є значним упущенням чинного законодавства про працю. Крім цього загострюємо увагу, що, як і в ситуації з тривалістю щорічних відпусток неповнолітніх, необхідно передбачити поступовий перехід від загальної до спеціальної тривалості щорічної відпустки працівників передпенсійного та пенсійного віку.

Крім суб'єктивних та об'єктивних підстав диференціації, деякі автори виокремлюють **соціальну групу підстав**. До них зазвичай відносяться ті чинники, які зумовлені певними сімейними обов'язками працівника. Диференціація за соціальними чинниками займає проміжне місце між диференціацією за об'єктивними та суб'єктивними чинниками [6, с. 308, 309]. Протилежна точка зору полягає в тому, що ті підстави, які відносяться до соціальних, не мають незалежного характеру та мають спочатку суб'єктивну або об'єктивну природу [5, с. 33]. Схиляючись до першої точки зору, відзначимо, що ця дискусія лише доводить, що деякі підстави можна лише умовно віднести тільки до однієї з груп; часто визначити природу того чи іншого чинника є непросто [1, с. 270; 6, с. 355, 356].

Оскільки метою щорічних відпусток є відпочинок, а метою соціальної диференціації є сприяння працівникові у вирішенні його сімейних завдань, то застосування до щорічних відпусток соціального чинника автоматично переводитиме ці відпустки до розряду соціальних. Так, щорічна додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, справедливо віднесена законодавцем до глави «соціальні відпустки», оскільки мета цього виду відпусток пов'язана із сімейними обов'язками працівника.

Для ефективного використання диференційованого підходу при правовому регулюванні трудових правовідносин слід чітко окреслити межі **застосування** цього явища, оскільки безперечним є той факт, що диференціація не може бути поширена на усі інститути трудового права. Крім тих випадків, коли диференційований підхід прямо передбачений

у законодавстві (як це зроблено в ч. 2 ст. 4 ЗУ «Про відпустки»), можливі ситуації, коли диференційоване регулювання є можливим і без такої дозвільної норми. Як слушно зауважує В.Я. Бурак, межі диференціації правового регулювання визначаються принципом «дозволено все, що не заборонено»; з іншого боку, диференціація не повинна виходити за межі принципів трудового права [2, с. 52]. Ф.Б. Штительберг додає, що диференціація повинна бути обумовлена функціями трудового права (захисною та виробничою), що також може бути визнано межею диференційованого застосування. Крім того, учений наголошує, що диференціація правового регулювання є допустимою лише тоді, коли ефективно правове регулювання є неможливим за допомогою загальних норм, а сама диференціація має на меті забезпечити рівність можливостей у сфері праці [7, с. 5; 6, 163].

Отже, межі застосування диференціації правового регулювання визначаються такими чинниками:

1) пряма вказівка на необхідність диференційованого регулювання;

2) положення статі 9 КЗпП України, яка закріплює правило про недійсність умов договорів про працю, які погіршують становище працівника порівняно з законодавством України про працю. Тут слід пам'ятати, що ця норма стосується лише локальної нормотворчості: на централізованому рівні для окремих категорій працівників можуть встановлюватись обмеження порівняно із нормами КЗпП України. Так, у ч. 3 ст. 51 ЗУ «Про державну службу», який набирає чинності 1 січня 2014 року, говориться, що державні службовці для виконання невідкладних і непередбачуваних завдань можуть бути відкликані із щорічної відпустки за рішенням суб'єкта призначення. Тим самим становище державних службовців

погіршується порівняно із ч. 3 ст. 12 ЗУ «Про відпустки», де таке відкликання допускається за згодою працівника. Підставою такої «негативної» диференціації є особлива значущість державної служби, а отже і підвищений рівень відповідальності працівників;

3) принципи трудового права;

4) диференціація повинна бути обумовлена функціями трудового права;

5) диференціація є допустимою лише тоді, коли ефективно правове регулювання за допомогою загальних норм є неможливим, а сама диференціація має на меті забезпечити рівність можливостей у сфері праці.

У випадках, коли нормотворець виходитиме за зазначені нами межі застосування диференціації, мова йтиме про незаконну диференціацію – дискримінацію.

Висновки. У результаті проведеного дослідження пропонуємо наступне:

1. Закріпити в законодавстві правило: «На підприємствах, заснованих на приватній формі власності, за згодою сторін може встановлюватись більша тривалість щорічних основної та додаткових відпусток».

2. Закріпити поступовий перехід від спеціальної до загальної тривалості щорічної відпустки, що може мати такий вигляд: 18 років – 31 календарний день; 18 років і 4 місяці – 29 календарних днів; 18 років і 8 місяців – 27 календарних днів; 19 років – 24 календарних дні.

3. Провести належні дослідження та закріпити в законодавстві підвищену тривалість щорічних відпусток для працівників пенсійного та передпенсійного віку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Ярошенко О. М. Теоретичні та практичні проблеми джерел трудового права України / Ярошенко О. М. – Харків : Видавець СПД ФО Вапнярчук Н. М., 2006. – 456 с.
2. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : дис. ... кандидата юрид. наук : 12. 00. 05 / Бурак Володимир Ярославич. – Львів, 1999. – 173 с.
3. Мельник К. Ю. До визначення поняття та підстав диференціації норм трудового права / К. Ю. Мельник // Право і безпека. – 2009. – № 4 (31). – С. 135-138.
4. Трудове право : підручник / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін. ; за ред. В. В. Жернаков. – Х. : Право, 2012. – 496 с.
5. Лушников А. М. Проблемы дифференциации в правовом регулировании отношений в сфере труда (доклад на Пятой международной научно-практической конференции 27-30 мая 2009 г.) / А. М. Лушников // Юридическое образование и наука. – 2009. – № 3. – С. 30-38.
6. Скачкова Г. С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм : дис. ... доктора юрид. наук : 12.00.05 / Скачкова Галина Семеновна. – М., 2003. – 432 с.
7. Штительберг Ф. Б. Основания и пределы дифференциации трудового права России : дис. ... кандидата юрид. наук : 12.00.05 / Штительберг Филипп Борисович. – Екатеринбург, 2004. – 200 с.