

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО**

**АВЕСКУЛОВ ВАЛЕРІЙ ДМИТРОВИЧ**

УДК 349.23 : 331.322.6

**ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК**

12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
**дисертації на здобуття наукового ступеня**  
**кандидата юридичних наук**

**Харків – 2014**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана на кафедрі трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти і науки України.

**Науковий керівник:**

доктор юридичних наук, професор  
**Ярошенко Олег Миколайович**,  
Національний юридичний університет імені  
Ярослава Мудрого, професор кафедри  
трудового права

**Офіційні опоненти:**

доктор юридичних наук, професор  
**Процевський Олександр Іванович**,  
Харківський національний педагогічний  
університет імені Г. С. Сковороди, професор  
кафедри цивільно-правових дисциплін,  
господарського та трудового права

кандидат юридичних наук, доцент  
**Черноус Світлана Миколаївна**,  
Київський національний університет імені  
Тараса Шевченка, доцент кафедри трудового  
права та права соціального забезпечення

Захист відбудеться 05 грудня 2014 р. о 13.00 год. на засіданні спеціалізованої вченої ради Д 64.086.03 у Національному юридичному університеті імені Ярослава Мудрого (61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77).

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого (61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 70).

Автореферат розісланий 03 листопада 2014 р.

**Вчений секретар**  
спеціалізованої вченої ради

**Н. П. Матюхіна**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Право на щорічну відпустку, як невід'ємна частина правового статусу працівника, виступає важливою гарантією забезпечення його конституційного права на відпочинок. Надання щорічних відпусток спрямовано на відновлення здоров'я і працездатності працівників, сприяння в задоволенні ними особистих інтересів і потреб, компенсацію фізичного та психологічного навантаження, що має місце протягом робочого року.

Більшість наукових розробок у цій сфері ґрунтується на положеннях законодавства радянського типу управління економікою (наявність одного роботодавця в особі держави та її органів, пріоритет державних і суспільних інтересів над інтересами працівника, домінування централізованого правового регулювання над локальним та ін.), і тому не повною мірою відповідає реаліям сьогодення. Науці трудового права бракує чіткого розуміння того, чим саме виступає для працівника використання щорічної відпустки – правом чи обов'язком, а тому виникає значна кількість проблем правозастосовного характеру: наприклад, через відсутність чіткої процедури визначення строків щорічної відпустки значна чисельність працюючих не користується правом на неї. Незначний рівень диференціації правового регулювання в царині надання щорічних відпусток залежно від форми власності підприємства призводить до того, що одні й ті ж правила застосовуються як на державних, так і на недержавних підприємствах. Існують проблеми розмежування нормотворчої компетенції, оскільки розширення сфери дії локальних правових актів незначною мірою враховано в законодавстві про щорічні відпустки. Ці та інші проблемні моменти вимагають детального аналізу такого явища, як щорічні відпустки, і формування нової наукової моделі, яка, з одного боку, враховуватиме сучасні тенденції розвитку науки трудового права й законодавства про працю, а з другого – відповідатиме на питання практичного характеру.

Теоретичні підвалини дослідження складають наукові праці таких знаних фахівців у галузі трудового права, як М. Г. Александров, В. Я. Бурак, Л. П. Гаращенко, Л. Я. Гінцбург, Г. С. Гончарова, С. Ф. Гуцу, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, Т. В. Красюк, Р. З. Лівшиць, С. С. Лукаш, А. М. Лушніков, М. В. Лушнікова, А. Ю. Пашерстник, С. В. Попов, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, З. К. Симорот, О. А. Ситницька, Г. С. Скачкова, А. М. Слюсар, В. Ф. Франціян, О. С. Хохрякова, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, С. М. Черноус, О. М. Ярошенко та ін. Попри неабияку цінність робіт зазначених авторів, у вітчизняній правовій науці досі не було проведено комплексного дослідження явища щорічних відпусток, яке б становило собою цілісну концепцію правового розуміння останніх.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертацію виконано в межах комплексної програми Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого на 2011–2015 роки «Проблеми вдосконалення правового регулювання відносин у сфері праці та соціального

захисту» (номер державної реєстрації 0111u000960). Тему дисертації затверджено вченою радою Національної юридичної академії України імені Ярослава Мудрого» 19 квітня 2010 р. (протокол № 9).

**Мета й завдання дослідження.** Метою дисертації визначено формування цілісної концепції правового розуміння явища щорічних відпусток, що ґрунтуватиметься на сутнісних рисах щорічних відпусток і враховуватиме тенденції розвитку суспільних відносин у царині праці: підтримання балансу інтересів роботодавця і працівника, розширення сфери дії локальної нормотворчості, диференціація правового регулювання щодо застосування праці на підприємствах недержавних форм власності та ін. Для досягнення мети дослідження поставлено такі основні завдання:

- охарактеризувати наукові досягнення у сфері щорічних відпусток;
- визначити співвідношення між суміжними із щорічними відпустками явищами;
- сформулювати дефініцію щорічних відпусток;
- окреслити межі єдності й диференціації правового регулювання щорічних відпусток;
- провести класифікацію щорічних відпусток;
- вивчити механізм реалізації права на щорічну відпустку й запропонувати шляхи його вдосконалення;
- розкрити зміст гарантій реалізації права на щорічну відпустку;
- сформулювати науково обґрунтовані пропозиції з удосконалення правового регулювання щорічних відпусток.

*Об'єктом* роботи є суспільні відносини, що виникають у зв'язку з реалізацією працівниками конституційного права на відпочинок у вигляді щорічної відпустки.

*Предметом* дослідження послужили теоретичні і практичні проблеми правового регулювання щорічних відпусток.

**Методи дослідження.** Для одержання достовірних наукових результатів у дисертаційній роботі застосовувалася система загальнонаукових і спеціальних методів пізнання, зокрема, нормативно-порівняльний, історичний, системно-структурний, логіко-семантичний, аналітичний, формально-логічний, формально-юридичний, метод абстрагування й узагальнення. У підґрунтя методології дослідження покладено загальнонауковий діалектичний метод. За його допомогою розглянуто проблеми правового регулювання щорічних відпусток у їх розвитку і взаємозв'язку. У процесі вивчення правової природи щорічних відпусток, з'ясування їх істотних рис стали в нагоді аналітичний, формально-логічний і логіко-семантичний методи (підрозділи 1.2; 2.1). Використання історичного методу дозволило показати становлення й розвиток правового регулювання щорічних відпусток в окремі періоди, що обґрунтувало необхідність подальшого наукового розроблення цих питань (підрозділи 1.2; 2.1; 2.3; 3.1). Нормативно-порівняльний метод задіяно при аналізі вітчизняного трудового законодавства, а також зарубіжних та міжнародних правових норм, що впорядковують питання надання щорічних відпусток (підрозділи 2.1; 2.2; 3.1). Системно-структурний метод дав можливість провести класифікацію відпусток

як родового поняття і класифікацію щорічних відпусток (підрозділи 1.3; 2.3). Метод абстрагування й узагальнення знайшов своє відбиття у процесі розроблення дефініцій правових норм і категорій (підрозділи 1.2; 2.1; 2.2), формально-юридичний – при підготовці проекту глави «Щорічні відпустки» до Трудового кодексу (далі – ТК) України і формулюванні окремих законодавчих пропозицій.

Теоретичне підґрунтя дисертаційної роботи склали наукові праці фахівців-правознавців і науково-довідкова література.

Нормативну базу рукопису становлять Конституція України, міжнародно-правові акти, зокрема, конвенції й рекомендації Міжнародної організації праці, Європейська соціальна хартія (переглянута), чинне законодавство про працю, проект ТК України й інші нормативно-правові акти.

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що дисертація є першою в українській науці комплексною теоретико-правовою роботою, в якій на підставі аналізу національного й зарубіжного законодавства, вивчення доробку вчених різних правових галузей опрацьовано питання порядку й умов надання щорічних відпусток, гарантій їх реалізації. Новизна поданого на захист рукопису реалізується в нижченаведених науково-теоретичних положеннях, висновках і пропозиціях.

*Уперше:*

– обстоюється позиція, що використання працівником щорічної відпустки є не правом, а обов'язком;

– сформульовано цілісну пропозицію щодо змістовного наповнення глави майбутнього ТК України «Щорічні відпустки»;

– розмежовано критерії поділу щорічних відпусток на види: суб'єктні підстави диференціації служать для виокремлення основних щорічних відпусток подовженої тривалості, а об'єктивні – додаткових щорічних відпусток;

– пояснюється недоцільність включення до стажу, який дає право на використання щорічної відпустки, часу самої відпустки;

– оспорується практика регламентування у трудовому законодавстві максимальної тривалості різних видів щорічної відпустки, що усуває можливість покращання становища працівників на локальному рівні. Для недержавних підприємств пропонується закріплювати лише мінімальну тривалість щорічної відпустки;

– доводиться, що норма про можливість за бажанням працівника заміни частини щорічної відпустки грошовою компенсацією суперечить основній меті надання такої відпустки (відновлення працездатності працівника), а також інтересам роботодавця, а тому слід це правило скасувати;

– аргументується безпідставність закріплення залежності моменту виникнення права на використання щорічної відпустки в перший робочий рік від тривалості стажу, оскільки право на її використання виникає одночасно із самим правом на щорічну відпустку.

*Удосконалено:*

– висновок про необхідність відмови від існуючої системи поділу часу працівника на робочий і на час відпочинку, а також обґрунтованість пропозиції

щодо закріплення в законодавстві категорії «позаробочий час», яка охоплює час відпочинку та інші випадки вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків, що відрізняються за підставами їх надання;

- визначення поняття «щорічна відпустка», під яким пропонується розуміти оплачувану відпустку, що надається працівникові за відпрацьований робочий рік для відпочинку й відновлення працездатності, право на яку виникає на початку кожного робочого року, починаючи з першого, і строки якої визначаються за погодженням між роботодавцем і працівником;

- положення щодо процедури визначення строків надання щорічної відпустки через конкретизацію системи прав та обов'язків працівників і роботодавця;

- формулу підрахунку кількості днів щорічної відпустки, за які працівникові має бути сплачено грошову компенсацію в разі звільнення.

*Набули подальшого розвитку:*

- положення щодо виокремлення категорій працівників, які повинні мати право на основну щорічну відпустку подовженої тривалості: це працівники пенсійного віку, працівники з тривалим стажем роботи на одному підприємстві чи в одній галузі;

- ідеї щодо захисту права працюючих на додаткову щорічну відпустку за роботу зі шкідливими та/або важкими умовами праці шляхом закріплення мінімальної тривалості такої відпустки на випадок непроведення атестації робочих місць або відсутності відповідної норми в колективному договорі;

- розуміння гарантій реалізації трудових прав працівників шляхом установлення й дослідження основних гарантій реалізації права на щорічну відпустку.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в тому, що вони можуть бути використані:

- у науково-дослідницькій діяльності – як підґрунтя для подальшого вивчення суспільних відносин, що виникають під час реалізації працівниками конституційного права на відпочинок;

- у сфері правотворчості – при доопрацюванні нового ТК України та інших нормативно-правових актів;

- у навчальному процесі – під час підготовки відповідних розділів підручників і навчальних посібників з дисципліни «Трудове право України» і при викладанні відповідних матеріалів студентам вищих навчальних юридичних закладів;

- у правозастосовній діяльності – для ефективної реалізації права працівників на щорічну відпустку на підприємствах, в установах та організаціях, а також при розгляді судових справ, що стосуються порядку й умов надання щорічних відпусток.

**Апробація результатів дослідження.** Обговорення результатів проведеного наукового дослідження здійснювалося на засіданнях кафедри трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого. Основні теоретичні положення, висновки і пропозиції дисертації доповідалися автором на науково-теоретичних і науково-практичних міжнародних і регіональних

конференціях: «Від громадянського суспільства – до правової держави» (м. Харків, 26–27 лютого 2010 р.); «Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 8–9 жовтня 2010 р.); «Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення» (м. Харків, 7–8 жовтня 2011 р.); «Юридична осінь» (м. Харків, 9 листопада 2011 р.); «Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми» (м. Харків, 5–6 жовтня 2012 р.); «Юридична осінь» (м. Харків, 13 листопада 2012 р.); «Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення» (м. Київ, 25–26 квітня 2013 р.); «Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення» (м. Харків, 27–28 вересня 2013 р.); «Юридична осінь» (м. Харків, 14 листопада 2013 р.).

**Публікації.** Ключові теоретичні й практичні положення роботи відображено в 6-ти наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях (у тому числі в одному зарубіжному виданні), й у тезах до 9-ти наукових доповідей і повідомлень на конференціях.

**Структура дисертації.** Дисертаційна робота складається з переліку умовних позначень, вступу, 3-х розділів, які містять 8 підрозділів, висновків, одного додатку і списку використаних джерел (208 найменувань). Загальний обсяг дисертації становить 215 сторінок. Обсяг основного тексту – 179 сторінки.

## **ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ**

**У Вступі** обґрунтовано актуальність теми дисертації, з'ясовано її зв'язок з науковими програмами, планами, темами, окреслено мету й завдання роботи, об'єкт і предмет, охарактеризовано методологічне підґрунтя, аргументовано наукову новизну і практичне значення одержаних результатів, наведено інформацію про апробацію результатів дослідження, а також публікації, в яких були відображені його ключові теоретичні і практичні положення, визначено структуру й обсяг рукопису.

**Розділ 1. «Відпустка як спосіб реалізації конституційного права особи на відпочинок»** містить 3 підрозділи.

*У підрозділі 1.1. «Загальнотеоретична характеристика позаробочого часу в трудовому праві»* доводиться, що існуюча на сьогоднішній день концепція розуміння явища «час відпочинку» містить окремі недоліки: по-перше, не всі види часу відпочинку передбачають відпочинок у його звичайному розумінні; по-друге, поза межами як робочого часу, так і часу відпочинку залишається низка інших явищ, коли працівник тимчасово вивільняється від виконання трудових обов'язків (залучення до виконання робіт, пов'язаних з підготовкою і проведенням Перепису населення та обробленням його результатів; явка в ролі потерпілого, свідка, експерта чи перекладача до органу (до посадової особи), у провадженні якого перебуває справа про адміністративне правопорушення; час роботи у примирних органах незалежних посередників, членів примирних комісій і трудових арбітражів тощо).

Пропонується нова система поділу часу працівника: на першому рівні цей час поділено на робочий і позаробочий; на другому – позаробочий час ділиться на

дві групи: час відпочинку й інші випадки вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків.

Час відпочинку – це передбачене законодавством, угодою, колективним чи трудовим договором вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків, яке надається йому для відпочинку й відновлення працездатності.

Підставою надання другого виду позаробочого часу поруч з існуванням трудових правовідносин є наявність передбаченого законодавством певного факту поза межами останніх, що спричиняє виникнення у працівника відповідного обов'язку нетрудового характеру.

У підрозділі 1.2. «Поняття й ознаки відпусток» аналізуються думки фахівців з трудового права щодо розуміння основних ознак поняття «відпустка» і сформовано авторську позицію, що полягає у виокремленні таких її рис: (а) є тимчасовим вивільненням, (б) обчислюється в календарних днях, (в) умови й порядок надання передбачаються законодавством, угодою, колективним або трудовим договором.

Для закріплення у трудовому законодавстві пропонується таке визначення: відпустка – це тимчасове вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків, що обчислюється в календарних днях, умови й порядок надання якого передбачено законодавством, угодою, колективним або трудовим договором.

У підрозділі 1.3. «Класифікація відпусток» критикується закріплена в законодавстві про працю система видів відпусток через відсутність спільного критерію їх класифікації. Цим пояснюється те, що деякі види відпусток можуть належати одразу до 2-х видів (наприклад, відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 30 календарних днів, що надається щорічно пенсіонерам за віком та інвалідам III групи, що передбачено п. 6 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про відпустки», може бути віднесено як до соціальних відпусток, так і до відпусток без збереження заробітної плати), що суперечить цілям класифікації.

Дослідивши відмінності між різними видами відпусток, а також їх класифікації, запропоновані вченими, дисертант дійшов висновку, що доречно побудувати дворівневу систему видів відпусток. На першому – всі відпустки залежно від мети й підстави їх надання поділяються на щорічні, соціальні, наукові, спортивні, учбові та інші, що можуть бути передбачені законодавством або сторонами трудових правовідносин. На другому – може мати місце поділ на відпустки оплачувані й неоплачувані всередині груп, виокремлених на першому рівні.

**Розділ 2. «Правова природа щорічних відпусток та їх класифікація»** охоплює 3 підрозділи.

У підрозділі 2.1. «Поняття й ознаки щорічних відпусток» названо ознаки щорічних відпусток: (а) надання щорічної відпустки є обов'язком роботодавця, а її використання – обов'язком працівника, що ґрунтується на вимогах фізіології людини й необхідності вжиття заходів з боку держави щодо збереження й раціонального використання трудового потенціалу країни; (б) право на отримання щорічної відпустки з'являється у працівника в момент виникнення трудових правовідносин; (в) мета щорічної відпустки – надання працівникові можливості відпочити й відновити свою працездатність; (г) періодичність – право на щорічну



відпустку працівник отримує на початку кожного робочого року, починаючи з першого; (д) оплачуваність – працівник одержує за час перебування у щорічній відпустці виплату в розмірі, еквівалентному розміру оплати праці за аналогічний період роботи; (е) строки надання щорічної відпустки встановлюються за погодженням між роботодавцем і працівником.

Для законодавчого закріплення запропоновано таку дефініцію: щорічна відпустка – це оплачувана відпустка, що надається працівнику для відпочинку й відновлення працездатності за відпрацьований робочий рік, право на яку виникає на початку кожного робочого року, починаючи з першого, і строки якої визначаються за погодженням між роботодавцем і працівником.

У підрозділі 2.2. «Єдність і диференціація правового регулювання щорічних відпусток» доводиться, що до сфери єдності правового регулювання щорічних відпусток належить установлення лише мінімальної тривалості останніх, у той час як чинне законодавство містить низку норм, у яких регламентовано максимальну тривалість різних видів щорічної відпустки; закріплення в колективному договорі більшої тривалості відпусток не суперечить ані законодавству України про працю, ані природі єдності й диференціації правового регулювання трудових відносин.

Значення єдності правового регулювання щорічних відпусток полягає в тому, що законодавець забезпечує мінімальний рівень прав і гарантій працівників у сфері надання щорічних відпусток, як-то: мінімальна тривалість щорічної відпустки; вичерпний перелік випадків, коли працівника за його згодою може бути відкликано з відпустки; встановлення часових проміжків, які зараховуються до стажу роботи, що дає право на відпустку, тощо. Водночас за роботодавцем залишається право покращувати становище працівників, передбачаючи додаткові права чи гарантії.

Обґрунтовується міркування, що диференціація правового регулювання щорічних відпусток об'єктивно зумовлена відмінностями суб'єктного чи об'єктивного характеру (застосування до щорічних відпусток соціального чинника переводитиме ці відпустки до розряду соціальних), що спричиняють необхідність у більш тривалих періодах відпочинку.

Визначено 3 основні функції диференціації правового регулювання щорічних відпусток – захисну, компенсаційну і стимулюючу. Захисна реалізується шляхом надання додаткових пільг і гарантій працівникам, на боці яких присутні чинники, що роблять їх слабшими від інших працівників. Сутність функції компенсаційної полягає в урівноважуванні негативних чинників, притаманних конкретно виконуваній працівником роботі. Природа стимулюючої функції має ситуативний характер: за допомогою додаткових пільг на державному або регіональному рівнях вирішуються кадрові завдання, що постають перед певною галуззю в конкретний момент її розвитку.

У підрозділі 2.3. «Види щорічних відпусток» за допомогою історичного і структурного аналізу існуючої системи щорічних відпусток обґрунтовується думка про брак одностайних підходів у процесі її формування, що виражається, зокрема, у змішуванні підстав диференціації при виокремленні подовжених основних і додаткових щорічних відпусток.

Пропонується використовувати суб'єктні чинники диференціації (вік, стать, стан здоров'я, тривалість передбаченого в законі стажу роботи на одному підприємстві чи в одній галузі) для виділення основних подовжених відпусток, а об'єктивні (шкідливі та важкі умови праці, особливий характер праці тощо) – для встановлення додаткових щорічних відпусток. Таким чином, кожен працівник матиме право на основну щорічну відпустку мінімальної (загальної) чи подовженої тривалості, що належатиме йому незалежно від того, на якому підприємстві він працює. При виконанні ж особливої трудової функції такий працівник отримуватиме додаткову щорічну відпустку.

Обстоюється думка про необхідність розширення переліку категорій працівників, які повинні мати право на подовжену тривалість основної щорічної відпустки, особами пенсійного віку і працівниками з тривалим стажем роботи на одному підприємстві чи в одній галузі. Доводиться, що додаткову щорічну відпустку працівникам з ненормованим робочим днем належить надавати за наявності їх фактичної роботи понад нормальну тривалість робочого часу, а не лише за факт віднесення професії чи посади до переліку професій і посад з ненормованим робочим днем.

**Розділ 3. «Юридичне забезпечення права на щорічну відпустку»** поділяється на 2 підрозділи.

*У підрозділі 3.1. «Порядок реалізації права на щорічну відпустку»* розглядаються питання, пов'язані з реалізацією права на щорічну відпустку, а саме: стаж роботи, що дає право на використання щорічної відпустки; її надання в перший і подальші робочі роки; графіки відпусток; перенесення їх строків; їх поділ на частини; відкликання із щорічної відпустки тощо.

На підставі теоретичних здобутків перших 2-х розділів рукопису сформульовано низку пропозицій щодо внесення змін до законодавства, а саме:

а) регламентувати обов'язок працівника в день звільнення повертати роботодавцеві кошти, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини щорічної відпустки;

б) передбачити правило, за яким одна з утворюваних при поділі частин щорічної відпустки має становити не менше половини її тривалості, але жодна з них не повинна бути меншою за її чверть. Надання щорічної відпустки іншої тривалості є можливим у виняткових випадках за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації й за браку можливості надати працівникові інший вид оплачуваної відпустки;

в) гарантувати мінімальну тривалість додаткової щорічної відпустки за роботу зі шкідливими та/або важкими умовами праці – 7 календарних днів, що унеможливить ситуації, за яких вплив названих умов не відбиватиметься на тривалості щорічної відпустки;

г) вилучити зі сфери дії правила про неможливість звільнення з ініціативи роботодавця працівника, який перебуває у відпустці, підставу звільнення, передбачену п. 8 ч. 1 ст. 40 КЗпП України;

д) для підрахування кількості днів щорічної відпустки, за які працівнику повинно бути сплачено грошову компенсацію, слід керуватись такою формулою:

кільк. днів = кільк. відпр. днів \* ТЦВ / (365 - ТЦВ), де:

кільк. днів – кількість днів щорічної відпустки, за які працівникові має бути сплачено грошову компенсацію; кільк. відпр. днів – кількість відпрацьованих у робочому році днів; ТЩВ – тривалість щорічної відпустки; 365 – тривалість робочого року (у разі випадання на цей період 29 лютого – 366).

У підрозділі 3.2. «Юридичні гарантії права на щорічну відпустку» систематизуються знання про юридичні гарантії права на щорічну відпустку, до яких віднесено: (а) збереження місця роботи (посади) й умов трудового договору; (б) проведення грошової виплати в розмірі, еквівалентному розміру оплати праці за аналогічний період роботи; (в) заборона заміни щорічної відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених законодавством; (г) заборона ненадання щорічної відпустки протягом 2-х років підряд; (д) дозвіл використовувати щорічну відпустку частинами; (е) гарантії, спрямовані на недопущення порушення права на відпочинок у випадку відкликання працівника зі щорічної відпустки; (є) правила перенесення строків щорічної відпустки при настанні передбачених законодавством випадків.

У Додатку А міститься проект глави «Щорічні відпустки», в якому знайшли відображення отримані науково-практичні результати і який може бути використано при роботі над новим ТК України.

## ВИСНОВКИ

У результаті проведеного аналізу наукових надбань і положень чинного законодавства, вивчення шляху виникнення й розвитку правового регулювання щорічних відпусток, дослідження міжнародних і зарубіжних правових актів у дисертації здійснено теоретичне узагальнення й нове вирішення завдання, що полягає у формуванні цілісної концепції правового розуміння явища щорічних відпусток, яка ґрунтується на сутнісних рисах щорічних відпусток і враховує тенденції розвитку суспільних відносин у сфері праці.

1. Щорічна відпустка, як правове явище, входить до числа таких більш широких категорій, як позаробочий час, час відпочинку й відпустка, і співвідноситься з кожним із них як часткове й ціле.

Позаробочий час – це передбачений законодавством, угодою, колективним чи трудовим договором проміжок часу, протягом якого працівник тимчасово вивільняється від виконання трудових обов'язків. Позаробочий час поділяється на час відпочинку та інші випадки вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків. При цьому достатньою підставою для надання часу відпочинку є існування трудових правовідносин, у той час як інші випадки вивільнення працівника можливі лише за наявності складного юридичного факту, який поруч із 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. Залежно від періодичності надання часу відпочинку його може бути поділено на: (а) відпочинок протягом робочого дня (перерва для відпочинку

і харчування), (б) щоденний (міжзмінний) відпочинок, (в) щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні), (г) щорічний відпочинок (дні державних і релігійних свят, робота в які не проводиться, і щорічні відпустки).

Відпустка – це тимчасове вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків, що обчислюється в календарних днях, умови й порядок надання якого передбачено законодавством, угодою, колективним або трудовим договором.

2. Суттєві ознаки щорічних відпусток:

1) надання відпусток – це обов'язок роботодавця, а використання – обов'язок працівників;

2) правом на отримання щорічної відпустки працівник володіє з моменту виникнення трудових правовідносин;

3) мета – надання працівнику можливості відпочити й відновити працездатність;

4) періодичність – право на щорічну відпустку виникає у працівника першого дня кожного робочого року, починаючи з першого;

5) оплачуваність – працівник отримує за час перебування у щорічній відпустці виплату в розмірі, еквівалентному розміру оплати праці за аналогічний період роботи;

6) строки надання встановлюються за погодженням між роботодавцем і працівником.

Щорічна відпустка – оплачувана відпустка, що надається працівнику для відпочинку й відновлення працездатності за відпрацьований робочий рік, право на яку виникає в нього на початку кожного робочого року, починаючи з першого, і строки якої визначаються за погодженням між роботодавцем і працівником.

3. Для надання основних щорічних відпусток подовженої тривалості слід користуватися суб'єктивними чинниками диференціації, а додаткових щорічних відпусток – об'єктивними підставами. До суб'єктивних чинників належать вік, стать, стан здоров'я, стаж роботи на одному підприємстві або в одній галузі, тобто обставини, що характеризують професійно-кваліфікаційні чи особисті якості працівника. До об'єктивних – критерії, що відображають особливості виконуваної роботи: (а) шкідливі та/або важкі умови праці, (б) особливий характер праці, (в) виконання роботи понад нормальну тривалість робочого часу на посадах, що віднесено до посад з ненормованим робочим часом, (г) інші об'єктивні підстави, передбачені на законодавчому, регіональному або локальному рівнях.

У результаті працівник матиме право на основну щорічну відпустку мінімальної (загальної) чи подовженої тривалості, яке належатиме йому незалежно від того, на якому підприємстві він працює, а при виконанні особливої трудової функції він отримуватиме додаткову щорічну відпустку.

4. Основні гарантії реалізації права працівника на щорічну відпустку:

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 відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених законодавством;

4) заборона ненадання щорічної відпустки протягом двох років підряд;

5) дозвіл використовувати щорічну відпустку частинами;

6) процедура відкликання працівника зі щорічної відпустки, спрямована на недопущення порушення права на відпочинок;

7) правила перенесення строків щорічної відпустки при настанні передбачених законодавством випадків.

5. На підставі отриманих результатів дослідження норм чинного законодавства та праць науковців з трудового права для обговорення пропонується проект глави «Щорічні відпустки» (Додаток А), який може бути використано в новому ТК України. Проект складається із 17 статей, що мають такі назви:

Стаття 1. Визначення і види щорічних відпусток.

Стаття 2. Щорічна основна відпустка.

Стаття 3. Щорічна додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та/або важкими умовами праці.

Стаття 4. Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці.

Стаття 5. Щорічна додаткова відпустка працівникам з ненормованим робочим днем.

Стаття 6. Визначення тривалості щорічної відпустки.

Стаття 7. Обчислення стажу, що дає право на використання щорічної основної відпустки.

Стаття 8. Обчислення стажу, що дає право на використання щорічної додаткової відпустки.

Стаття 9. Порядок визначення строків надання щорічної відпустки.

Стаття 10. Право на використання щорічної відпустки у зручний час.

Стаття 11. Перенесення щорічної відпустки.

Стаття 12. Поділ щорічної відпустки на частини.

Стаття 13. Відкликання зі щорічної відпустки.

Стаття 14. Порядок покриття заборгованості за невідпрацьовану частину щорічної відпустки.

Стаття 15. Грошова компенсація за невикористані дні щорічної відпустки.

Стаття 16. Право на використання щорічної відпустки при звільненні.

Стаття 17. Оплата часу щорічної відпустки.

6. З метою підвищення рівня гарантованості прав та інтересів суб'єктів правових відносин щодо надання щорічних відпусток бажано внести зміни до трудового законодавства, зокрема, пропонується:

– відмовитися від практики закріплення максимальної тривалості різних видів щорічної відпустки на користь регламентування: на недержавних підприємствах – лише мінімальної межі; на державних підприємствах – або лише максимальної або максимальної й мінімальної меж;

– закріпити поступовий перехід від спеціальної до загальної тривалості щорічної відпустки неповнолітніх, який може мати такий вигляд: особам віком до 18 років – додавання 7-ми календарних днів до тривалості основної щорічної відпустки мінімальної тривалості; особам віком до 18 років і 4 місяців –

додавання 5-ти календарних днів; особам віком до 18 років і 8 місяців – додавання 3-х календарних днів; особам віком до 19 років – додавання 1-го календарного дня;

– передбачити подовжену тривалість основної щорічної відпустки для працівників пенсійного віку;

– провести подальшу диференціацію тривалості щорічної відпустки інвалідів, збільшивши тривалість відпустки інвалідів I групи на 5 календарних днів;

– визначити безумовне сумування всіх видів додаткових щорічних відпусток;

– додати до фактичного складу, що виступає підставою для отримання працівником додаткової щорічної відпустки за роботу на умовах ненормованого робочого дня, умову виконання робіт понад нормальну тривалість робочого часу;

– включити до стажу, що дає право на використання щорічної додаткової відпустки, такі часові проміжки: (а) час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу; (б) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; (в) час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата в порядку, визначеному статтями 25 і 26 ЗУ «Про відпустки», за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, а в разі, якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), – до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку. Крім цього, оспорується включення до стажу, що надає право на використання щорічної відпустки, часу самої щорічної відпустки;

– передбачити обов'язок працівника в день звільнення повернути роботодавцю кошти, що були надані йому в рахунок невідпрацьованої частини щорічної відпустки;

– установити правило, за яким одна з частин щорічної відпустки, що утворюються при поділі, повинна становити не менше половини її тривалості, а жодна з них – не менше за її чверть. Надання щорічної відпустки іншої тривалості може мати місце у виключних випадках за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації й за відсутності можливості надати працівнику інший вид оплачуваної відпустки;

– підвищити гарантованість надання додаткової щорічної відпустки за роботу зі шкідливими та/або важкими умовами праці, встановивши мінімальну тривалість такої відпустки на випадок непроведення атестації робочих місць або відсутності відповідної норми в колективному договорі;

– не поширювати правило про заборону звільнення працівника під час перебування у щорічній відпустці на підставу, передбачену п. 8 ч. 1 ст. 40 КЗпП України;

– закріпити правило, за яким у випадку переведення працівника з одного державного підприємства на інше грошова компенсація за невикористані дні щорічної відпустки перераховується на підприємство, на яке він переводиться;

– закріпити формулу підрахунку кількості днів щорічної відпустки, за які працівнику повинно бути сплачено грошову компенсацію:

кільк. днів = кільк. відпр. днів \* ТЩВ / (365 – ТЩВ), де:

кільк. днів – кількість днів щорічної відпустки, за які працівникові має бути сплачено грошову компенсацію; кільк. відпр. днів – кількість відпрацьованих у робочому році днів; ТЩВ – тривалість щорічної відпустки; 365 – тривалість робочого року (у разі випадання на цей період 29 лютого – 366).

## СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

1. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток в Україні: історичний аспект / В. Д. Авескулов // Актуальні проблеми права: теорія і практика : зб. наук. пр. – Луганськ, 2010. – № 16. – С. 268–276.

2. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток у країнах СНД та проєкті Трудового кодексу України: теоретико-порівняльний аналіз / В. Д. Авескулов // Держава і право. Юридичні і політичні науки. – Київ, 2011. – Вип. 52. – С. 291–297.

3. Авескулов В. Д. Щодо визначення поняття «щорічна відпустка» / В. Д. Авескулов // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. – Одеса, 2012. – Вип. 63. – С. 362–367.

4. Авескулов В. Д. Класифікація відпусток / В. Д. Авескулов // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. – 2012. – Вип. 20, ч. II, т. 2. – С. 53–55.

5. Авескулов В. Д. «Время отдыха» или «внерабочее время»? / В. Д. Авескулов // Журнал научных публикаций аспирантов и докторантов. – Курск, 2013. – № 7. – С. 97–101.

6. Авескулов В. Д. Деякі особливості прояву єдності і диференціації при правовому регулюванні щорічних відпусток / В. Д. Авескулов // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. – 2013. – Вип. 22, ч. II, т. 2. – С. 80–83.

7. Авескулов В. Д. Етапи становлення та розвитку інституту щорічних відпусток / В. Д. Авескулов // Від громадянського суспільства – до правової держави : тези V Міжнар. наук. конф. студ. та молодих вчених. – Харків, 2010. – С. 5–6.

8. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток у країнах пострадянського простору / В. Д. Авескулов // Теоретичні та практичні проблеми реалізації прав людини у сфері праці і соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. II Міжнар. наук.-практ. конф. – Харків, 2010. – С. 273–275.

9. Авескулов В. Д. Термін щорічні трудові відпустки в Проєкті Трудового кодексу України / В. Д. Авескулов // Актуальні проблеми регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. III

Міжнар. наук.-практ. конф. – Харків, 2011. – С. 409–412.

10. Авескулов В. Д. Поняття «щорічні відпустки» / В. Д. Авескулов // Юридична осінь 2011 року : зб. тез доп. та наук. повідомл. учасн. всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів. – Харків, 2011. – С. 204–206.

11. Авескулов В. Д. Перерви в роботі – час відпочинку чи робочий час? / В. Д. Авескулов // Розвиток законодавства про працю і соціальне забезпечення: здобутки і проблеми : тези доп. на наук. повідомл. учасн. IV Міжнар. наук.-практ. конф. – Харків, 2012. – С. 289–291.

12. Авескулов В. Д. Визначення позаробочого часу в трудовому праві / В. Д. Авескулов // Юридична осінь : зб. тез доп. та наук. повідомл. учасн. всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів. – Харків, 2012. – С. 219–221.

13. Авескулов В. Д. Щодо законодавчого закріплення видів відпусток / В. Д. Авескулов // Тенденції розвитку науки трудового права та права соціального забезпечення : зб. наук. пр. : матеріали I міжнар. наук.-практ. конф. – Київ, 2013. – С. 84–89.

14. Авескулов В. Д. Визначення відпусток / В. Д. Авескулов // Актуальні проблеми трудового права і права соціального забезпечення : тези доп. та наук. повідомл. учасн. V Міжнар. наук.-практ. конф. – Харків, 2013. – С. 370–372.

15. Авескулов В. Д. Співвідношення основних подовжених і додаткових щорічних відпусток / В. Д. Авескулов // Юридична осінь : зб. тез доп. та наук. повідомл. учасн. всеукр. наук.-практ. конф. молодих учених та здобувачів. – Харків, 2013. – С. 239–242.

## АНОТАЦІЯ

**Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток.** – *На правах рукопису.*

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, Міністерство освіти та науки України. – Харків, 2014.

Проаналізовано наукові погляди, вітчизняне законодавство, міжнародний та зарубіжний досвід щодо порядку й умов надання працюючим щорічних відпусток; розкрито процес становлення й розвитку явища «щорічні відпустки».

Обґрунтовано, що використання працівником щорічної відпустки є його обов'язком, за невиконання якого до нього можуть бути застосовані заходи дисциплінарної відповідальності. Виокремлено ознаки щорічних відпусток, на підставі чого сформульовано таку дефініцію: щорічна відпустка – це оплачувана відпустка, що надається працівникові для відпочинку й відновлення працездатності за відпрацьований робочий рік, право на яку виникає на початку кожного робочого року, починаючи з першого, і строки якої визначаються за погодженням між роботодавцем та працівником.

Доведено, що для надання основних подовжених щорічних відпусток слід керуватися суб'єктивними підставами диференціації, а для додаткових –



об'єктивними. Конкретизовано процедуру визначення строків надання щорічної відпустки.

На підставі здобутих теоретичних результатів сформульовано низку доповнень до окремих законодавчих актів та складено Проект глави «Щорічні відпустки», який може бути використано в роботі над новим ТК України.

**Ключові слова:** позаробочий час, час відпочинку, щорічна відпустка, поділ відпустки на частини, відкликання з відпустки, гарантії щорічних відпусток, види відпусток, класифікація щорічних відпусток.

## АННОТАЦИЯ

**Авескулов В. Д. Правовое регулирование ежегодных отпусков. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого, Министерство образования и науки Украины. – Харьков, 2014.

Проанализированы научные взгляды, отечественное законодательство и международный и зарубежный опыт относительно порядка и условий предоставления трудящимся ежегодных отпусков; раскрыт процесс становления и развития явления «ежегодные отпуска».

Обосновано, что использование работником ежегодного отпуска – его обязанность, за невыполнение которой к нему могут быть применены меры дисциплинарной ответственности. Выделены признаки ежегодных отпусков, на основании чего сформулировано такое определение: ежегодный отпуск – это оплачиваемый отпуск, который предоставляется работнику для отдыха и восстановления работоспособности за отработанный рабочий год, право на который возникает в начале каждого рабочего года, начиная с первого, и сроки которого определяются соглашением между работодателем и работником.

Доказано, что для предоставления основных удлиненных ежегодных отпусков следует пользоваться субъектными основаниями дифференциации, а для дополнительных – объективными. Конкретизирована процедура определения сроков предоставления ежегодного отпуска.

На основании полученных теоретических результатов сформулирован ряд дополнений к отдельным законодательным актам и составлен Проект главы «Ежегодные отпуска», который может быть использован при работе над новым Трудовым кодексом Украины.

**Ключевые слова:** внерабочее время, время отдыха, ежегодный отпуск, деление отпуска на части, отзыв из отпуска, гарантии ежегодных отпусков, виды отпусков, классификация ежегодных отпусков.

## ANNOTATION

**Aveskulov V. D. The Legal Regulation of Annual Leave. – As a manuscript.**

Dissertation for the scientific degree of Candidate of Juridical Sciences. Speciality 12.00.05 – labor law; social security law. Yaroslav the Wise National Law University. – Kharkiv, 2014.

Scientific approaches, national legislation and international experience have been studied. The historical development of annual leave arrangements has been disclosed.

It is discovered that annual leave belongs to such greater categories as: nonworking time, rest time and leave. Nonworking time is opposite to working time and includes all time frames wherein an employee is free of labor duties. Rest time is time, which is secured by the legislation, agreement, collective contract or labor contract, and which is provided for an employee to guarantee his rest and the renovation of his efficiency. Leave is a temporary freeing of an employee from labor duties, counted by calendar days, for which conditions are guaranteed by legislation, agreement, collective or labor contract.

It's proved that usage of annual leave should be a duty of an employee. If he fails to discharge this duty, disciplinary measures can be applied to him. Characteristics of annual leave have been ascertained, based upon which the following definition is offered: annual leave is a paid leave, which is granted to an employee for a worked year for the rest and renovation of his efficiency, a leave right arises at the beginning of each working year, commencing from the first year; terms of its usage are established by agreement between an employer and an employee.

It is shown that subjective criteria should be used to determine episodes of prolonged annual leaves, when objective criteria should be used for additional annual leave. In such way any employee will have a right for annual leave of standard or prolonged duration, with no connection to his working place. If he completes a special labor function, a right for additional annual leave arises for such an employee.

Rights and duties of both sides of labor relations are elucidated to establish terms for the granting of annual leave.

It is proposed that prolonged annual leave should be granted to employees of pensioner age. It is also proposed to establish a longer duration of annual leave for group I invalids than for group II invalids.

Based on the analysis of court practice, it is proved that in case of termination of the labor contract before completion of the working year, an employee should refund monies paid to him for annual leave on a pro rata basis. This rule protects employers' interests while allowing for annual leave to be granted at any time from the commencement of the first working year.

Such main guarantees of right for annual leave have been discovered: saving of conditions of a labor contract; a payment, which equals to the salary for the same period of work; a prohibition to give money compensation instead of usage of annual leave, except of cases, prescribed by a legislation; a prohibition do not give an annual leave two years in a row; allowance to use an annual leave by parts; guarantees, which secure employee's rights in case of his recall from the annual leave; rules of changing terms of annual leaves in prescribed cases.

Based on the derived theoretical results, legislative proposals have been formulated. Additionally, a project of a chapter entitled "Annual Leaves" have been produced, which can be used during work on the new Labor Code.

**Key words:** nonworking time, rest time, annual leave, division of the leave into parts, recall from annual leave, guarantees of annual leaves, kinds of leaves, classification of annual leaves.

Відповідальний за випуск  
кандидат юридичних наук, доцент Гончарова Г. С.

Підписано до друку 26.09.2014 р. Формат 60x90/16  
Папір офсетний. Віддруковано на різнографі.  
Умовн. друк. арк. 0,7. Облік. вид. арк. 0,9.  
Тираж 100 прим. Зам. № 1062.

Друкарня  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого  
61024, м. Харків, вул. Пушкінська, 77.