

## **ПРО ОБОВ'ЯЗОК ВИКОРИСТАННЯ ЩОРІЧНОЇ ВІДПУСТКИ**

Усі науковці сходяться у думці, що найзначущішою рисою щорічних відпусток є мета їх надання – сприяння працівнику у відновленні його сил та працездатності. Логічним продовженням цього висновку є теза про те, що надання працівнику щорічної відпустки є обов'язком роботодавця, який витікає із положень законодавства. Але чи зобов'язаний працівник використовувати свою щорічну відпустку?

Стаття 2 ЗУ «Про відпустки» має назву «право на відпустки» і прямо говорить, що у кожного працівника є право, а не обов'язок на відпустку. Логічно припустити, що оскільки є право, то повинна бути й можливість відмовитись від його реалізації, але національне законодавство не передбачає такої можливості, навпроти забороняючи повністю замінювати щорічну відпустку грошовою компенсацією.

Можливо використання щорічної відпустки на сьогодні – це обов'язок працівника? Проте, жодне вчення про трудові правовідносини чи трудовий договір не передбачає обов'язку працівника щодо використання щорічної відпустки; так само і національне законодавство ніколи не містило відповідальності особи за невиконання «обов'язку» використати щорічну відпустку. Механізм часткової заміни щорічної відпустки грошовою компенсацією, закріплений у статті 24 ЗУ «Про відпустки», виступає проміжним варіантом розв'язання описаної проблеми: законодавець визнає, що використання працівником щорічної відпустки є правом, від реалізації якого можна частково відмовитись, але, усвідомлюючи низьку правову культуру роботодавців та працівників, остерігається регламентувати процедуру повної заміни щорічної відпустки грошовою компенсацією.

У преамбулі Глобального плану дій (з охорони здоров'я працівників) на 2008-2017 роки, схваленого Всесвітньою організацією охорони здоров'я 23 травня 2007 року, підкреслюється, що здоров'я працівників є необхідною попередньою умовою підви-

щення продуктивності праці та економічного розвитку. Отже, якщо виходити з того, що трудове законодавство має на меті створення не тільки мінімального рівня захисту прав працівників, але й максимального рівня захисту їх здоров'я, необхідно з'ясувати, наскільки щорічна відпустка є необхідною для здоров'я працівника.

Видатний канадський фізіолог-ендокринолог Ганс Сельє, вивчаючи біологічні закономірності виникнення у людей стресу, дійшов висновку, що організм завжди однаково реагує на зовнішні подразники: (1) спочатку має місце реакція тривоги через недовідченість та невміння впоратись із ситуацією; (2) її заміняє фаза опору, коли людина вправно досягає поставлених цілей; (3) потім настає етап виснаження, витрачання запасів енергії, що призводить до стомлення (разом ці фази отримали назву загального адаптаційного синдрому, а сам винахід цієї закономірності вважається в медичній науці таким, що значно випередив свій час). На думку ученого, така циклічність відтворюється у мініатюрі декілька разів на день, а повною мірою — протягом усього життя. Дослідник вказує, що після важкого виснаження лише тривалий відпочинок може відновити опірність та здатність до адаптації до попереднього рівня.

Іншими словами, щорічна відпустка виступає тим інструментом, за допомогою якого відбувається відновлення організму після тривалого виснаження, що має місце протягом робочого року. Відсутність тривалого відпочинку призводить до того, що організм працівника постійно перебуває у фазі виснаження, що, з одного боку, заважає йому виконувати трудові обов'язки належним чином, а з другого, — спричиняє більш швидке старіння людини.

Усвідомлюючи небеззаперечність такого підходу, схилиємось до думки, що надання працівнику щорічної відпустки є необхідним як для збереження здоров'я окремого працівника, так і для забезпечення більш ефективного економічного зростання. Тому вважаємо, що законодавець, керуючись прагненням збереження трудового потенціалу країни та науковими досягненнями у галузі фізіології та гігієни праці, повинен регламентувати, що використання працівником щорічної відпустки є його обов'язком.

Ця теза робить можливими щонайменше два інших висновки. По-перше, оскільки використання щорічної відпустки стає одним із трудових обов'язків працівника, відмова від використання щорічної відпустки є порушенням трудової дисципліни, за що до

працівника повинні застосовуватись заходи дисциплінарної відповідальності. По-друге, надання працівнику права на часткову заміну щорічної відпустки грошовою компенсацією стає нелогічним, оскільки тривалість щорічної відпустки є величиною, що вираховується спеціалістами різних галузей знань, і є тією мінімальною межею, яка є необхідною для належного відновлення організму працівника. Крім цього, виплата працівнику грошової компенсації за невикористану частину щорічної відпустки ставить у невідгідне становище роботодавця, який повинен оплачувати цей час у подвійному розмірі. Якщо звернутись до норм, присвячених оплаті надурочних робіт, де має місце схожа ситуація, то залучення працівника до виконання таких робіт дозволяється лише у виключних випадках, які надають роботодавцю можливість відреагувати на певні несприятливі виробничі ситуації. Через це подвійна оплата праці надурочних робіт є інтересом самого роботодавця; подвійна ж оплата часу невикористаної щорічної відпустки більшою мірою є інтересом працівника. Тому, беручи за основу ідею балансу інтересів працівника і роботодавця, вважаємо за необхідне вилучити із законодавства норму, що дозволяє за бажанням працівника замінювати йому частину щорічної відпустки грошовою компенсацією. У разі ж виникнення необхідності залучення працівника, що перебуває у щорічній відпустці, до виконання трудових обов'язків, слід застосовувати процедуру відкликання.

Дума О. О.,  
аспірант кафедри трудового права  
Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого

## **ПОНОВЛЕННЯ НЕЗАКОННО ЗВІЛЬНЕНОГО АБО ПЕРЕВЕДЕНОГО НА ІНШУ РОБОТУ ПРАЦІВНИКА СЕРЕД ЗАХОДІВ ПРАВОВОГО ПРИМУСУ**

Невід'ємним елементом системи суб'єктивних прав і обов'язків є механізм їх гарантування державою. Важливе місце в забезпеченні реалізації суб'єктивних прав і обов'язків займають спеціальні юридичні засоби охорони законності та правопорядку. Вони покликані забезпечити неухильне додержання правових норм, дають можливість застосовувати міри правового впливу на суб'єктів права.