

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.2

Сопрун Тамара Олександрівна

магістр

Київського кооперативного інституту бізнесу і права

Калініченко Олександр Федосійович

кандидат юридичних наук, доцент кафедри права

Київський кооперативний інститут бізнесу і права

Сопрун Тамара Александровна

магістр

Киевского кооперативного института бизнеса и права

Калиниченко Александр Федосеевич

кандидат юридических наук, доцент кафедры права

Киевский кооперативный институт бизнеса и права

Soprun Tamara

Master of Arts of the

Kyiv Cooperative Institute of Business and Law

Kalinichenko Alexander

Candidate of Legal Sciences, Associate Professor,

Department of Law

Kyiv Cooperative Institute of Business and Law

**ВІДПОВІДНІСТЬ УКРАЇНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКИМ СТАНДАРТАМ ЩОДО**

ПРАВА НА ВІДПУСТКИ

**СООТВЕТСТВИЕ УКРАИНСКОГО НАЦИОНАЛЬНОГО
ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ЕВРОПЕЙСКИМ СТАНДАРТАМ**

ОТНОСИТЕЛЬНО ПРАВА НА ОТПУСК

**COMPLIANCE OF UKRAINIAN NATIONAL LEGISLATION WITH
EUROPEAN STANDARDS ABOUT VACATION PRIVILEGE**

Анотація: В статті встановлено, що для сучасного етапу розвитку нашої держави характерним є таке пріоритетне завдання як вступ до провідних європейських інституцій. В зв'язку з цим в Україні запроваджуються в життя важливі перетворення в різних сферах: економічній, соціальній, політичній, правовій. Тому всі ці процеси викликають потребу в продовженні реформування національного трудового законодавства. Для здійснення відповідної роботи в напрямку адаптації національного трудового законодавства, в тому числі і у сфері відпусток, до законодавства Європейського Союзу вимагає об'єднання зусиль фахівців у галузі трудового права.

Виконуючи вимоги Європейського Союзу щодо реформування трудового законодавства, зокрема, стосовно правового регулювання відпусток, необхідно не тільки привести національне законодавство у відповідність до Європейської Соціальної хартії, Хартії основних соціальних прав працівників від 9 грудня 1989 року, Директиви №93/104/ЄС від 23 листопада 1993 року, Директиви 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року, але і запозичити позитивний досвід європейських країн у цій сфері.

Ключові слова: відпочинок, відпустка, працівник, неповнолітній працівник, трудове законодавство.

Аннотация: В статье установлено, что для современного этапа развития нашего государства характерна такая приоритетная задача как вступление до ведущих европейских институций. В связи с этим в Украине вводятся в жизнь важные преобразования в различных сферах: экономической, социальной, политической, правовой. Поэтому все эти процессы вызывают потребность в продолжении реформирования национального трудового законодательства. Для осуществления соответствующей работы в направлении адаптации национального трудового законодательства, в том числе и в сфере отпусков, к

законодательству Европейского Союза требует объединения усилий специалистов в области трудового права.

Выполняя требования Европейского Союза по реформированию трудового законодательства, в частности относительно правового регулирования отпусков, необходимо не только привести национальное законодательство в соответствие с Европейской Социальной хартией, Хартией основных социальных прав работников от 9 декабря 1989 года, Директивой №93 / 104 / ЕС от 23 ноября 1993 года, Директивой 2003/88 / ЕС от 4 ноября 2003 года, но и перенять положительный опыт европейских стран в этой сфере.

Ключевые слова: отдых, отпуск, работник, несовершеннолетний работник, трудовое законодательство.

Summary: *The article establishes, that joining key European institutions is a priority task for our state at the modern stage of development. Due to that, in Ukraine, there have being implemented important transformations in various domains, such as: economic, social, political, legal. Therefore, all these processes need continuation of the reformation of national labor legislation. For the implementation of the relevant work in the area of adaptation of national labor legislation, including in the field of vacations to the legislation of the European Union requires pooling of efforts of specialists in the field of labor law.*

In compliance with the European Union's requirements for labor law reform, in particular, regarding the legal regulation of vacations, it is necessary not only to bring national legislation in line with the European Social Charter, the Charter of Fundamental Social Rights of Workers of December 9, 1989, Directive No. 93/104 / EU of November 23 1993, Directive 2003/88 / EU of 4 November 2003, but also to take the positive experience of European countries in this area.

Key words: *rest, vacation, worker, child labourer, labor legislation.*

Постановка проблеми. За роки незалежності в Україні не було прийнятого нового кодифікованого акту, що регулює трудові відносини. На сьогодні продовжує діяти Кодекс законів про працю України, що прийнятий ще в 1971 році. Безперечно, що правове регулювання трудових відносин, в тому числі відпусток, здійснюється рядом нормативних актів, прийнятих за період незалежності України. Але розвиток ринкових відносин, євроінтеграційні процеси вимагають оновленого регулювання відпусток в нашій державі. В цьому напрямку необхідно пристосувати національне законодавство, що регулює право на відпустки, до вимог Європейського Союзу. Вивчення законодавства європейських країн, яке регламентує порядок надання відпусток, дозволить внести пропозиції щодо врахування позитивного досвіду цих країн у вітчизняному трудовому законодавстві.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Серед авторів, які досліджували дане питання в цьому напрямку слід виділити, Болотіну Н.Б., Гапон О.Є., Готру В.В., Дмитрієву К.І., Загоруйка О.Ф., Кисельова І.Я.

Формулювання цілей статті. Мета дослідження полягає у визначенні особливостей правового регулювання відпусток в європейських країнах у сучасний період. Завдання дослідження полягає у розкритті особливостей правового регулювання відпусток в європейських державах з метою їх імплементації в національне трудове законодавство. Об'єктом дослідження є правовідносини, що регулюють порядок надання та використання відпусток в європейських країнах. Предметом дослідження відпустки, що регламентуються законодавством окремих європейських країн.

Виклад основного матеріалу. Основні європейські стандарти в сфері встановлення мінімальних щорічних основних відпусток визначають їх тривалість на рівні 4 тижнів. Відповідні зміни мають бути внесені до ч. 1 ст. 75 КЗпП, ч. 1 ст.6 в Закону України «Про відпустки» [1, ч.1 ст.75; 2, ч. 1 ст.6]. Вказана мінімальна тривалість відпустки стосується лише повнолітніх працівників. Законодавство європейських країн по-різному встановлює таку тривалість, але з додержанням європейських стандартів. Як приклад, можна

навести трудове законодавство Німеччини, а саме Федеральний Закон «Про відпустки» від 08.01.1963 р., який закріпив тривалість щорічної основної відпустки на рівні 24 робочих днів [3, с. 93].

Мінімальна тривалість відпустки у Польщі не вище загальноєвропейського мінімуму, але там діють суворі норми щодо можливості розпорядження цими днями. Поділ відпустки дозволяється на частини лише за бажанням самого працівника, при цьому одна з частин повинна бути не менше 14 календарних днів. Офіційна мета відпустки - відновлення сил працівника; тому в разі неможливості використання відпустки через хворобу, вона переноситься на інший час. Мінімальна тривалість відпустки збільшується за наявності збільшення загального трудового стажу, тобто якщо загальний трудовий стаж складає понад 10 років, то працівник має право на щорічну відпустку тривалістю 26 робочих днів.

Законодавство Словаччини щодо відпусток встановлює мінімальну її тривалість на рівні 4 тижнів. Тривалість відпустки залежить від стажу роботи, тому фактично всі громадяни у віці 33 років і старше, мають право вже на п'ятитижневий відпочинок.

У Нідерландах мінімум щорічної оплачуваної відпустки не перевищує загальноєвропейський поріг - 20 днів. Фактична тривалість оплачуваної щорічної відпустки становить в середньому шість тижнів (на підставі угоди з профспілками).

Збільшення в багатьох країнах тривалості відпустки до 5-6 тижнів супроводжується встановленням у законодавстві особливостей порядку її використання.

Щодо відпусток у Швеції, то законодавчо врегульовано порядок, відповідно до якого п'ятий тиждень відпустки за бажанням працівника може накопичуватися протягом п'яти років. Тобто кожні шість років працівник у цьому випадку має відпустку тривалістю 10 тижнів (п'ять

тижнів чергової поточної відпустки плюс п'ять накопичених тижнів відпустки).

У Фінляндії п'ятий тиждень відпустки може бути реалізовано тільки в осінньо-зимовий період (між 30 вересня та 2 травня).

Трудове законодавство України встановлює додаткову юридичну гарантію для неповнолітніх працівників, яка полягає у подовженій тривалості мінімальної щорічної основної відпустки в 31 календарний день. Європейське законодавство по-різному визначає тривалість щорічної відпустки для неповнолітніх. Так, трудове законодавство Німеччини визначає, що підлітки у віці до 16 років отримують основну відпустку не менше 30 робочих днів на рік, у віці від 16 до 17 років - не менше 27 робочих днів, у віці від 17 до 18 років - не менше 25 робочих днів [3, с.93].

Слід зауважити, що у країнах з розвинутою економікою існують відпустки, які носять заохочувальний характер. Прикладом таких відпусток є відпустки стимулюючого характеру, якими користуються працівники, що працюють на автомобільних заводах «Пежо» і «Ситроен» (Франція). Кожен тиждень регулярного відвідування, без запізнь та прогулів, дає право робітнику на 15 балів, а службовцю – на 9 балів. За роботу в нічний час і в неділю (або святкові дні) нараховуються додаткові бали. Отримавши 500 балів, працівник має право на один день оплачуваної відпустки. В разі відсутності працівника на роботі більш як 15 днів на рік незалежно від причини, він втрачає всі нараховані йому бали. Частину заробленої таким чином додаткової відпустки працівник повинен використати протягом наступного року, а частину – відкласти. Отже, регулярна (без прогулів) праця протягом трудового життя дає працівникові право на оплачувану додаткову відпустку протягом 16 місяців до досягнення пенсійного віку [4, с. 196-197].

У Швеції 1 день додаткової відпустки надається працівникові, якому виповнюється 50 років. А у Великобританії компанії надають своїм

співробітникам «міні-відпустки», щоб привести зовнішність в порядок (наприклад, сходити в косметичний салон).

Варто звернути увагу на законодавство європейських країн щодо регулювання відпочинку осіб старше 50-ти років. Українське законодавство не містить пільгових норм щодо відпочинку для таких осіб. Так, угорське трудове законодавство передбачає надання працівникам передпенсійного віку щорічної основної відпустки тривалістю до 30 днів, а трудове законодавство Іспанії визначає, що для працівників старше 60-ти років встановлюється основна відпустка як мінімум 1 місяць. З огляду на це, доцільно встановити в українському трудовому законодавстві тривалість щорічної оплачуваної відпустки для працівників віком від 50-ти років до 60-ти років на рівні не менше 28 календарних днів, а від 60-ти років – 30 календарних днів.

Висновки. Підсумовуючи вищевикладене, можна зробити наступні висновки. На сьогоdnішньому етапі розвитку нашої держави назріла необхідність прийняття нового Трудового кодексу України з урахуванням європейських стандартів щодо права на відпочинок, зокрема мінімальної тривалості щорічних відпусток, запозичення досвіду європейських країн стосовно різних видів оплачуваних відпусток.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. / Відомості Верховної Ради. – 1971. - Додаток до № 50. - Ст. 375.
2. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. / Відомості Верховної Ради України. – 1997. - № 2. - Ст. 4.
3. Загоруйко О.Ф. Особливості правового регулювання права на відпочинок в Німеччині / Право і суспільство. – 2014. - № 1. – С. 92-96.

4. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою / Часопис Київського університету права.- 2013. - № 1. – С.195-199.

References

1. Code of Labor Laws of Ukraine dated December 10, 1971 / Bulletin of the Verkhovna Rada. - 1971. - Appendix to No. 50. - Art. 375
2. Law of Ukraine "On Holidays" dated November 15, 1996 / Bulletin of the Verkhovna Rada of Ukraine. - 1997. - No. 2. - Art. 4
3. Zagoruiko O.F. Features of legal regulation of the right to rest in Germany / Law and Society. - 2014. - No. 1. – С. 92-96.
4. Dmitrieva K.I. Legal regulation of holiday time under the legislation of developed economies / The journal of the Kyiv University of Law.-2013. - No. 1. - p. 195-199.