

СЕКЦІЯ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК В УКРАЇНІ ТА НОРВЕГІЇ

Дмитренко Д. О.

*аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка
м. Київ, Україна*

Право на відпочинок є одним з основних соціальних прав і свобод людини та громадянина. Право працівника на щорічну відпустку є невіддільною частиною його правового статусу та гарантією забезпечення його конституційного права на відпочинок. Надання щорічної відпустки спрямовано на тимчасове призупинення виконання трудових функцій та обов'язків працівника з метою відновлення та збереження його здоров'я і працездатності, а також задоволення власних життєвих потреб, інтересів, та всебічного розвитку особистості. На відміну від права на працю, яке належить до природних та невідчужуваних прав першого покоління, право на відпочинок прийнято вважати правом другого покоління, попри те, що воно обумовлено фізичною потребою організму людини у відпочинку. Відповідно до статті 24 Загальної Декларації Прав Людини, кожна людина має право на відпочинок та дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня й на оплачувану періодичну відпустку [1]. Дане право забезпечується шляхом надання працівникам визначеної кількості календарних днів безперервного відпочинку з оплатою.

Конвенція Міжнародної Організації праці «Про оплачувані відпустки» № 132 закріплює право кожного працівника на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості, яка не може становити менше трьох робочих тижнів за один рік роботи (стаття 3) [2].

В Україні даний вид часу відпочинку регулюється Законом «Про відпустки». Стаття 4 Закону закріплює такі види щорічних відпусток: основа відпустка, додаткова відпустка за роботу з шкідливими та важкими умовами праці, додаткова відпустка за особливий характер праці та інші додаткові відпустки, передбачені національним законодавством [3].

Тривалість щорічної основної відпустки в Україні повинна становити не менше 24 днів за один відпрацьований рік, проте для окремих

категорій працівників встановлюється подовжена тривалість відпусток. До таких категорій належать:

1) Неповнолітні працівники, тривалість відпустки яких має становити щонайменше 31 календарний рік;

2) Особи з інвалідністю I, II та III. Для осіб з першою та другою групою встановлюється тридцятиденна основна щорічна відпустка, а для осіб з третьою групою – 26 днів;

3) Працівникам лісової промисловості та лісового господарства надається основна відпустка тривалістю 28 календарних днів;

4) Воєнізований особовий склад гірничорядувальних частин – 30 календарних днів;

5) Невоєнізовані працівники гірничорядувальних частин, промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах – 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на два календарні дні, але не більше 28 календарних днів;

6) Керівники установ освіти та навчальних закладів, педагогічні, науково-педагогічні та наукові працівники – 56 календарних днів;

7) Сезонні працівники, яким відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу (стаття 6) [3].

В Норвегії щорічна основна відпустка надається на основі Закону «Про щорічні відпустки». Дія даного закону розповсюджується на такі категорії працівників:

1) Трудова діяльність яких здійснюється в рамках трудового договору;

2) Моряків;

3) Мешканців острова Шпіцберген;

4) Працівників, які знаходяться у тривалих відрядженнях (posted employees) (стаття 2) [4].

Тривалість щорічної основної відпустки у Норвегії становить 25 календарних днів (за виключенням неділі та державних свят) протягом одного календарного року (стаття 5). Колективними договорами може бути встановлена більша тривалість відпустки, проте відступ від норм Закону забороняється якщо колективним договором встановлюються гірші умови праці (стаття 3) [4].

На відміну від Норвегії, законодавство України містить положення щодо додаткових щорічних відпусток за особливий характер праці та за роботу із шкідливими та важкими умовами праці. Відповідно до статей 7 і 8 Закону України «Про відпустки», даним категоріям працівників має надаватися подовжена відпустка тривалістю до 35 календарних днів, проте конкретна тривалість даних відпусток встановлюється

колективним чи трудовим договором. Дані відпустки надаються понад щорічну основну відпустку, за умови, що тривалість основної та додаткової відпустки не перевищує 59 календарних днів, або 69 днів для працівників зайнятих на підземних роботах (стаття 10) [3].

У Норвегії додаткова щорічна відпустка надається працівникам, які досягли шістдесятирічного віку. Тривалість даної відпустки становить 6 календарних днів, яка, за бажанням працівника, може бути поділена на частини (стаття 5) [4]. Працівник, у свою чергу, повинен попередити роботодавця принаймні за 2 тижні, перш ніж використати дану відпустку, (стаття 6) [4]. Законодавством Норвегії також закріплений «період основних відпусток», який триває з 1 червня до 30 вересня. Однак, під час даного періоду, працівники мають право використати лише 18 днів основної відпустки. Дане право не розповсюджується на працівників, стаж роботи яких почався після 15 серпня календарного року (стаття 7) [4].

В Україні, щорічні відпустки повної тривалості до настання шести-місячного терміну роботи можуть за бажанням надаватися: жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї; особам з інвалідністю; неповнолітнім працівникам; жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю; батькам – вихователям дитячих будинків сімейного типу; працівникам, які не використали, або не отримали компенсацію за щорічну відпустку з попереднього місця роботи; особам, які поєднують роботу з навчанням та прагнуть поєднати щорічну основну відпустку з відпусткою у зв'язку з навчанням, складанням іспитів та ін.; особам, звільненим після проходження строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації та ін.; чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами; сумісникам (одночасно з відпусткою за основним місцем роботи); працівникам, які мають путівку для санаторно-курортного лікування; та інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором (стаття 10) [3].

Проведений аналіз правового регулювання щорічних відпусток в Україні та Норвегії дозволяє зробити висновок, що законодавство України у сфері відпусток більшою мірою відповідає європейським стандартам, та є більш деталізованим та конкретизованим, ніж законодавство Норвегії.

Література:

1. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/udhr.pdf>

2. Конвенція Міжнародної організації праці про оплачувані відпустки № 132 (переглянута у 1970 році) від 24.06.1970 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text

3. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>

4. Lov om ferie (ferieloven) No.21 of 29.04.1988 URL: <https://lovdata.no/dokument/NL/Lov/1988-04-29-21>

СУЧАСНЕ ТРУДОВЕ ПРАВО РЕСПУБЛІКИ ПОЛЬЩА: ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ

Дума В. В.

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Міжнародного економіко-гуманітарного університету
імені академіка Степана Дем'ячука
м. Рівне, Україна*

Метою сучасної демократичної й соціальної держави є створення правових, економічних та інституційних умов, що забезпечують розвиток динамічного й ефективно функціонуючого ринку праці, який забезпечує задоволення попиту й пропозиції на робочу силу, а також скорочує обсяги нелегальної й неформальної зайнятості, зрештою, підвищує мотивацію до праці і трудову мобільність громадян.

При цьому варто відзначити, що нині політика зайнятості потрактовується як система заходів щодо створення умов для повнішого використання потенціалу трудової і ділової активності працездатного населення. «Вона повинна виконувати роль стабілізуючого чинника, що не дає безробіттю істотно перевищити допустимий рівень, тобто перетворитися на довготривалу, застійну в період економічного підйому із-за якісної невідповідності попиту і пропозиції на ринку праці» [1]. Очевидно основою реалізації державної політики у сфері зайнятості є система нормативно-правових актів, що утворюють джерельну базу трудового права й регламентують відповідні суспільні відносини.

Зважаючи на вказане цілком логічним й обґрунтованим є прагнення законодавця оновити національне трудове право, зокрема ухвалити новий Трудовий кодекс, що покликаний змінити Кодекс законів про працю (далі – КЗпП), який був прийнятий ще 10 грудня 1971 року і набув чинності з 1 червня 1972 року, тобто фактично півстоліття тому.

Аналіз, що був здійснений групою народних депутатів України, які виступають авторами нового Трудового кодексу, показує, що за останні 19 років було внесено чимало змін і доповнень, зокрема, з 1973 року