

Зіньова Ольга Сергіївна, ст. викладач
кафедри права Київського
кооперативного інституту бізнесу і
права

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ВІДПОВІДНОСТІ УКРАЇНСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЄВРОПЕЙСЬКИМ СТАНДАРТАМ ЩОДО ПРАВА НА ВІДПУСТКИ

Право на відпустку гарантовано Конституцією України. Механізм надання різних видів відпусток визначений Законом України «Про відпустки». Але, на наш погляд, він потребує удосконалення з огляду на міжнародні стандарти у сфері надання права на відпочинок.

Орієнтири України щодо вступу до Європейського співтовариства потребують приведення національного законодавства у відповідність із законодавством ЄС, а саме - збільшення мінімальної тривалості щорічної основної відпустки до 4-х тижнів, як того вимагають, зокрема Європейська Соціальна хартія (п. 3, 4 ст. 2), Хартія основних соціальних прав працівників від 9 грудня 1989 року, Директива №93/104/ЄС від 23 листопада 1993 року, Директива 2003/88/ЄС від 4 листопада 2003 року. Відповідні зміни мають бути внесені до ч. 1 ст. 75 КЗПП, ч. 1 ст. в Закону України «Про відпустки».

Вказана мінімальна тривалість відпустки стосується лише повнолітніх працівників.

Як приклад, можна навести трудове законодавство Німеччини, а саме Федеральний Закон «Про відпустки» від 08.01.1963 року. Він закріпив тривалість щорічної основної відпустки на рівні 24 робочих днів.

Особливій охороні підлягає праця неповнолітніх працівників. Виходячи з фізіологічних особливостей, властивих організму підлітка (особи, яка не досягла 18-річного віку) для них встановлюється додаткова юридична гарантія, що полягає у

подовженій тривалості мінімальної щорічної основної відпустки в 31 календарний день [2, ч. 2 ст. 75; 9, ч. 8 ст. 6].

Трудове законодавство європейських країн по-різному визначає тривалість щорічної відпустки для неповнолітніх. Так, трудове законодавство Німеччини визначає тривалість щорічної основної відпустки, враховуючи особливості фізичного та психологічного рівня розвитку неповнолітніх працівників конкретної вікової категорії. Так, 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 [2].

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 [3].

Інколи на практиці виникають ситуації, коли на одному підприємстві працює подружжя і яке хоче використати відпустку одночасно разом. Не завжди роботодавець йде на зустріч такому подружжю і може надати їм відпустку в різний час. З цього приводу заслуговує на увагу норма трудового законодавства Франції, яка надає право подружжю, що працює на підприємстві, використовувати відпустку одночасно. Залуговує на увагу норма трудового законодавства Франції, яка передбачає надання відпустки поза відпускний період. В такому разі працівник має право на додаткову відпустку (1-2 дні) у порядку компенсації [3].

Відповідно до ст. 25 Закону України «Про відпустки» за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку чоловікові, дружина якого перебуває в післяпологовій відпустці, відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 14

календарних днів. На відміну від українського трудового законодавства у окремих зарубіжних країнах надається спеціальна батьківська, як правило оплачувана, відпустка при народженні дитини, тривалість якої складає від 3 до 18 днів. Це положення виходить із міжнародних норм щодо надання відпусток жінкам у зв'язку з вагітністю та пологами.

Таким чином, позитивний досвід країн з розвинутою економікою у регулюванні відпусток для працівників із сімейними обов'язками, насамперед так званих «батьківських відпусток», також має бути врахований вітчизняним законодавцем, що дасть змогу покращити демографічну ситуацію в країні і захистити права працівників, які мають дітей.

Мінімальна тривалість відпустки у Польщі не вище загальноєвропейського мінімуму, але зате діють суворі норми щодо того, як можна розпорядитися цими днями. Розділити 20 днів на кілька частин можна лише за бажанням самого працівника, і в цьому випадку одна з частин повинна бути не менше 14 календарних днів. Офіційна мета відпустки - відновлення сил працівника; тому якщо він не може «приступити до відпочинку» через хворобу, відпустку йому повинні перенести на інший час. 20 днів - мінімум, на який має право кожен, але коли загальний трудовий стаж (у який зараховується служба в армії, навчання, відпустка по догляду за дитиною, період отримання допомоги після звільнення) перевалить за 10 років, то тривалість відпустки збільшується до 26 днів.

Таким чином, у певних аспектах регулювання часу відпочинку Україна дещо відстає від розвинених країн, в інших питаннях вітчизняне законодавство є більш сприятливим для працівника. Не зважаючи на особливості правової регламентації часу відпочинку у зарубіжних країнах, можна виявити деякі загальні риси й тенденції з національним законодавством, а саме: збільшення кількості відпусток спеціального цільового призначення, які оплачуються; збільшення загальної тривалості

соціальних відпусток; поширення навчальних відпусток, у тому числі з метою підвищення кваліфікації працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради. – 1971. - Додаток до № 50. - Ст. 375.
2. Загоруйко О.Ф. Особливості правового регулювання права на відпочинок в Німеччині // Право і суспільство. – 2014. - № 1. – С. 92-96.
3. Дмитрієва К.І. Міжнародно-правове регулювання часу відпочинку та відповідність йому актів трудового законодавства України // Вісник ОНУ ім. І.І.Мечникова. Правознавство. – 2013. – Т.18. – Вип. (18). – С. 60-68.