УДК 349.2:331.32

Жалдак А.В.
Харківський економіко-
правовий університет,
студент факультету права
та підприємництва,
гр. ЗП-61

Історично-теоретичне визначення відпусток та їх класифікація

Протягом XX століття в законодавстві колишнього СРСР та УРСР і в чинному законодавстві України поняття «відпустка» і поняття окремих її видів не було визначено, чого не можна сказати про теоретичні наукові розробки в цій галузі.

При визначенні поняття «відпустка», її окремих видів та класифікації вчені використовували різні підходи та методи дослідження. Деякі дослідники поняття «відпустка» тісно пов'язують з виникненням права на відпустку. Л.Я. Гінцбург та В.Ф. Франціян [1, с. 18] розглядають право на відпустку, з одного боку, як право конституційне, з іншого боку, як право суб'єктивно-трудове. Конституційне право на відпустку випливає зі ст. 45 Конституції України. З точки зору конституційної норми це право означає можливість відпочити, якою можуть скористатися всі громадяни України. У такому розумінні право на відпустку є елементом правового статусу і входить до змісту трудової правоздатності та однакове для всіх громадян України. Конституційне право на відпустку проявлялося і реалізовувалося тільки через трудові правовідносини, але в цьому випадку це суб'єктивно-трудове право на відпустку.

Отже, конституційне право є основою для можливого виникнення суб'єктивного права на відпочинок. Тому суб'єктивне право на відпочинок Л.Я. Гінцбург і В.Ф. Франціян розглядають як елемент трудових правовідносин. Право на відпустку може виникнути тільки за наявності як об'єктивного, так і суб'єктивного факторів.

Якщо розглянути це питання з точки зору трудових правовідносин, [2, с. 58] то правовий зв'язок між працівником і роботодавцем під час відпустки не припиняється, тому що однією з особливостей трудових правовідносин є їх тривалість. Правовий зміст норми: «звільнення працівника від виконання своїх трудових обов'язків» означає, що з одного боку, працівник не зайнятий працею в суспільному виробництві, з іншого – роботодавець виконав покла-

дений на нього законом обов'язок щодо надання відпустки робітнику або службовцю, які перебували в трудових правовідносинах з певним підприємством.

Працівники були зобов'язані через певний календарний проміжок часу повернутися на підприємство і продовжити виконувати свої трудові обов'язки, тобто робітник чи службовець хоча й звільнялися від виконання трудових обов'язків, але трудові правовідносини тривали. Про збереження трудових правовідносин, як зазначає Л.Я. Гінцбург [3, с. 31], свідчить: 1) гарантована робота по закінченню відпустки, на тому ж підприємстві і на тих же умовах, що й до відпустки; 2) під час відпустки за робітниками або службовцями зберігався трудовий стаж. Сама ж ознака звільнення від виконання трудових обов'язків» зближує поняття «відпустка» з іншими видами відпочинку, такими, як а) перерва протягом робочого дня; б) щоденний відпочинок; в) щотижневий відпочинок; г) вихідні і святкові дні.

Крім того, існують ознаки, крім вказаних, що відрізняють «відпустки» від інших видів відпочинку. Л.Я. Гінцбург [4, с. 33] вказує, що перш за все це те, що відпустки надаються один раз протягом року. Мається на увазі не календарний рік, а один раз протягом року з моменту, коли працівник фактично розпочав виконувати свої трудові обов'язки.

В юридичній літературі радянської доби існували різні визначення поняття «відпустка», які неодноразово змінювались і доповнювались. Л.Я. Островський [5, с. 5] визначає поняття «відпустка» в широкому розумінні як звільнення від роботи з передбачених законодавством підстав на певну кількість днів із збереженням місця роботи або посади, тобто звільнення від виконання трудових обов'язків відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку.

М.Г. Александров і А.Є. Пашерстник визначали відпустку як звільнення працівника від роботи для відпочинку на певну кількість робочих днів на рік із збереженням за ці дні заробітної плати [6, с. 211].

Поняття відпустка у професора М.Г. Александрова постійно збагачувалось. У 1952 р. з'явились ознаки: «відпочинок», «збереження заробітної плати»; у 1954 р. - «безперервність». Ці всі визначення суттєві, але, на наш погляд, не повністю охоплюють всі ті ознаки, які характерні для відпустки. Наприклад, не можна погоди-

тись із запропонованим визначенням професора М.Г. Александрова стосовно збереження заробітної плати як суттєвої риси відпустки, що включається до загального поняття. Збереження заробітної плати є характерною для щорічної відпустки.

Загальною рисою для всіх видів відпусток є звільнення працівників на деякий час від виконання основних трудових обов'язків при збереженні місця роботи (посади). В іншому ж кожен вид відпусток має свої певні особливості.

На наш погляд, виділення ознак загального поняття «відпустка», яке існувало в тогочасному законодавстві та юридичній науці, дасть змогу чітко визначити поняття відпустки та надати класифікацію відпусток.

Законодавством УСРР у 1922 році (КЗпП) було закріплено такі види відпусток: чергові та додаткові. Л.Я. Гінцбург [4, с. 26] виділяє такі види відпусток: 1) трудові, 2) у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю (у разі хвороби, каліцтва, у зв'язку з вагітністю і пологами, відпустка по догляду за хворим членом сім'ї, для санаторно-курортного лікування), 3) у зв'язку з навчанням, 4) творчі відпустки.

Термін «трудові відпустки», застосовуваний Л.Я. Гінцбургом, вважаємо правильним з тієї точки зору, що підставою виникнення права на відпустку є трудовий стаж. З іншої точки зору, термін «трудові відпустки» відображає той факт, що вони надаються в процесі трудової діяльності, тобто за виконану роботу.

Можна сказати, що з плином часу чергові відпустки, які закріплювались в законодавстві, трансформувались у відпустки щорічні: основні і додаткові, відповідно до п. 1 ст. 4 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. [7]. Щорічні відпустки, які врегульовані чинним законодавством України, є прототипом відпусток трудових, які були врегульовані законодавством СРСР.

Р.З. Лівшиць поклав в основу класифікації відпусток матеріальне забезпечення [8, с. 92]. Виходячи з цього, всі відпустки він поділяє на відпустки із збереженням заробітної плати, відпустки без збереження заробітної плати, відпустки з виплатою допомоги по державному соціальному страхуванню.

Крім цієї класифікації, він поділяє їх за цільовим призначенням. Зокрема, виділяє такі відпустки, як відпустки для відпочинку,

відпустки у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю та відпустки спеціального цільового призначення.

Природа відпустки як відпочинку, що надавалася за роботу, на думку Р.З. Лівшиця, обумовлювалася зв'язком між трудовим стажем і тривалістю відпустки. Чим більше років працівник працював, тим триваліший мав бути відпочинок. Тобто автор наголошував, що збільшення трудового стажу призводить до збільшення тривалості відпустки.

А.Т. Стесін класифікував відпустки в залежності від характеру матеріальної компенсації за час відпустки та її мети. Зокрема, він вказував, що радянське законодавство передбачає три види оплачуваних відпусток: для відпочинку, спеціального цільового призначення та по державному соціальному страхуванню. Відпустки для відпочинку або трудові поділяються на основні (чергові), які надаються всім робітникам і службовцям, і додаткові, що надаються окремим категоріям працівників [9, с. 3].

До відпусток спеціального цільового призначення А.Т. Стесін відносить учбові та творчі. Учбові відпустки надавалися у зв'язку з навчанням у вечірніх та заочних загальноосвітніх школах робітничої та сільської молоді, вечірніх, заочних вищих і спеціальних навчальних закладах, заочній аспірантурі. Творчі відпустки – для підготовки і захисту кандидатських і докторських дисертацій, а також для написання підручників. До відпусток по соціальному страхуванню – відпустки у зв'язку з хворобою або каліцтвом, по вагітності і пологах, для санаторно-курортного лікування, по догляду за хворим членом сім'ї, по карантину.

Дещо іншої класифікації дотримується Л.Я. Островський [5, с. 54]. Критерієм цієї класифікації є призначення відпустки, тобто її мета. Таким чином, відпустки надавалися: 1) для відпочинку за роботу протягом року (законодавство закріплює їх як щорічні відпустки); 2) як заохочення за виконання державних і суспільних обов'язків у неробочий час (їх називають додаткові заохочувальні відпустки); 3) для складання вступних іспитів та у зв'язку з навчанням в загальноосвітніх школах, вузах, технікумах та інших навчальних закладах, а також аспірантурі (учбові відпустки); 4) для одужання, внаслідок втрати працездатності, для догляду за хворим членом сім'ї, для санаторно-курортного лікування, для здійснення функцій материнства (по соціальному страхуванню – соціальні відпустки); 5) для різних сімейно-побутових потреб за наявності поважних

причин, наприклад, у зв'язку із вступом у шлюб, поїздки до хворих родичів (короткочасна відпустка без збереження заробітної плати або адміністративна відпустка). Отже, Л.Я. Островський в основу своєї класифікації поклав цільове призначення кожної відпустки.

Таким чином, слід наголосити на тому, що всі види відпусток, які були врегульовані радянським законодавством, є різними за своїм цільовим призначенням (або метою) та підставами, що породжують їх виникнення.

В радянській юридичній літературі існували не тільки різні підходи щодо класифікації та визначення відпустки в широкому розумінні, а й щодо визначення окремих видів відпустки та застосування різноманітних термінів.

Метою «чергових», «основних», «трудових відпусток» (тих, які зараз врегульовані законодавством України як щорічні основні відпустки) був відпочинок працівників у вільний від виконання своїх трудових обов'язків час.

За чинним законодавством України відпустка визначається як час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам зі збереженням місця роботи і заробітної плати.

Законом України «Про відпустки» передбачені такі види відпусток:

1. щорічні відпустки (основна і додаткові);
2. відпустки в зв’язку з навчанням;
3. творчі відпустки;
4. соціальні відпустки;
5. відпустки без збереження заробітної плати.

Незважаючи на те, що всі види відпусток мають різну мету, але всі вони надаються працівникам, які перебувають в трудових відносинах з підприємствами, установами , організаціями незалежно від форм власності та виду діяльності для реалізації своїх соціально-економічних прав.

Література

1. Франциян В.Ф. Проблемы законодательства об отпусках рабочих и служащих в СССР: Автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. – М. – 1973. – 22 с.

2. Мацюк А.Р. Трудовые правоотношения развитого социалистического общества. – К.: Наукова думка. – 1984. – 278 с.

3. Гинцбург Л.Я. Отпуска рабочих и служащих. – М.: Изд-во Академии наук СССР. – 1961. – 164 с.

4. Гинцбург Л.Я. Трудовые отпуска рабочих и служащих. – М.: Изд-во Академии наук СССР. – 1957. – 131 с.

5. Островский Л.Я. Отпуска рабочим и служащим. – Мн.: Беларусь. – 1978. – 78 с.

6. Александров Н.Г., Пашерстник А.Е. Советское трудовое право. – М.: Госюриздат. – 1952. – 448 с.

7. Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

8. Лившиц Р.З. Отпуска рабочих и служащих в СССР. – М.: Госюриздат. – 1962. – 96 с.

9. Стесин А.Т. Об отпусках рабочих и служащих. – М.: Изд-во «Юридическая литература». – 1966. – 136 с.