МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

КРАСНОАРМІЙСЬКИЙ ІНДУСТРІАЛЬНИЙ ІНСТИТУТ

ДЕРЖАВНОГО ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

“ДОНЕЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ”

Кафедра СГП

КУРСОВА РОБОТА

з дисципліни „Трудове право”

на тему

**„Правові питання часу відпочинку”**

Виконала Лозова І.С.

Перевірила доц. каф Дяченко Н.І.

2010

РЕФЕРАТ

Об’єкт дослідження – суспільні відносини в сфері правового регулювання часу відпочинку працівників.

Предмет дослідження – особливості надання відпусток різних видів та різним категоріям працівників.

Мета роботи полягає у всебічному аналізі, розкритті сутності і особливостей правового регулювання часу відпочинку, в розробці конкретних практичних рекомендацій та наукових пропозицій щодо розвитку й удосконалення відповідного нормативно-правового забезпечення.

Для досягнення мети в роботі були поставлені наступні дослідницькі задачі:

-визначити основний понятійний апарат інституту часу відпочинку;

- проаналізувати особливості правового регулювання відпусток;

- проаналізувати сучасний стан нормативного забезпечення часу відпочинку працівників;

- розробити конкретні пропозиції щодо удосконалення законодавства.

ЧАС ВІДПОЧИНКУ, ВІДПУСТКА, ЩОРІЧНА ВІДПУСТКА, ДОДАТКОВА ВІДПУСТКА, ВИХІДНІ ДНІ

Зміст

Вступ

1. Теоретико-правові аспекти відпочинку

1.1 Визначення поняття відпочинку

1.2 Види відпочинку в трудовому законодавстві

2. Правове регулювання відпусток

2.1 Щорічні відпустки

2.2 Особливості надання щорічних відпусток

2.3 Додаткові відпустки

2.4 Правовий порядок оформлення відпусток

3. Шляхи вдосконалення законодавства з питань часу відпочинку

Висновки

Список використаних джерел

Вступ

Трудове законодавство — дзеркало, яке відображає становище людини праці в суспільстві, відношення суспільства до людини. Велике значення в цьому аспекті має забезпечення реальної реалізації прав і свобод людини та громадянина, що є однією з найважливіших ознак демократичної, правової держави. Для досягнення даного результату необхідно пріоритетним завданням діяльності держави визначити вдосконалення правових норм, які забезпечують реалізацію громадянами своїх трудових прав, зокрема, права на відпочинок.

Актуальність даної роботи полягає в тому, що вона досліджує такий основоположний інститут трудового права, як час відпочинку, проблеми які виникають у зв’язку з реалізацією цього права та державні гарантії його забезпечення.

Метою роботи є визначення поняття час відпочинку як правової категорії, особливості застосування законодавства що регламентує час відпочинку щодо окремих категорій працівників.

Право на відпочинок встановлене та гарантується Конституцією України. На міжнародному рівні дане право проголошують такі нормативні документи як Загальна декларація прав людини 1948 року (ст. 24), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (ст. 7) (1966), Європейська соціальна хартія (ст. 2), Хартія співтовариства про основні соціальні права працівників (1989) (п. 8). Хоча ще з радянських часів вітчизняне трудове законодавство завжди було більш прогресивним та демократичним у сфері правової регламентації часу відпочинку працівників, сьогодні відповідні норми в цій сфері не вирішують усіх питань, що мають місце на практиці, не усувають всіх існуючих прогалин, що є в законодавстві. В зв'язку з цим виявляється важливим вивчення зарубіжного досвіду врегулювання відносин в сфері праці, порівняння його з національним з метою виявлення більш прогресивних норм, що сприятиме подальшому вдосконаленню вітчизняного трудового законодавства та приведення його у відповідність до вимог сьогодення, що є особливо актуальним на сучасному етапі реформування трудового законодавства України. Важливим є проаналізувати ті новели в правовому регулюванні часу відпочинку що пропонуються нам проектом Трудового кодексу України, дати їм відповідну оцінку та намітити окремі перспективи посилення та вдосконалення системи юридичних гарантій права на працю.

1. Теоретико-правові аспекти відпочинку

1.1 Визначення поняття відпочинку

Відпочинок поряд з працею є основними соціальними становищами, у яких людина перебуває все своє життя, за винятком дитячого віку. Праця обов'язково повинна чергуватись з відпочинком. У той же час, щоб відпочивати, треба стомитися, працювати.[5]

Право на відпочинок - одне з головних прав людини і громадянина, що законодавчо закріплене в Конституції України і підтверджується загальновизнаними у всіх цивілізованих країнах нормами міжнародного права. [1]

Вітчизняне трудове законодавство не містить нормативного визначення поняття "час відпочинку". В науці трудового права традиційно час відпочинку розуміється як час, протягом якого працівники згідно із законом та правилами внутрішнього розпорядку повинні бути вільні від виконання своїх трудових обов'язків і можуть використовувати його на власний розсуд.

Наведене визначення дозволяє виділити такі дві ознаки часу відпочинку як звільнення працівника від виконання трудових обов'язків в період часу відпочинку та можливість використовувати його на власний розсуд. Наявність обох цих ознак є обов'язковою, оскільки, не будь-яке звільнення від роботи можна назвати часом відпочинку. Це, зокрема, період звільнення від роботи, пов'язаний із виконанням державних та громадських обов'язків, періоди тимчасової непрацездатності працівника тощо. Використовувати цей час на власний розсуд працівник не має можливості хоча фактично звільнений від виконання визначених для нього трудових обов'язків.

Слід виділити ще одну ознаку часу відпочинку як юридичної категорії (яка, в свою чергу, не притаманна таким категоріям як "вільний від роботи час" або "неробочий час", про які неодноразово згадується в науковій літературі) — це нормативність часу відпочинку. Дана ознака полягає в тому, що види, тривалість, час, порядок та умови надання того чи іншого виду відпочинку визначаються законом чи іншими нормативно-правовими актами. Тобто, з точки зору права, будь-яке звільнення працівника від виконання ним трудових обов'язків вважається часом відпочинку, лише якщо його надання передбачено відповідними нормами закону. Саме нормативний характер часу відпочинку обумовлює його забезпеченість нормами-гарантіями. Наприклад, початок перерви для відпочинку і харчування дає працівникові право залишити своє робоче місце (ч. З ст. 66 КЗпП), у неділю,як вихідний день, роботодавцю забороняється залучати працівників до роботи, крім випадків, визначених законодавством (ч. І ст. 71 КЗпП). Натомість, у випадку, коли роботодавець звільняє працівника раніше або надає інший вихідний день, чи наприклад, через відсутність роботи, цей час не можна вважати гарантованим законом часом відпочинку. Це пояснюється тим, що:

- по-перше, періоди такого звільнення включаються в робочий час;

- по-друге, працівник не має юридичних підстав вимагати надання цього часу наступного разу;

- по-третє, розпорядження часом відбувається всупереч волі працівника.

Це не є гарантована законом можливість скористатися своїм правом на відпочинок, а тільки прояв волі роботодавця, який міг і не надати цього відпочинку, оскільки в даному випадку це не є для нього обов'язковим. Такі випадки звільнення працівників від роботи можна назвати вільним від роботи часом. [8]

1.2 Види відпочинку в трудовому законодавстві

Чинним законодавством про працю передбачені такі види відпочинку: перерви в робочому дні; щоденний (міжзмінний) відпочинок; щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні); щорічні неробочі (святкові) дні; щорічні відпустки.

Протягом робочого дня робітникам і службовцям повинна бути надана перерва для відпочинку і харчування відповідно до ст. 66 КЗпП. Вона надається, як правило, через чотири години після початку роботи і триває не більше двох годин. Мінімальна межа тривалості перерви в законі не визначена. Тому правилами внутрішнього трудового розпорядку і графіками змінності тривалість перерви встановлюється від 30 хвилин до однієї години. На безперервних виробництвах з трьохзмінною роботою тривалість перерви може встановлюватись до 20 хвилин.[7]

На тих роботах, де перерву зробити неможливо, працюючим надається можливість прийняти їжу в будь-який час протягом робочого дня. Перелік таких робіт, порядок і місце прийому їжі встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

Перерви для відпочинку і харчування не включаються в робочий час, тому працівники можуть використовувати їх на свій розсуд, залишати на час перерви місце роботи. Разом з тим існують перерви, які включаються в робочий час. Таких перерв декілька. Відповідно до ст. 183 КЗпП, матерям, які мають дітей віком до півтора року, надаються, крім загальної перерви до відпочинку і харчування, додаткові перерви для годування дитини. Ці перерви надаються не рідше ніж через три години тривалістю не менше тридцяти хвилин кожна. При наявності двох і більше грудних дітей тривалість перерви встановлюється не менше години кожна. Це означає, що перерви для годування дитини можуть приєднуватись до обідньої або об'єднуватись з обідньою і переноситись на початок або кінець робочого дня.

Тим робітникам і службовцям, які працюють у холодну пору року на відкритому повітрі або в закритих неопалюваних приміщеннях, надаються спеціальні перерви для обігріву і відпочинку. Строк і порядок надання цих перерв також визначаються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом. На власника або уповноважений ним орган покладається також обов'язок обладнати приміщення для обігріву і відпочинку працівників.[3]

Спеціальні перерви для відпочинку, крім обідньої, встановлюються вантажникам. Порядок їх надання визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Тривалість щоденного (міжзмінного) відпочинку працівників, що працюють при організації роботи вахтовим методом, з урахуванням обідніх перерв може бути зменшена до 12 годин. Недовикористані в цих випадках години щоденного (міжзмінного) відпочинку, а також щотижневого відпочинку, підсумовуються і надаються у вигляді додаткових вільних від роботи днів (дні міжвахтового відпочинку) протягом облікового періоду.

При п'ятиденному робочому тижні робітникам і службовцям надаються два вихідні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні — один вихідний день.

Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день при п'ятиденному робочому тижні, якщо він не визначений законодавством, встановлюється графіком роботи підприємства, погодженим з профспілковим комітетом. Як правило, другий вихідний день має надаватись поряд із загальним вихідним днем.

На підприємствах, де робота не може бути перервана в загальний вихідний день у зв'язку з необхідністю обслуговування населення (магазини, підприємства громадського харчування побутового обслуговування, театри, музеї тощо), вихідні дні встановлюються місцевими Радами народних депутатів.

Якщо зупинення роботи на підприємствах неможливе з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, вихідні дні надаються в різні дні тижня кожній групі працюючих за графіком змінності. Цей графік затверджується власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом.

Щотижневий безперервний відпочинок (вихідні дні) - його тривалість повинна бути не менш як 42 години (ст. 70 КЗпП). Робота у вихідні дні відповідно до ст. 71 КЗпП забороняється. Залучення окремих робітників і службовців до роботи у ці дні допускається тільки з дозволу профспілкового комітету підприємства і тільки у виняткових випадках, що визначені законодавством. Такими випадками визнаються: відвернення громадського або стихійного лиха, виробничої аварії і негайного усунення їх наслідків; відвернення нещасних випадків, загибелі або псування державного чи громадського майна; виконання невідкладних, наперед не передбачених робіт, від негайного виконання яких залежить у дальшому нормальна робота підприємства в цілому або його окремих підрозділів; виконання невідкладних вантажно-розвантажувальних робіт з метою запобігання або усунення простою рухомого состава чи скупчення вантажів у пунктах відправлення і призначення. Цей перелік виняткових випадків, коли допускається залучення окремих робітників і службовців до роботи у вихідні дні, є вичерпним.[9]

За наявності виняткових випадків залучення робітників і службовців до роботи у вихідні дні провадиться за письмовим наказом або розпорядженням власника підприємства або уповноваженого ним органу.

Робота у вихідний день компенсується за згодою працівника і власника наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі (ст. 72 КЗпП). До робіт у вихідні дні забороняється залучати працівників, яким не виповнилось 18 років (ст. 192 КЗпП), вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3 років (ст. 176 КЗпП).[3]

При застосуванні правових норм про вихідні дні слід мати на увазі, що не всім працівникам підприємств і організацій надаються вихідні дні у визначені для цього виробництва дні. Для працівників, зайнятих допоміжним обслуговуванням основного виробництва (наприклад, для тих, хто здійснює планово профілактичний або інший ремонт устаткування), виходячи інтересів виробництва, вихідні дні можуть надаватись в інші дні робочого тижня, які не збігаються з днями відпочинку працівників основного виробництва.

Для осіб, що поєднують виробничу роботу з навчанням законодавством передбачені додаткові неробочі дні. Так, для осіб, які навчаються в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) і заочних школах, в період навчального року в школах робітничої молоді надається один додатковий вільний день а в школах сільської молоді — два вільних дні.

Робітникам і службовцям, які навчаються за вечірньою і заочною формах навчання у вищих навчальних закладах, протягом 10 навчальних місяців перед початком виконання дипломного проекту (роботи) або складання державних екзаменів надається при шестиденному робочому тижні один вільний від роботи день на тиждень для підготовки для занять з оплатою його в розмірі 50 відсотків середньої заробітної плати за основним місцем роботи, але не нижче встановленого мінімального розміру заробітної плати.

При п'ятиденному робочому тижні кількість вільних від роботи днів змінюється у залежності від тривалості робочої зміни при збереженні кількості вільних від роботи годин.

Керівники підприємств мають право надавати протягом зазначених 10 місяців студентам і учням, за їх бажанням, додатково ще один-два вільних від роботи дні на тиждень без збереження заробітної плати.

До щорічних неробочих (святкових) днів відносяться: 1 січня — Новий Рік; 7 січня — Різдво Христове; 8 березня — Міжнародний жіночий день;1 і 2 травня — День міжнародної солідарності трудящих; 9 травня — День Перемоги; 28 червня — День Конституції України; 24 серпня — День незалежності України;

Робота також не провадиться в дні релігійних свит: 1січня — Різдво Христове; один день (неділя) — Пасха (Великдень); один день (неділя) — Трійця.

За поданням релігійних громад інших (неправославних) конфесій, зареєстрованих в Україні, власники підприємств або уповноважені ними органи надають особам, які сповідують відповіли релігії, до трьох днів відпочинку протягом року для святкування їх великих свят з відпрацюванням за ці дні.[4]

У святкові дні дозволяється проводити лише роботи, припинення яких неможливе через виробничо-технічні умови (безперервно діючі підприємства), роботи, що викликаються необхідністю обслуговування населення, а також невідкладні ремонтні і вантажно-розвантажувальні роботи.

Робота в святковий день оплачується в подвійному розмірі. За бажанням працівника, який працював у святковий день, йому може бути наданий інший день відпочинку (відгул). Такий відгул надається лише тим працівникам, робота яких у святковий день не включається до місячної норми робочого часу. Якщо ж вона проводилася у межах місячної норми, то відгул за таку роботу не надається.

В разі надання відгулу робота у святковий день оплачується в одинарному розмірі.

2. Правове регулювання відпусток

2.1 Щорічні відпустки

Всі громадяни, зайняті суспільно-корисною працею, незалежно від форм власності і форм господарювання, які перебувають у трудових відносинах і підлягають державному соціальному страхуванню, мають право на одержання відпустки.

Відпустка як вид часу відпочинку є найважливішим засобом відновлення та розвитку працездатності працівника, вдосконалення його особистості.

Відпустка — це вільний від виконання робочої функції період, який встановлюється на законодавчому та локальному рівнях у календарних днях.

Право на відпустку мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Іноземні громадяни та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустку нарівні з громадянами України.[5]

Право на відпустку належить також особам, які працюють у платному апараті або на підприємствах чи в установах профспілкових або інших громадських організацій, організацій споживчої кооперації, житлово-будівельних кооперативів тощо.

Особи, які працюють за договорами підряду або іншими договорами цивільно-правового характеру, за авторськими чи іншими договорами, не набувають статусу робітника і тому права на відпустку не мають. Право на відпустку надано також позаштатним працівникам.

Право на відпустку позаштатних працівників пов'язане з поширенням на них державного соціального страхування. Таке страхування охоплює робітників і службовців, а також деякі категорії трудящих, що прирівнюються до них, наприклад адвокатів. Державне соціальне страхування не поширюється на осіб, які працюють за авторськими чи видавничими договорами, за договорами підряду, доручення, комісії та ін.

Право на відпустку забезпечується гарантованим наданням відпустки в натурі визначеної тривалості із збереженням на її протязі місця роботи (посади) і виплатою середньої заробітної плати. Забороняється звільнення працівників з ініціативи власника або уповноваженого ним органу під час перебування їх у відпустці, за винятком випадків повної ліквідації підприємства. Відпустка повинна забезпечити працівникам необхідний відпочинок, тому забороняється заміна відпустки грошовою компенсацією, за винятком окремих випадків.[6]

Законом України «Про відпустки» встановлюються такі види відпусток: щорічні відпустки; додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; творчі відпустки; соціальні відпустки; відпустки без мереження заробітної плати. Щорічну основну і щорічні додаткові відпустки ще називають трудовими відпустками.[2]

2.2 Особливості надання щорічних відпусток

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Промислово-виробничому персоналу вугільної, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверху шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажний роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожні два відпрацьовані роки на два календарних дні, але не більше 28 календарних днів.[5]

Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів — 24 календарних дні із збільшенням на чотири календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві два роки і більше.

Працівникам лісової промисловості і лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів за Списком робіт, професій і посад, затверджених Кабінетом Міністрів України.

Воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин — 24 календарних дні із збільшенням за кожні два відпрацьовані роки на два календарних дні, але не більше 28 календарних днів.

Керівним, педагогічним, науково-педагогічним працівникам освіти та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України постановою від 14 квітня 1997 р. № 346.

Інвалідам І і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи — 26 календарних днів.

Особам віком до 18 років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Сезонним і тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьовано ними часу.

Державним службовцям надається щорічна відпустка тривалостю

30 календарних днів, якщо законодавством не передбачено тривалої відпустки, з виплатою допомоги на оздоровлення v розмірі посадового окладу. Службовцям, які мають стаж роботи в державних органах понад 10 років, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю до 15 календарних днів.

Суддям надається щорічна відпустка тривалістю 30 робочих днів з виплатою додаткового посадового окладу. Суддям, які мають тривалий стаж роботи на посаді судді, надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю при стажі роботи від 10 до 15 років — 5 календарних днів; при стажі від 15 до 20 років — 10 календарних днів; при стажі 20 років і більше — 15 календарних днів.[3]

Законодавством передбачені випадки перенесення щорічної відпустки на інший термін: на вимогу працівника (при порушенні роботодавцем терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки; несвоєчасної виплати роботодавцем заробітної плати працівникові за час щорічної відпустки) та за ініціативою роботодавця (надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо позначитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році за письмовою згодою працівника та за погодженням з профспілковим або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом).

Крім того, щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або подовжена в разі: тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку; виконання працівником державних або громадських обов’язків, якщо згідно із законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати; настання строку відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами; збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв’язку з навчанням.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і роботодавцем. При настанні причин, що зумовили перенесення щорічної відпустки на інший період під час її використання, невикористана частина відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року неповнолітнім і працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці чи з особливим її характером.[4]

Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Проте невикористана частина відпустки надається з дня тижня, що є наступним за днем закінчення попередньої використаної її частини.

2.3 Додаткові відпустки

Щорічні додаткові відпустки надаються окремим категоріям працівників. Їх тривалість залежить від підстав їх надання і становить від 10 до 35 календарних днів. Цільове призначення додаткових відпусток неоднакове. Одні з них покликані компенсувати та послаблювати вплив несприятливих виробничих, професійних, природно-кліматичних факторів на здоров’я працівників у процесі праці, інші — стимулюють та заохочують тривалу роботу в певній сфері, той або інший вид діяльності тощо. Так, щорічні додаткові відпустки надаються працівникам: зайнятим на роботах, пов’язаних з негативним впливом на здоров’я шкідливих виробничих факторів, за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці та за особливий характер праці — тривалістю до 35 календарних днів; окремим категоріям працівників, робота яких пов’язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров’я; працівникам з ненормованим робочим днем — тривалістю до 7 календарних днів; працівникам за безперервність роботи — тривалістю до 15 календарних днів, зокрема за стаж роботи понад 10 років державним службовцям, суддям, працівникам дипломатичної служби, посадовим особам органів місцевого самоврядування.[3]

Право на щорічну додаткову відпустку надається працівникам, зайнятим поданням медичної допомоги особам, інфікованим вірусом імунодефіциту людини або хворим на СНІД, лабораторною діагностикою ВІЛ-інфекції, проведенням наукових досліджень з використанням інфікованого матеріалу, виробництвом біологічних препаратів для діагностики, лікування та профілактики СНІДу; працівникам, безпосередньо зайнятим на роботах з пестицидами та небезпечними агрохімікатами; медичним і фармацевтичним працівникам.

Додаткова відпустка надається також особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи на підставі Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» в редакції 19 грудня 1991 р. Отже, тривалість додаткової відпустки особам, які постраждали від Чорнобильської катастрофи, становить 16 календарних днів.[5]

Законодавством передбачені додаткові відпустки у зв’язку з навчанням та творчі. Відпустки у зв’язку з навчанням надаються при навчанні працівників у середніх навчальних закладах, професійно-технічних навчальних закладах, вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі за наявності умов, передбачених законодавством. Творча відпустка надається працівникам для закінчення дисертаційних робіт, написання підручників та в інших випадках, передбачених законодавством.

2.4 Правовий порядок оформлення відпусток

Щорічна основна відпустка надається всім працівникам із збереженням місця роботи і посади та з виплатою середнього заробітку. Право працівників на відпустку не залежить від місця роботи, виконуваної трудової функції, форми власності, на базі яких ведеться господарська діяльність на підприємствах, строку трудового договору. Від цих обставин залежить тривалість відпустки, яка надається працівникові.

Щорічна додаткова відпустка надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником. Щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї.[6]

Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 58 календарних днів, а для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, — 68 календарних днів.

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпуски повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. Щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року. Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для цього час надаються: особам віком до 18 років; інвалідам; жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда; одинокій матері (батькові), яка виховує дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутністю батьків; дружинам (чоловікам) військовослужбовців; ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною; ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»; батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу; в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі порушення власником або уповноваженим ним органом терміну повідомлення працівника про час надання відпустки; несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівникові за час щорічної відпустки.[4]

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або подовжена в разі: тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку; виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати; настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

У разі перенесення щорічної відпустки новий термін її надання встановлюється за згодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Якщо причини, що зумовили перенесення відпустки на інший період, настали під час її використання, то невикористана частина щорічної відпустки надається після закінчення дії причин, які її перервали, або за згодою сторін переноситься на інший період.

Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до 18 років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основи безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів. Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства та в інших випадках, передбачених законодавством.[5]

На бажання працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість щорічної та додаткової відпусток, що надаються працівникові, не повинна бути меншою 24 календарних днів.

Особам віком до 18 років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається.

У разі смерті працівника грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям.

Спори, що виникають при наданні відпусток, розглядаються У порядку, встановленому законодавством про працю.

3. Шляхи вдосконалення законодавства з питань часу відпочинку

Проблеми правового регулювання часу відпочинку досліджувалися в працях таких вчених як М.Г. Алєксандров, Л.Я. Гінцбург, Р.3. Лівшиць, Ю.П. Орловський, О,І. Ставцева, О.С. Хохрякова, Л.П. Гаращенко. Г.С. Гончарова. Проте, проблемні питання регулювання відпусток у проекті ТК

України ще не були предметом ґрунтовного наукового дослідження. Тому метою роботи є розроблення на підставі аналізу положень проекту Трудового Кодексу та чинного законодавства конкретних пропозицій, спрямованих на удосконалення норм, які в майбутньому регулюватимуть надання відпусток найманим працівникам.[10]

Насамперед слід звернути увагу на неправильну методологічну побудову проекту ТК щодо розташування та використання категоріального апарату, яким оперує законодавець.

Деякі глави містять поняття основних категорій (з чого, цілком логічно, і мають починатися глави), зокрема, «трудові правовідносини», «трудовий договір», «працівник», «роботодавець», «сумісництво», хоча визначення цих та інших понять у проекті є дискусійними і не завжди однозначними, на що вже зверталася увага в юридичній літературі.

Щодо глави «Відпустки», то ні загального визначення, що таке «відпустка», ні жодного з визначень видів відпусток («основна трудова відпустка», «додаткова трудова відпустка», «творча відпустка», «заохочувальна відпустка», «навчальна відпустка», «відпустка без збереження заробітної плати») законодавцем не подається. Відсутність цих понять призводить до неточностей при віднесенні тієї чи іншої відпустки до окремого виду. У зв’язку з цим в окремій статті проекту ТК України доцільно було б дати загальне визначення відпустки та кожного з її видів.[10]

Одним із видів часу відпочинку, відповідно до змісту глави 5 КЗпП, є перерва для відпочинку і харчування. В свою чергу, чинне трудове законодавство передбачає й інші види перерв, зокрема: спеціальні перерви для відпочинку вантажників (п. 23 Правил про умови праці вантажників при завантажувально-розвантажувальних роботах), для годування дитини (ст. 133 КЗпП), для обігрівання (ст, 168 КЗпП, п.п. З, 4 Правил про роботу на відкритому повітрі у холодну пору року).Очевидно, що перерви, які надаються жінкам для годування дитини, не є часом відпочинку, оскільки вони - мають конкретну мету, що не пов'язана з відновленням працездатності працівника після праці. Цей вид перерв, у першу чергу, має соціальне спрямування. Натомість, безпосередньою метою спеціальних перерв для відпочинку вантажників та перерв для обігрівання є відпочинок працівників та їх обігрів після роботи на відкритому повітрі в холодну пору року, під час якого працівники також відпочивають, що сприяє відновленню ними робочих сил. На наш погляд, ці два види перерв мають бути віднесені до видів часу відпочинку. Слід відмітити, що розробники проекту ТКУ також до часу відпочинку відносять лише перерву для відпочинку і харчування (ст. 155). Враховуючи наведені вище аргументи, пропонуємо доповнити главу 5 чинного КЗпП, включивши до неї статті, які б регламентували порядок та умови надання перерви для обігріву та спеціальні перерви для відпочинку окремих категорій працівників (зокрема, вантажників).[8]

Названі в Основному законі повноваження такі як: право на перерву для відпочинку і харчування, вихідні дні, святкові і неробочі дні та відпустки, характеризують зміст права на відпочинок як цілісне утворення. Кожне з цих повноважень також є суб'єктивним правом і характеризує можливість бути звільненим від виконання трудових обов'язків в певні періоди, а також можливість використовувати цей відпочинок на власний розсуд. Крім того, для забезпечення працівникам безперешкодної реалізації кожного з цих прав і, відповідно, права на відпочинок у цілому, законодавець підкріплює їх юридичними гарантіями.

Якщо названі вище повноваження самі потребують гарантій їх реалізації, то закріплене в Конституції повноваження, що полягає у встановленні скороченого робочого дня та скороченої тривалості роботи у нічний час, власне і є юридичною гарантією права на відпочинок. Конкретизація цих юридичних гарантій має місце в КЗпП, який в своїх нормах містить наступні гарантії-обов'язки: обов'язок роботодавця встановлювати скорочену тривалість робочого часу для неповнолітніх працівників та працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці (ч. 1 ст. 51), при роботі в нічний час (ч. 1 ст. 54).

Серед інших гарантій-обов'язків слід назвати обов'язок роботодавця надавати працівникам певний вид відпочинку не меншої тривалості, що встановлена законодавством. Так, роботодавець зобов'язаний надати один вихідний день при шестиденному робочому тижні і два — при п'ятиденному (ст. 67 КЗпП), всі святкові та неробочі дні, передбачені Законом (ст. 73 КЗпП). Чітко визначена мінімальна тривалість щорічної основної відпустки — 24 календарних дні (ч. 1 ст. 75 КЗпП; ч. 1 ст. 6 Закону України “Про відпустки"). Проте, намір України вступити до Європейського співтовариства потребує 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. З, 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. 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 (ч. 2 ст. 75 КЗпП, ч. 8 ст. 6 Закону України "Про відпустки"). Свої особливості в регулюванні даного питання має трудове законодавство Німеччини, яке 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 (§19 Закону про захист праці молоді). З огляду на це пропонується ч. 8 ст. 6 Закону України "Про відпустки" викласти в наступній редакції: "Особам віком до 16 років надається щорічна основна відпустка тривалістю не менше 32 календарних днів, віком від 16 до 17 років — не менше 30 календарних днів, віком від 17 до 18 років — не менше 28 календарних днів".

Для деяких зарубіжних країн характерним є закріплення додаткових юридичних гарантій для працівників старшого віку. Так, в Угорщині працівникам передпенсійного віку щорічна основна відпустка збільшується до 30 днів. Працівники Іспанії віком старше 60-ти років мають право на основну відпустку тривалістю як мінімум 1 місяць. У вітчизняному законодавстві також слід враховувати для осіб передпенсійного та пенсійного віку об'єктивну потребу в більш тривалому відпочинку. З огляду на це, пропонуємо ст. 6 Закону України "Про відпустки" після частини 8 доповнити частиною 9 наступного змісту: "Особам віком від 50 до 60 років надається щорічна основна відпустка тривалістю не менше 28 календарних днів, особам старше 60 років — не менше 30 календарних днів".

Одним із видів додаткових відпусток є щорічна відпустка за особливий характер праці працівників із ненормованим робочим днем, тривалість якої визначається колективним чи трудовим договором, але не більше 7-ми календарних днів (п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України "Про відпустки"). На наш погляд, для посилення рівня гарантованості права на відпочинок, доцільніше закріпити мінімальну тривалість такої відпустки, як, наприклад, це має місце в ТК РФ (ч. 1 ст. 119). З огляду на це пропонуємо внести зміни в п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України "Про відпустки", замінивши слова "до 7 календарних днів" словами "не менше трьох календарних днів".[8]

Аналіз різних видів юридичних гарантій права на відпочинок показує, що вони діють з єдності і взаємопїдкріплюють одна одну. Однак окремі положення вітчизняного трудового законодавства потребують удосконалення та приведення у відповідність до вимог сучасних ринкових відносин, забезпечення їхньої дієвості. Сформульовані пропозиції сприятимуть удосконаленню норм проекту ТК України, однозначному розумінню при їх практичному застосуванні в майбутньому а отже, запобіганні виникненню трудових сповів між роботодавцями та працівниками.[10,8]

Висновки

В ході проведеного дослідження мною були зроблені наступні висновки:

1. Законодавством встановлені наступні види часу відпочинку:

- перерви протягом робочого дня (зміни);

- щоденний відпочинок (міжзмінна перерва);

- вихідні дні (щотижневий відпочинок);

- святкові і неробочі дні; - відпустки.

2. Відповідно до ст. 66 КЗпП перерва для відпочинку і харчування надається тривалістю не більше 2 годин. Така перерва повинна надаватись, як правило, через 4 години після початку роботи. Час початку і закінчення перерви встановлюється правилами внутрішнього трудового розпорядку. Працівники використовують час перерви на свій розсуд. На цей час вони можуть відлучатися з місця роботи. На тих роботах, де через умови виробництва перерву встановити не можна, працівникам повинна бути надана можливість приймання їжі протягом робочого часу. Перелік таких робіт, порядок і місце приймання їжі встановлюється власником або уповноваженим ним органом за погодженням з профспілковим комітетом підприємства, установи, організації. Перерви для відпочинку і харчування не включаються в робочий час і не оплачуються. При роботі на відкритому повітрі в холодну пору року за рішенням роботодавця встановлюються перерви для обігрівання.

3. На працівника, який перебуває у відрядженні, поширюється режим робочого часу того підприємства, до якого він відряджений. Замість днів відпочинку, не використаних за час відрядження, інші дні відпочинку після повернення з відрядження не надаються. Якщо працівник спеціально відряджений для роботи у вихідні або святкові й неробочі дні, компенсація за роботу в ці дні виплачується відповідно до чинного законодавства. У разі, коли працівник відбуває у відрядження у вихідний день, йому після повернення з відрядження в установленому порядку надається інший день.

4. Відповідно до ст. 71 КЗпП робота у вихідні дні забороняється. Залучення окремих працівників до роботи у ці дні допускається з дозволу профспілкового комітету в наступних виняткових випадках.

5. Робота у вихідний день компенсується за згодою працівника і власника наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі (ст. 72 КЗпП). До робіт у вихідні дні забороняється залучати працівників, яким не виповнилось 18 років (ст. 192 КЗпП), вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до 3 років (ст. 176 КЗпП).

6. Робота у вихідні дні сплачується в підвищеному розмірі згідно зі ст. 107 КЗпП України.

7. Робота у святковий та неробочий день оплачується у подвійному розмірі.

8. Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, фактично відпрацьовані у святковий і неробочий день.

9. На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому може бути наданий інший день відпочинку.

Список використаних джерел

1. Конституція України, прийнята на п’ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р.
2. Закон України “Про відпустки” 15.11.96 р.
3. Кодекс законів про працю України.
4. Болотіна Н. Трудове право України. – К.: Вікар, 2003
5. Геращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України. – К.: 2003.
6. Жернакова В.В. Трудовое право в вопросах и ответах: Учебно-справочное пособие. Изд. третье, переработанное и дополненное — X.: Одиссей, 2004.
7. Пилипенко П.Д., Козак 3.Я., Лещух Д.Р. Трудове право України: практикум: навч. посіб. / за ред. П.Д. Пилипенка. — К.: Вид. Дім «Ін Юре», 2006
8. Право на відпочинок та проблеми посилення юридичних гарантій його реалізації // Університетські наукові записки, 2007 №2
9. Право на відпочинок у трудовому праві // Підприємництво, господарство, право. – 2004.
10. Проблеми правового регулювання відпусток у проекті Трудового кодексу України // Право України. – 2009 №3.
11. zakon.rada.gov.ua/