

ВІДПУСТКА: ІСТОРІЯ ВИНИКНЕННЯ ТА НОРМАТИВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ

Питання щодо правового регулювання часу відпочинку виникло практично одночасно з питанням про правове регулювання робочого часу. Для деяких стародавніх країн це було не досить актуальним. Так, в античному Римі використовували не лише відпустку, а й виникли перші курорти для проведення “відпустки”. Водночас, подібне задоволення було доступним тільки для заможних громадян. Втім, навіть раби мали свої “канікули”, які тривали тиждень. Працівники фабрик і мануфактур в Середні століття не мали навіть жодного тижня відпочинку. Вихідні дні припадали на релігійні свята і неділі, кількість яких у році було досить великим. Для багатьох найманих працівників роботи в холодний період року просто не було або її тривалість суттєво зменшувалася. Це була своєрідна відпустка без збереження заробітної плати. У XIX столітті у відпустку змогли йти європейські держслужбовці та вчителі. Однак, розмір “відпускних” не був врегульованим, і працівники або не отримували взагалі нічого, або задовольнялися чимось на зразок невеликої премії. Першу оплачувану відпустку отримали чиновники за часів Наполеона. У кінці XV ст. у міру розвитку мануфактурного виробництва відзначаються перші випадки роботи по неділях і прагнення роботодавців скоротити число неробочих святкових днів. У цей період проблема полягала не у визначенні тривалості щоденного відпочинку, а у визначенні числа вихідних днів у році. У першій половині XVII ст. чех Я.А. Комінський вперше досліджував проблему співвідношення щоденного робочого часу і часу відпочинку. Він вивів теорію, яка отримала найменування “трьох вісімок”, згідно з якою за восьмигодинного робочого дня 16 годин доводилося на час відпочинку, зокрема 8 – на сон. На межі XVIII-XIX століття робота на фабриках у неділю і у релігійні свята була вже далеко не винятком, а швидше ставала правилом. Одним з перших актів, що легалізували щотижневий відпочинок у неділю, був французький Закон від 18 листопада 1814 г. Протягом XIX століття подібні акти приймали в більшості західних країн. Залучення до найманої праці великого числа жінок загострило проблему їх звільнення від роботи у зв'язку з пологами. Спочатку в законодавстві багатьох країн таку відпустку називали “відпочинок після пологів”. Як правило, цей період становив 3-4 тижні. Такі відпустки оплачувалися, як правило, частково. Надання оплачуваних відпусток до початку XX ст. регламентувалося майже виключно у колективно-договірному та індивідуально-договірному порядку. Широкий розвиток подібна практика отримала в Англії, Австралії, Новій Зеландії, Канаді. Обов'язкові відпустки передбачалися тільки для деяких категорій державних службовців та офіцерів.

Відпустка завжди була поняттям, що мало правове підґрунтя. Тому нами досліджено основні етапи та особливості розвитку законодавства про відпустки: I етап (1917-1921 рр.) – Постанова “Про відпустки”, у якій відображено порядок надання відпустки та її тривалість (за умови праці не менше 6-ти місяців надається двотижнева відпустка); II етап (1922-1941 рр.) – Правила про чергові і додаткові відпустки Кодекс законів про працю 1922 р., у яких виділено окремий розділ “Час відпочинку” (відображено надання жінкам відпустки тривалістю 56 календарних днів до пологів та 56 календарних днів після пологів; виокремлено додаткову відпустку для працівників, зайнятих на шкідливих роботах та з ненормованим робочим днем та особам, які мають тривалий стаж роботи на одному підприємстві); III етап (1941-1945 рр.) – Правила про чергові і додаткові відпустки Кодекс законів про працю 1922 р., які містили зниження окремих гарантій, які носили тимчасовий характер через військові дії); IV етап (1946-1970 рр.) – Кодекс законів про працю 1922 р., у який додано навчальні та творчі відпустки (дозволено виплату грошової компенсації за невикористану відпустку); V етап (1971-1991 рр.) – Основи законодавства про працю (Кодекс законів про працю УРСР, де розширено спектр щорічних додаткових відпусток. Введено заборону заміни щорічної відпустки грошовою компенсацією, крім випадків звільнення працівників, які не використали відпустку); VI етап (1991-сьогодення) – Закон України “Про

відпустки”, який характеризується формуванням власної нормативної бази, визначенням видів відпусток, умов їх надання, документального оформлення [1, с.195; 2, с.217; 3, с.48].

Підкреслюємо, що жодний нормативний документ не містив визначення терміну “відпустка”. Кожен етап характеризується удосконаленням законодавства про відпустки та введенням нових видів додаткових відпусток. Правове регулювання відпусток протягом перших етапів відрізнялось значною диференціацією і законодавство розвивалось головним чином шляхом встановлення спеціальних норм, які поширювались лише на окремі категорії працівників і мали вузьку сферу дії.

Отже, відпусткою є встановлена законом, колективним договором або трудовим контрактом певна кількість календарних днів безперервного відпочинку, які надаються працівникові роботодавцем у календарному році з оплатою або без оплати їх із збереженням місця роботи (посади) за працівником на цей час [4]. Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи [5]. Право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених Законом “Про відпустки”, заборону заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених ст. 24 Закону “Про відпустки”. У період відпустки працівник не зобов’язаний виконувати роботу, обумовлену трудовим договором, і підпорядковуватися правилам внутрішнього трудового розпорядку. Період відпустки він може використовувати на свій розсуд. Час відпустки працівника зараховується йому до страхового стажу, стажу роботи за спеціальністю, а також до стажу роботи, що дає право на щорічні відпустки.

1. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою / К.І. Дмитрієва // Часопис Київського університету права. – 2013. – №1. – С.193-199.
2. Гаращенко Л. П. Проблеми правового регулювання робочого часу та часу відпочинку за проектом Трудового кодексу України // Кодифікація трудового законодавства України : [монографія] / за ред. Н. М. Хуторян, М. І. Інишина, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенка. — Х. : ФІНН, 2009. — С. 211–220.
3. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : монографія / О. А. Ситницька. — Хмельницький : Вид-во Хмельниц. ун-ту упр. та права, 2010. — 168 с.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322 – VIII. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : zakon.rada.gov.ua/go/504/96-вр.