

Міністерство освіти і науки України  
Південноукраїнський національний педагогічний  
університет імені К. Д. Ушинського

# **ІСТОРИЧНИЙ ДОСВІД І СУЧАСНІСТЬ**

**Матеріали  
XXVII наукової конференції  
здобувачів вищої освіти**

**Випуск 40**

Одеса – 2021

5. Петриченко О. Проблеми вдосконалення кримінального законодавства в сфері комп'ютерних технологій // Центр исследования компьютерной преступности [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.crime-research.ru/library/Oleg03.html>
6. Пилипчук В. Г., Дзьобань О. П. Теоретичні та державно-правові аспекти протидії інформаційному тероризму в умовах глобалізації. *Стратегічні пріоритети*. 2011. № 4 (21). С. 12–17.

## **ПРАВО НА ЩОРІЧНУ ВІДПУСТКУ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ (ЗА ОЦІНКАМИ УКРАЇНСЬКИХ НАУКОВЦІВ)**

Миргородська О., Мойсеєва Т. М.

Курс України на євроінтеграцію вимагає приведення національного законодавства (в тому числі – трудового), у відповідність до міжнародно-правових норм і стандартів, що актуалізує проблему вивчення зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин взагалі і часу відпочинку, зокрема.

Означена тема не залишилася поза увагою вітчизняних дослідників. Розглянемо основні аспекти міжнародного досвіду реалізації права на щорічну відпустку (не торкаючись питання відпусток для окремих категорій працівників та спеціальних відпусток).

**1. Міжнародні стандарти права на щорічну відпустку.** Автори, досліджених нами робіт, наголошують на тому, що у питаннях регламентування щорічних відпусток, держави орієнтуються на мінімальні стандарти гарантій права працівників на відпочинок, визначені у низці міжнародних актів. Так, право на відпочинок, включаючи право на оплачувану відпустку, закріплене у ст. 24 Загальної декларації прав людини (прийнята ООН 10 грудня 1948 р.), у ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (прийнятий ООН 16 грудня 1966 р.); Європейській соціальній хартії, прийнятій Радою Європи 18 жовтня 1961 р. в Турині (ст. 2 визначала тривалість оплачуваної щорічної відпустки не менше двох тижнів); Директивах Європейського парламенту і ради ЄС (приміром, Директива Європарламенту і Ради 2003/88 ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» від 4 листопада 2003 року запроваджує низку гарантій щодо часу відпочинку та визначає певні вимоги до

встановлення мінімальних періодів щоденного, щотижневого відпочинку і щорічної відпустки).

Важливим джерелом міжнародних норм про відпустки є акти Міжнародної організації праці (МОП), серед яких варто назвати: Конвенцію МОП № 52 «Про щорічні оплачувані відпустки» 1936 р. (встановлювала право трудящих на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше 6 робочих днів після року роботи і ряд важливих гарантій, що забезпечують реалізацію цього права); Рекомендацію МОП № 47 1936 р. (окреслювала мету щорічних оплачуваних відпусток та уточнювала й деталізувала деякі положення Конвенції № 52); Рекомендацію МОП № 98 «Про оплачувані відпустки» 1954 р. (збільшено тривалість щорічної мінімальної оплачуваної відпустки до 2 робочих тижнів за рік роботи й детально регламентовано ряд питань, пов'язаних з відпусткою); Конвенцію № 132 1970 р. «Про оплачувані відпустки» (збільшення мінімальної тривалості щорічної оплачуваної відпустки, та надання більшої гнучкості міжнародним нормам про відпустки) [1, с. 165; 2, с. 195; 4, с. 246; 5, с. 223-225].

Науковець Чавикіна Т. І., на основі аналізу змісту міжнародних норм про відпустки, виділяє дві основні тенденції міжнародно-правового регулювання в даній сфері: А) постійне підвищення рівня гарантій реалізації прав працівників на відпустку (збільшення мінімальної тривалості щорічної оплачуваної відпустки, розширення кола країн, на які розповсюджуються міжнародні норми про відпустки, обмеження вимог до стажу роботи як умови виникнення права на відпустку та ін.); Б) перехід від установаження переважно імперативних правил до диспозитивних, надаючи державам – членам МОП можливість застосовувати різні способи втілення в життя положень міжнародних норм, з урахуванням їх економічних, соціальних, національно-історичних та інших особливостей [5, с. 226].

**2. Нормативно-правове регулювання права на відпустку на національних рівнях.** Форми, засоби, сфера і глибина правового регулювання щорічних оплачуваних відпусток у міжнародному вимірі відзначається певною різноманітністю. Поряд із законодавством, широко використовується колективно-договірне регулювання, одноосібні розпорядження роботодавця, судові рішення, індивідуально-договірне регулювання. Поєднання цих або інших методів значною мірою залежить від національної специфіки трудового права конкретних країн.

На сьогодні в багатьох державах відбулась кодифікація трудового законодавства: прийняті нові кодекси законів про працю в Угорщині – у 1992 р., в Болгарії – у 1995 р., в Польщі – у 2004 р., в Чехії – у 2006 р., в Румунії – у 2015 р., Франції – у 2008 р. Законодавство про відпустки мають у даний час більше 140 країн – членів МОП.

В окремих державах повністю відсутні законодавчі акти про відпустки (США, Великобританія) і це питання для більшості працівників регулюється

винятково в колективних договорах, що передбачено міжнародними правовими актами і є важливим з точки зору можливостей урахування специфіки праці на окремих підприємствах. У Данії, Австрії, Німеччині, Італії діють спеціальні законодавчі акти стосовно відпусток [3, с. 100; 4, с. 245-246; 5, с. 227].

**3. Терміни щорічних відпусток.** Директивою ЄЕС № 2003/88/ЄЕС передбачено мінімальний, чотирьох-тижневий термін щорічної відпустки – 28 календарних днів (к. д., авт. скороч.). Однак, в окремих державах – членах ЄС, в локальному законодавстві, ця норма не дотримується.

Тривалість щорічної оплачуваної відпустки в розвинених країнах не є сталою і коливається для різних категорій працівників (іноді й в залежності від трудового стажу, віку, умов праці) від одного до восьми тижнів: Німеччина (24 к. д.), Франція, Іспанія, Швеція (35 к. д.), Бельгія, Норвегія, Швейцарія (4 тижні) [1, с. 166; 2, с. 195; 3, с. 99; 4, с. 248]. В той же час, загальна тривалість щорічної відпустки може бути пропорційно скорочена в разі відсутності на роботі з неповажної причини (з особистих мотивів, через простій з вини працівника, у зв'язку з незаконним страйком і т. ін.) [2, с. 195; 3, с. 100].

В багатьох державах практикується збільшення тривалості відпустки до 5-6 тижнів, що підкріплюється встановленням у законодавстві особливостей порядку її використання. Приміром, у Фінляндії п'ятий тиждень відпустки може бути реалізовано тільки в осінньо-зимовий період (між 30 вересня та 2 травня); у Швеції п'ятий тиждень відпустки за бажанням працівника може накопичуватися протягом п'яти років. Тобто кожні шість років працівник у цьому випадку має відпустку тривалістю 10 тижнів (п'ять тижнів чергової поточної відпустки плюс п'ять накопичених тижнів відпустки) [2, с. 196; 3, с. 100].

Представляє інтерес інформація, яку наводять автори Дмитрієва К. І. та Загоруйко О. Ф. щодо застосування в окремих країнах (зокрема – США) своєрідного різновиду відпустки – «себетікл», яка, як правило, регламентується в колективних договорах. Це тривала (до 11 місяців), зазвичай оплачувана, а іноді неоплачувана відпустка, що надається при значному стажі роботи на даному підприємстві один раз на 7–10 років [2, с. 196; 3, с. 102].

- 
1. Гапон О. Зарубіжний досвід правового регулювання часу відпочинку працівників. *Публічне право*. 2014. № 4. С. 163-169.
  2. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою. *Часопис Київського університету права*. 2013. № 1. С. 195 - 199.
  3. Загоруйко О. Ф. Деякі аспекти регулювання права на відпустки в законодавстві закордонних країн. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди*. Право. 2011. Вип. 17. С. 97 - 104.
  4. Чавикіна Т. І. Європейський досвід становлення та розвитку права на відпустку. *Вісник Харківського національного університету*