

Пилипенко Анжеліка Анатоліївна
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного, господарського та екологічного права
Університету митної справи та фінансів

Кисельов Владислав Русланович
студент
Університету митної справи та фінансів

ПРАВО НА ВІДПОЧИНОК ТА ВІДПУСТКИ В КОНТЕКСТІ ПРОБЛЕМИ ПОСИЛЕННЯ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ЙОГО РЕАЛІЗАЦІЇ

Сучасні умови реформування та оновлення трудового законодавства України, вивчення і врахування позитивного зарубіжного законодавчого досвіду правового регулювання трудових відносин і часу відпочинку має важливе значення, тому статтю присвячено проблемі реалізації гарантій працівників на відпочинок. Проведено аналіз діючого трудового законодавства в галузі відпочинку та відпусток. З'ясовано проблемні аспекти в сфері посилення гарантій на відпочинок персоналу та запропоновано шляхи їх вирішення.

Ключові слова: відпочинок, відпустка, час відпустки, характер відпустки, юридичні гарантії права на відпустки.

Постановка проблеми. Право на відпочинок є одним із основоположних прав людини і громадянина. У національному законодавстві це положення знайшло своє відображення у статті 45 Конституції України, Кодексі Законів про працю України (далі скорочено – КЗпП) та Законі України «Про відпустки». Відпустки – це найбільший за обсягом час відпочинку.

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 законодавстві.

У сучасних умовах реформування і оновлення трудового законодавства України вивчення і врахування позитивного зарубіжного законодавчого досвіду правового регулювання трудових відносин взагалі і часу відпочинку зокрема має важливе значення.

Аналіз останніх наукових досліджень. Проблеми правового регулювання часу відпочинку досліджувалися в працях таких вчених як М. Г. Александров, Л. Я. Гінцбург, Р. З. Лівшиць, Ю. П. Орловський, О. І. Ставцева, О. С. Хохряков, Л. П. Гаращенко, Г. С. Гончарова. Однак, переважна увага в їхніх працях була присвячена, як правило, одному з видів відпочинку – щорічним відпусткам.

Постановка завдання. Ми маємо на меті проаналізувати в цій статті й інші види відпочинку як складові права на відпочинок та визначити ті юридичні гарантії, що закріплені на реалізацію даного права.

Виклад основного матеріалу дослідження. 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 [12].

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. 3 ст. 66 КЗпП [7]), у неділю, як вихідний день, роботодавцю забороняється залучати працівників до роботи, крім випадків, визначених законодавством (ч. 1 ст. 71 КЗпП [7]). Натомість, у випадку, коли, роботодавець звільняє працівника раніше або надає інший вихідний день, наприклад, через відсутність роботи, цей час не можна вважати гарантованим законом часом відпочинку. Це пояснюється тим, що, по-перше, періоди такого звільнення включаються робочий час; по-друге, працівник не має юридичних підстав вимагати надання цього часу наступного разу; по-третє, розпорядження цим 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. Одним із видів часу відпочинку, відповідно до змісту глави 5 КЗпП [7], 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 [10]), для годування дитини (ст. 183 КЗпП [7]), для обігрівання (ст. 168 КЗпП [7], п.п. 3, 4 Правил про роботу на відкритому повітрі у холодну пору року [9]). 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 Трудового кодексу України (далі скорочено – ТКУ) та

кож до часу відпочинку відносять лише перерву для відпочинку і харчування (ст. 157) [11]. Враховуючи наведені вище аргументи, пропонуємо доповнити главу 5 чинного КЗпП [7], включивши до неї статті, які б регламентували порядок та умови надання перерви для обігріву та спеціальні перерви для відпочинку окремих категорій працівників (зокрема, вантажників).

Відпустка як вид часу відпочинку є найважливішим засобом відновлення та розвитку працездатності працівника, вдосконалення його особистості. Види відпусток визначені в ст. 4 Закону України «Про відпустки» [2]. Якщо проаналізувати зміст глави 5 КЗпП («Час відпочинку» [7]), то до часу відпочинку відносяться щорічні відпустки, творчі відпустки та відпустки без збереження заробітної плати. В свою чергу, проект ТКУ до часу відпочинку відносить відпустки взагалі (ст. 157 [11]). Виникає питання: які ж види відпусток слід вважати часом відпочинку? Як було з'ясовано нами вище, основними ознаками часу відпочинку є звільнення працівника на визначений проміжок часу від виконання трудових обов'язків, можливість використовувати цей час на власний розсуд, нормативний характер. При будь-якому з названих видів відпусток працівник звільняється від трудової діяльності, а конкретна тривалість, умови та порядок надання цих відпусток встановлюються в нормативному порядку. Щодо такої ознаки як використання часу відпустки на власний розсуд, то вона не є властивою для всіх видів відпусток.

Беручи до уваги усе зазначене, ми схильні стверджувати, що елементом права на відпочинок є не всі відпустки, а тільки щорічні, основним призначенням яких є забезпечення повноцінного відпочинку працівників. Усі інші відпустки, зокрема творчі, соціальні, відпустки у зв'язку з навчанням та відпустки без збереження заробітної плати, через визначену законом мету їхнього надання, мають цільовий характер і надаються працівникам у зв'язку з настанням певних життєвих обставин.

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) [7].

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 [7]), всі святкові та неробочі дні, передбачені Законом (ст. 73 КЗпП [7]). Чітко визначена мінімальна тривалість щорічної основної відпустки – 24 календарних днів (ч. 1 ст. 75 КЗпП [7]; ч. 1 ст. 6 Закону України «Про відпустки» [2]). Проте, намір України вступити до Європейського співтовариства потребує приведення національного законодавства у відповідність із законодавством ЄС [1]. Відповідні зміни мають бути внесені до ч. 1 ст. 75 КЗпП [7, ч. 1 ст. 6 Закону України «Про відпустки» [2].

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 [7], ч. 8 ст. 6 Закону України «Про відпустки» [2]). Своєї 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 [12]). З метою посилення юридичних гарантій права на відпочинок неповнолітніх працівників, вважаємо за можливе запозичити таку практику німецького законодавства щодо визначення тривалості відпустки неповнолітнім працівникам. З огляду на це ми погоджуємося з пропозиціями Ситницької О.А. [12] і пропонуємо ч. 8 ст. 6 Закону України «Про відпустки» [2] 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 [1; 12]. На наш погляд, при визначенні мінімальної тривалості щорічних відпусток 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» [2] 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».

Чинний КЗпП не визначає мінімальної тривалості такого виду відпочинку як перерви для відпочинку і харчування (ч. 1 ст. 66 КЗпП [7]), що, на наш погляд, суттєво знижує гарантованість права на таку перерву і нерідко перетворює його в своєрідну декларацію. За дослідженнями фізіологів необхідна тривалість такої перерви становить 40-60 хвилин. Отже, слід підтримати авторів проекту ТКУ [11], які пропонують закріпити в новому кодексі мінімальну тривалість даного виду перерви не менше 30 хвилин (ч. 1 ст. 158 проекту [11]). Для порівняння, Трудового кодексу Росії [14] та Білорусі [13] визначають мінімальну тривалість даного виду перерви, відповідно, в 30 (ч. 1 ст. 108) та 20 хвилин (ч. 1 ст. 134).

Оздоровчий характер перерви для відпочинку і харчування забезпечується не лише її тривалістю, але й часом надання. Вітчизняний законодавець рекомендує надавати цю перерву через 4 години після початку роботи, тобто коли у працівників починає розвиватися втомлюваність.

Як стверджують фізіологи, цей час відповідає потребі людини у прийомі їжі. Якщо встановити таку перерву раніше, вона не буде виконувати свого призначення, якщо пізніше – у працівників наступить перевтома, і відновлення сил буде вимагати більш тривалого проміжку часу. Однак, дана норма в чинній редакції не виконує ролі юридичної гарантії, оскільки вона не містить ознаки імперативності, яка має бути властива останній. З огляду на це, ми пропонуємо в ч. 1 ст. 66 КЗпП [7] закріпити гарантію-обов'язок наступного змісту: «Перерва для відпочинку і харчування повинна надаватися не пізніше, ніж через три-чотири години після початку роботи».

Законодавством не передбачена можливість перенесення чи відміни перерви. Відповідно, настання часу перерви означає для працівника право припинити роботу, а будь яке розпорядження роботодавця продовжити роботу буде неправомірним. Якщо перерва не була надана вона не може бути компенсована. Однак чинне трудове законодавство не передбачає жодних санкцій за ненадання перерви для відпочинку і харчування.

З метою посилення названих вище юридичних гарантій та забезпечення безперешкодної реалізації права на перерву для відпочинку і харчування пропонуємо доповнити ст. 66 КЗпП частиною 5 наступного змісту: «У випадку ненадання працівнику перерви для відпочинку і харчування адміністрація зобов'язана скоротити тривалість робочого дня на відповідну кількість годин».

В іншому випадку роботу під час перерви слід вважати надурочною, що має компенсуватися у встановленому порядку».

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» [2]). На наш погляд, для посилення рівня гарантованості права на відпочинок, доцільніше закріпити мінімальну тривалість такої відпустки. 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».

Розглядаючи юридичні гарантії права на щорічну відпустку, вважаємо за доцільне ще декілька слів сказати про відпустку, що надається жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, одинокій матері, батьку, який виховує дитину без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла дитину під опіку, надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 7 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ч. 1 ст. 182 КЗпП [7], ч. 1 ст. 19 Закону України «Про відпустки» [2]). Законодавець відніс цей вид додаткової відпустки до категорії соціальних. Однак, на відміну від інших соціальних відпусток, вона не має цільового характеру, як, наприклад, відпустка по вагітності. Її відмінність полягає лише в особливому колі суб'єктів, які мають право на неї. Крім того, однією з ознак цієї відпустки є щорічність її надання. Отже, наведені аргументи, а також той факт, що така відпустка приєднується до щорічної, яка, в свою чергу, надається для відпочинку, дає підстави стверджувати, що і названа додаткова відпустка передбачена з тією ж метою, а, відповідно, є часом відпочинку.

Одним із видів додаткової відпустки є щорічна додаткова відпустка за тривалий безперервний стаж, яка за трудовим законодавством України надається окремим категоріям працівників, наприклад: суддям (ст. 136 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» [5]), державним службовцям (ч. 1 ст. 58 Закону України «Про державну службу» [3]), прокурорам (ч. 2 ст. 82 Закону України «Про прокуратуру» [4]). На відміну від України, в зарубіжних країнах право на таку відпустку має будь-який працівник зі стажем роботи певної тривалості на одному підприємстві. Наприклад, в Угорщині до щорічної відпустки додається 1 робочий день за 2 роки безперервного стажу (але не більше

12 робочих днів). Серед країн пострадянського простору додаткова відпустка за тривалий стаж роботи в одній організації тривалістю до 4-х днів передбачена в Трудовому кодексі республіки Білорусь (далі скорочено – ТК РБ [13]) (ч. 1 ст. 159).

Вважаємо, що необхідно розширювати сферу надання щорічної додаткової відпустки за трудовий стаж і в Україні. Це було б додатковим стимулом для працівників, які довго працюють на одному підприємстві. В принципі, в цьому повинні бути зацікавлені й самі роботодавці, оскільки працюючи на одному підприємстві працівник досконало оволодіває своєю професією, може передбачити переваги або недоліки нової справи. Слід відмітити, що проект ТКУ також поширює цей вид додаткової відпустки лише для окремих категорій працівників. Враховуючи усе вище наведене, пропонуємо в Законі України

«Про відпустки» п. 1 ч. 1 ст. 4 доповнити словами «додаткова відпустка за тривалий трудовий стаж на одному підприємстві (стаття 81)», а також доповнити Закон ст. 81 такого змісту: «Стаття 81. Щорічна додаткова відпустка за тривалий трудовий стаж на підприємстві. За кожних три роки безперервної роботи на підприємстві працівник має право на 1 день додаткової відпустки».

Закон України «Про відпустки» містить норму, що, на наш погляд, суттєво знижує гарантії права на відпочинок працівників. Сутність даної норми полягає в праві працівників, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, на отримання щорічної відпустки або її частини (не менш як 12 календарних днів) для супроводження дитини до навчального закладу та у зворотному напрямі (ч. 8 ст. 10). Використання щорічної відпустки або її частини в такий спосіб автоматично перетворює її на цільову, що не відповідає основному призначенню щорічної відпустки – забезпечення відпочинку працівників. В даному випадку відсутня одна з основних ознак часу відпочинку:

можливість розпоряджатися вільним часом на власний розсуд. Крім того, втрачається відпустка взагалі або зменшується кількість днів щорічної відпустки, які можуть бути використані безпосередньо на відпочинок, чим знижуються гарантії права на відпочинок. Слід звернути увагу, що законодавець передбачив наведені обставини і як підставу для обов'язкового надання роботодавцем працівникові відпустки без збереження заробітної плати (п. 17 ст. 25 Закону «Про відпустку» [2]). Очевидно, для недопущення зниження гарантій права на відпочинок та використання щорічної відпустки не за призначенням, доцільно вилучити ч. 8 ст. 10 Закону і залишити дану обставину лише в ст. 25 Закону як таку, що дає право на відпустку без збереження заробітної плати. Аргументом на користь цієї думки є й те, що в даному випадку відсутня ознака щорічності (дитина ж не кожний рік поступає до навчального закладу), яка притаманна щорічній відпустці.

Важливою юридичною гарантією є заборона надурочних робіт (ч. 1 ст. 62 КЗпП [7]). Роботодавець може застосовувати такі роботи лише у виняткових випадках, вичерпний перелік яких містить ч. 3 ст. 62 КЗпП. Також важливими юридичними гарантіями є норми, які забороняють залучати до роботи у вихідні дні неповнолітніх працівників (ст. 192 КЗпП), вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до 3 років (ст. 176 КЗпП). Якщо звернутися до аналізу норм проекту ТКУ, то слід зауважити, що дана юридична гарантія для жінок, які працюють, суттєво знижується в проекті. Так, у проекті планується надати можливість роботодавцям залучати до роботи у вихідні дні, дні державних і релігійних свят жінок, які мають дітей віком до 15-ти років або дітей-інвалідів за наявності письмової згоди останніх (ч. 1 ст. 294). На наш погляд, для названих категорій працівників необхідно зберегти ті гарантії, які містить чинний КЗпП і закріпити у відповідній статті проекту заборону залучати до

роботи у вихідні дні, дні державних та релігійних свят вагітних жінок та жінок, що мають дітей віком до трьох років.

Доцільно й актуально, враховуючи загальносвітову тенденцію до збільшення тривалості щорічної відпустки, внести зміни до Закону України «Про відпустки» і викласти ч. 3 ст. 10 наступним чином: «Тривалість щорічних основної та додаткових відпусток максимальною кількістю календарних днів не обмежується».

Пропонуємо ст. 12 Закону України «Про відпустки» [2] після ч. 3 доповнити частинами наступного змісту:

«Працівнику повинні бути відшкодовані матеріальні витрати, пов'язані з виїздом з місця відпочинку в зв'язку з відкликанням його із щорічної відпустки до місця роботи (якщо місце роботи і місце проведення відпустки знаходяться в різних населених пунктах), які підтверджуються належними документами (наприклад, проїзний квиток).

Забороняється відкликати із щорічної відпустки неповнолітніх працівників, вагітних жінок, працівників, зайнятих на роботах із шкідливими та (або) небезпечними умовами праці».

Висновки з дослідження. Час відпочинку – проміжок часу, протягом якого працівник згідно з законодавством та локальними нормативними актами вільний від виконання трудових обов'язків і який він має право використовувати на свій розсуд. Це право забезпечується на-данням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня для окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

До основного індивідуального трудового правовідношення необхідно віднести щорічну відпустку, до суміжних правовідносин – додаткову відпустку у зв'язку з навчанням, творчу відпустку, соціальну відпустку. Відпустку без збереження заробітної плати можна відносити як до основного, так і до суміжних індивідуальних трудових правовідносин.

Аналіз різних видів юридичних гарантій права на відпочинок показує, що вони діють в єдності і взаємопідкріплюють одна одну. Однак окремі положення вітчизняного трудового законодавства потребують удосконалення та приведення у відповідність до вимог сучасних ринкових відносин, забезпечення їхньої дієвості.

В останні роки було внесено істотні зміни та доповнення до КЗпП України, прийнято важливі законодавчі акти. Найближчим часом планується прийняття нових законів, зокрема Трудового кодексу України. Це не виключає необхідності розроблення концепції розвитку трудового законодавства держави в умовах формування ринкових відносин.

Запропоновані в цій статті зміни та доповнення до чинного КЗпП спрямовані саме на посилення юридичних гарантій реалізації права на відпочинок, а тому мають бути враховані при підготовці нового ТКУ.

Література:

1. Дмитрієва К.І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою / К.І. Дмитрієва // Часопис Київського університету права. – 2013. – № 1. – С. 195.
2. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР. – Редакція від 11.06.2016. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
3. Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 № 889-VIII. – Редакція від 03.08.2017. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/889-19>
4. Закон України «Про прокуратуру» від 14.10.2014 № 1697-VII. – Редакція від 05.01.2017. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>
5. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02.06.2016 № 1402-VIII. – Редакція від 05.01.2017. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1402-19>
6. Коваленко О. І. Відпустка як різновид часу відпочинку в міжнародних
7. вітчизняних нормативно-правових актах / О. І. Коваленко, О. Є. Крисюк // Правничий вісник Університету «КРОК». – 2013. – Вип. 15. – С. 102-108.
8. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. – Редакція від 30.04.2017. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
9. Конституція України. Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Редакція від 30.09.2016. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
10. Правила о работе на открытом воздухе в холодное время года, утверждено Народным комиссариатом труда СССР. Витяг від 11.12.1929. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/n0001400-29>
11. Правила об условиях труда грузчиков при погрузочно-разгрузочных работах, утверждено Народным комиссариатом труда СССР 20.09.1931 №254. – Поточна редакція. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0254400-31>
12. Проект Трудового кодексу України 1658 від 27.12.2014. Електронний ресурс. Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221
13. Ситницька О.А. Право на відпочинок та проблеми посилення юридичних гарантій його реалізації / О.А. Ситницька // Університетські наукові записки – 2007. – № 2. – С. 239.
14. Трудовой кодекс Республики Беларусь від 26 июля 1999 г. № 296-3. Електронний ресурс. Режим доступу: <http://pravo.kulichki.com/vip/trud/index.htm>
15. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 29.07.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.10.2017). Електронний ресурс. Режим доступу: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

Пилипенко Анжелика Анатольевна

кандидат юридических наук, доцент,
доцент кафедры гражданского, хозяйственного и экологического права
Университета таможенного дела и финансов

Киселев Владислав Русланович

студент
Университета таможенного дела и финансов

ПРАВО НА ОТДЫХ И ОТПУСКА В КОНТЕКСТЕ ПРОБЛЕМЫ УСИЛЕНИЯ ЮРИДИЧЕСКИХ ГАРАНТИЙ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

Аннотация

Современные условия реформирования и обновления трудового законодательства Украины, изучение и учет положительного зарубежного законодательного опыта правового регулирования трудовых отношений и времени отдыха имеет важное значение, поэтому статья посвящена проблеме реализации гарантий работников на отдых. Проведен анализ действующего трудового законодательства в области отдыха и отпусков. Выявлено проблемные аспекты в сфере усиления гарантий на отдых персонала и предложены пути их решения.

Ключевые слова: отдых, отпуск, время отпуска, характер отпуска, юридические гарантии права на отпуска.

Pilipenko Anzhelika Anatolievna

PhD in Legal Science, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of civil, economic and environmental law
The University of customs and Finance,

Kiselev Vladislav Ruslanovich

Student of University of customs and Finance

RIGHT FOR REST AND HOLIDAY IN CONTEXT PROBLEMS OF STRENGTHENING LEGAL GUARANTEES OF ITS IMPLEMENTATION

Summary

Modern conditions for reforming and updating the labor legislation of Ukraine, studying and accounting for positive foreign legislative experience of the legal regulation of labor relations and rest time is of great importance, therefore, the article is devoted to the problem of implementing employee guarantees for rest. The analysis of the current labor legislation in the field of rest and vacations is carried out. The problematic aspects in the sphere of strengthening the guarantees for the rest of the personnel were revealed and the ways of their solution were suggested.

Key words: rest, holiday, holiday time, nature of leave, legal guarantees of the right to leave.