

Правове регулювання учбових, творчих та соціальних відпусток: проблемні питання

Право на відпочинок є невід'ємним правом будь-якої особи, що перебуває у трудових відносинах з підприємством, установою чи організацією незалежно від форми власності. Держава гарантує кожному працюючому право на відпочинок шляхом надання відпустки певної тривалості із збереженням місця праці, посади та заробітної плати у встановлених випадках. Чинне трудове законодавство України до часу відпочинку відносить серед іншого учбові, творчі і соціальні відпустки, що підкреслює соціальну спрямованість розвитку нашої держави.

Дослідженню правового регулювання відпусток, зокрема учбових, творчих та соціальних, приділяли увагу у своїх працях чимало вчених, серед них Н.Б. Болотіна, М.Д. Бойко, В.С. Венедіктов, І.А. Ветухова, О.Г. Гирич, В.В. Готра, К.І. Дмитрієва, Л.І. Лазор, С.М. Прилипко, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші. Проте деякі проблемні аспекти правового регулювання учбових, творчих та соціальних відпусток залишилися поза увагою вельмишановних науковців.

Метою цієї статті є дослідження правової природи учбових, творчих та соціальних відпусток, визначення проблем у їх правовому регулюванні, висвітлення місця та значення учбових, творчих та соціальних відпусток на сучасному етапі, а також внесення пропозицій щодо вдосконалення інституту часу відпочинку в сучасному трудовому законодавстві.

Стаття 53 Конституції України гарантує кожному право на освіту. Держава створює умови, сприяючі якнайповнішій реалізації права на освіту: забезпечує доступність шкільної, повної загальної середньої, професійно-технічної і вищої освіти [1, ст.53]. Держава також сприяє здобуттю освіти особам, які поєднують роботу з навчанням, надаючи їм можливість отримання додаткової відпустки у зв'язку з навчанням. Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням передбачені розділом 3 Закону України «Про відпустки» [2].

Додаткові відпустки у зв'язку з навчанням мають цільову спрямованість. Це видно з самого змісту статей 13-15 Закону України «Про відпустки» [2]. Так працівникам, які здобувають загальну середню освіту у середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання відпустка надається для складання випускних іспитів. Працівникам, які вчаться на вечірніх відділеннях професійно-технічних учбових закладів відпустка надається для підготовки і складання іспитів. Працівникам, які вчаться без відриву від виробництва у вищих учбових закладах, учбових закладах післядипломної освіти і аспірантурі, відпустка надається для відвідування настановних занять, виконання лабораторних робіт, здачі заліків та іспитів, для підготовки і захисту дипломного проекту (роботи) [2].

Як справедливо зазначають Г.І. Чанишева і Н.Б. Болотіна, додаткові відпустки у зв'язку з навчанням надаються не для відпочинку [3, с.259]. Підсумковою їх метою є певний результат, якого повинен досягти працівник, який скористався такою відпусткою. У той же час законом не визначено, що працівник повинен відзвітувати про результати відпустки, а, відповідно, передбачається, що він може використовуватися її не лише за цільовим призначенням. Представляється не цілком логічним встановлювати на законодавчому рівні конкретну мету (призначення) відпустки і при цьому не встановлювати варіанти дії роботодавця у разі виявлення використання відпустки працівником не за призначенням.

На сьогодні багато роботодавців неохоче надають відпустку у зв'язку з навчанням. Можливо, це якраз і пов'язано з тим, що у роботодавця немає упевненості у тому, що у дні відпустки працівник дійсно займається навчанням, тобто підвищенням свого освітнього рівня. Тому часто питання, пов'язані з процесом навчання, пропонується працівникові вирішувати протягом щорічної відпустки або шляхом надання йому відпустки без збереження заробітної плати, так званої, «відпустки за свій рахунок».

Творчі відпустки також надаються з конкретною метою: для закінчення написання дисертаційних робіт, написання підручника, монографії тощо. На відміну від додаткової відпустки у зв'язку з навчанням, регулюванню якої присвячено тільки три статті у Законі «Про відпустки», надання творчих відпусток регулюється окремим нормативно-правовим актом [4]. Вказаний документ ухвалений постановою Кабінету Міністрів України і визначає умови, тривалість, порядок надання і оплати творчих відпусток. Примітно, що в проекті Трудового кодексу України, який визначив порядок і умови надання усіх видів відпусток, творчій відпустці належна увага не приділена. У цьому аспекті ми повністю згодні з К.І. Дмитрієвою, яка таку позицію авторів проекту Трудового кодексу називає непослідовною і пропонує умови і порядок надання творчих відпусток закріпити в єдиному кодифікованому акті трудового права [5, с.328-329].

Так само хотілося б зупинитися ще на одному моменті. І у Законі України «Про відпустки», і у постанові Кабінету Міністрів України, що визначає умови, тривалість, порядок надання і оплати творчих відпусток, законодавець вказує на *успішність*, як основу для надання відпустки. Так, згідно з Законом України «Про відпустки» додаткова оплачувана відпустка надається «...працівникам, які успішно вчаться у вечірніх відділеннях професійно-технічних учбових закладів» [2, ст.14], а також «...працівникам, які успішно вчаться без відриву від виробництва у вищих учбових закладах» [2, ст.15]. Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України №15 від 19 січня 1998 року творча відпустка для написання підручника або наукової роботи надається «...працівникові, який успішно поєднує основну діяльність з творчою роботою» [4].

Проте, законодавець не встановлює критерії, за якими слід визначати успішно або неуспішно працівник вчиться або поєднує основну роботу з творчою. У зв'язку з цим не ясно, що слід вважати успішним навчанням: здачу сесії або отримання якихось конкретних оцінок. Більше того, не зрозуміло чому «успішність» потрібна для надання відпустки працівникам, які вчаться на

вечірніх відділеннях професійно-технічних учбових закладів і вищих учбових закладах, а також особам, які мають намір писати підручник або наукову роботу, а працівникам, які навчаються у середніх учбових закладах і працівникам, які закінчують написання дисертації вона не потрібна. Також зі змісту цих норм виходить, що ті, хто навчаються успішно, мають право на відпустку, а ті, хто не успішно – не мають. Водночас необхідно відзначити, що розумові здібності у кожної людини різні, і отримувати високі оцінки через різні обставини здатний далеко не кожен, проте це не може бути основою для позбавлення такої людини права на відпустку у зв'язку з навчанням. На нашу думку, вищезгаданий стан речей є порушенням принципу «заборона дискримінації».

У Конвенції МОП № 140 «Про оплачувані учбові відпустки» нічого не говориться про критерії успішності, так само як не сказано про саму успішність, як обов'язкову умову, що надає право на учбову оплачувану відпустку [6].

На наш погляд згадка про «успішність» у тексті вказаних вище нормативних актів є не доцільною.

Також вважаємо необхідним чітко вказати цільову спрямованість учбових і творчих відпусток і передбачити відповідальність працівника за нецільове використання творчої або учбової відпустки. У зв'язку з цим пропонуємо закріпити у законі норму, що зобов'яже працівника відзвітувати перед роботодавцем про результати своєї діяльності під час учбової або творчої відпустки.

Так, вважаємо, що працівники, які беруть відпустку для складання іспитів у середніх учбових закладах, зобов'язані надати роботодавцеві атестат про повну середню освіту. Працівники, які навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних учбових закладів, зобов'язані надати роботодавцеві звіт про результати складання іспитів: це може бути у формі пред'явлення залікової книжки або виписки з неї, зробленої і завіреної співробітником деканату відповідного учбового закладу. Працівники, які навчаються у вищих учбових

зкладах зобов'язані залежно від того, з якою метою вони брали відпустку, надати роботодавцеві або довідку з деканату про кількість прослуханих дисциплін у період установчих занять, або залікову книжку про здачу екзаменаційної сесії, або випуску з неї, зроблену деканатом, з результатами зданих заліків, іспитів, державних іспитів або захисту дипломної роботи (проекту). У разі, коли працівникові надається відпустка для завершення дисертаційної або іншої наукової роботи, після закінчення відпустки працівник зобов'язаний пред'явити роботодавцеві результати своєї наукової творчості.

Також вважаємо за необхідне передбачити відповідальність працівника за нецільове використання учбової і творчої відпустки. І закріпити норму про те, що у разі, якщо протягом тижня після закінчення додаткової відпустки у зв'язку з навчанням або творчої відпустки працівник не надає роботодавцеві доказів цільового використання відпустки, то це дає підставу надану йому відпустку вважати відпусткою без збереження заробітної плати. І у цьому випадку грошова сума, виплачена як оплата відпустки, підлягає стягненню з працівника.

Відпустка у зв'язку з навчанням, творча відпустка і соціальні відпустки, до яких відносяться відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку і відпустка у зв'язку з усиновленням дитини, розглядаються у рамках розділу Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) присвяченого регулюванню часу відпочинку. Такий правовий підхід збережений і у проекті нового Трудового кодексу.

Важливо відзначити, що у науці трудового права часом відпочинку загальноприйнято називають період часу, у який працівник звільнений від виконання своїх трудових обов'язків і який він *може використовувати на власний розсуд*. У випадках учбової, творчої та соціальної відпустки не йде мова про використання часу на власний розсуд працівника. У усіх вищеперелічених відпусток є конкретна мета. Цільове призначення цих відпусток видно вже з їх назви. Так, метою учбової відпустки, справедливо зазначає В.В. Готра, є підвищення працівником свого освітнього рівня, розвиток розумових і інтелектуальних здібностей людини, формування

освіченої, культурної, творчої особистості, здатної застосовувати отримані знання у трудовій і громадській діяльності [7, с.15]. Учбову відпустку працівник зобов'язаний використовувати тільки за цільовим призначенням (відвідування занять, виконання контрольних робіт, здача заліків і/або іспитів). Творча відпустка також носить цільовий характер – працівник під час творчої відпустки повинен написати дисертацію або підручник, або монографію тощо. Час, що надається жінці для пологів і для догляду за дитиною, теж не можна назвати часом відпочинку, оскільки він також не може використовуватися «на власний розсуд». У цього часу є цільова спрямованість: підготовка до пологів, відновлення організму після пологів і догляд за дитиною. Таким чином, очевидно, що у вказаних випадках така ознака часу відпочинку як «можливість використання його за власним розсудом» відсутня.

На наш погляд, час, що надається працівникові для навчання, для написання наукової роботи, у зв'язку з вагітністю і пологами, по догляду за дитиною, або для усиновлення дитини не можна вважати часом відпочинку. Тому як упродовж цього часу працівник не відпочиває, не використовує цей час на власний розсуд, а працює, причому, у цільовому напрямі. І після закінчення цього часу у нього на руках є реальний результат цієї роботи. Таким результатом є атестат, залікова книжка, у якій є відмітки про здачу сесії, або диплом – у разі відпустки у зв'язку з навчанням; дисертація або інша наукова праця – у разі творчої відпустки; народжена або усиновлена дитина – у разі відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, або відпустки для усиновлення дитини. На наш погляд, ці відпустки не цілком вірно відносити до часу відпочинку, тому як ці відпустки не можна використовувати на власний розсуд через їх цільову спрямованість, і відповідно, вони не є часом відпочинку в загальноприйнятому його розумінні.

У законодавстві Республіки Білорусь регулюванню вільного від роботи часу присвячена не одна, як у нас глава кодексу, а дві. Так, перерви, вихідні дні, державні свята та святкові дні розглядаються у рамках глави 11 «Перерви протягом робочого дня. Державні свята, святкові та вихідні дні». А основна

відпустки, додаткові відпустки, соціальні відпустки, відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки розглядаються у рамках окремої глави Трудового кодексу, яка так і називається «Трудові і соціальні відпустки» [8]. Таким чином, білоруський законодавець словосполучення «час відпочинку» в регулюванні цих питань взагалі не використовує.

У науці вітчизняного трудового права поняття «час відпочинку» прижилося і використовується досить давно, тому буде важко відмовитися від цього терміну за прикладом наших сусідів-білорусів. Проте, використовувати його як загальне поняття для позначення часу, протилежного поняттю «робочий час», теж є не цілком вірним.

На підставі вищевикладеного пропонуємо для загального поняття того, що означає час, протягом якого працівник звільнений від виконання своїх трудових обов'язків, використовувати поняття «вільний час» і законодавчо закріпити таку дефініцію:

«Вільний час – це увесь час, протягом якого працівник згідно з законом звільнений від виконання своїх трудових обов'язків».

У рамках вільного часу можна виділити час відпочинку, до якого відносяться перерви, святкові, вихідні дні та щорічні відпустки; і неробочий час цільового призначення, до якого відносяться учбові, творчі та соціальні відпустки.

Вважаємо, що саме така структура має бути передбачена у новому Трудовому кодексі України, а саме: кодекс має містити розділ «Вільний час», який складатиметься з двох глав. Глава «Час відпочинку» буде присвячена регулюванню перерв, святкових і вихідних днів, а також щорічних відпусток – тобто часу, який працівник може використовувати на власний розсуд. А глава «Неробочий час цільового призначення» регулюватиме учбові, творчі і соціальні відпустки – тобто час, протягом якого працівник звільнений від виконання трудових обов'язків з певною, конкретною метою.

Такий правовий підхід забезпечить чіткість і конкретність понятійних категорій, однозначність правового регулювання, що полегшить

правозастосовну практику. А пропозиції, сформульовані у цьому підрозділі щодо вдосконалення регулювання відпусток, сприятимуть якнайповнішій реалізації принципів трудового права, а також відбиватимуть соціальну спрямованість розвитку нашої держави у сучасних ринкових умовах