

## ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2023.3.5>

**Сергій Миколайович Бортник,**

*доктор юридичних наук, професор,*

*Харківський національний університет внутрішніх справ (проректор);*



<https://orcid.org/0000-0002-5281-6007>

### ЄДНІСТЬ І ДИФЕРЕНЦІАЦІЯ ТРИВАЛОСТІ ЩОРІЧНОЇ ОСНОВНОЇ ВІДПУСТКИ В УКРАЇНІ

*Досліджено сучасне правове регулювання тривалості щорічної основної відпустки. Вивчено точки зору науковців щодо змісту категорії «єдність і диференціація у трудовому праві». Надано авторське визначення термінів «єдність тривалості щорічної основної відпустки», «диференціація тривалості щорічної основної відпустки». Дістало подальшого розвитку розуміння сутності єдності та диференціації тривалості щорічної основної відпустки. Запропоновано рекомендації з удосконалення норм сучасного законодавства про працю у сфері регламентації щорічної основної відпустки.*

**Ключові слова:** відпустка, єдність, диференціація, працівник, роботодавець, трудовий договір, контракт.

*Оригінальна стаття*

#### **Постановка проблеми**

Право на працю та право на відпочинок є найважливішими соціально-економічними правами людини, закріпленими у статтях 43 та 45 Конституції України. Подальша регламентація зазначених прав здійснюється нормами Кодексу законів про працю України та іншими актами законодавства про працю. Як було неодноразово доведено, продуктивність трудової діяльності не в останню чергу залежить від правильно організованого чергування праці та відпочинку. Щорічні основні відпустки в Україні становлять найтриваліший час відпочинку з метою, власне, відпочинку від роботи. Користуючись сучасною негативною ситуацією у сфері зайнятості, викликаного агресією з боку росії, роботодавці скорочують установлений законодавством про працю час відпочинку, зокрема тривалість щорічних основних відпусток. Зазначене актуалізує питання необхідності комплексного наукового дослідження правового регулювання тривалості щорічних основних відпусток в Україні.

## **Стан дослідження проблеми**

Проблемами правового регулювання щорічних відпусток займалися за часів незалежності України такі науковці, як В. Д. Авескулов, В. С. Венедіктов, А. П. Гаращенко, В. Я. Гоц, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, Н. О. Мельничук, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Разом із тим сучасна ситуація накладає свої особливості на правове регулювання тривалості щорічних основних відпусток, що потребує новітнього наукового дослідження.

## **Мета і завдання дослідження**

*Метою* цієї статті є вироблення авторського підходу до розуміння єдності та диференціації тривалості щорічної основної відпустки в Україні. *Завданнями* дослідження є: вивчення точок зору науковців щодо змісту категорії «єдність і диференціація у трудовому праві»; визначення термінів «єдність тривалості щорічної основної відпустки», «диференціація тривалості щорічної основної відпустки»; розроблення пропозицій з удосконалення норм сучасного законодавства про працю у сфері регламентації щорічної основної відпустки.

## **Наукова новизна дослідження**

Надано авторське визначення термінів «єдність тривалості щорічної основної відпустки», «диференціація тривалості щорічної основної відпустки». Дістало подальшого розвитку розуміння сутності єдності та диференціації тривалості щорічної основної відпустки. Запропоновано рекомендації з удосконалення норм сучасного законодавства про працю у сфері регламентації щорічної основної відпустки.

## **Виклад основного матеріалу**

Час відпочинку є одним із видів часу працівника поряд із робочим часом, який передбачено законодавством про працю. Час відпочинку взаємопов'язаний із робочим часом – чим менше робочий час, тим більше час відпочинку й навпаки. Як справедливо зазначає К. Ю. Мельник, час відпочинку – це часовий проміжок, встановлений трудовим законодавством, колективним договором, угодами, трудовим договором, правилами внутрішнього трудового розпорядку, протягом якого працівник не виконує свою трудову функцію і який він може використовувати на власний розсуд [1, с. 238].

Відпустки є найтривалішим часом відпочинку працівників, передбаченим національним законодавством про працю. Вони дають змогу працівнику більш повно підійти до відпочинку, відновити працездатність, зміцнити здоров'я, а також задовольнити значущі для себе потреби та інтереси у навчанні, спорті, народженні та вихованні дітей.

Цивілізований світ приділяє значну увагу закріпленню права працівників на відпустки. Серед міжнародних документів у цій сфері слід передусім відмітити Загальну декларацію прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Європейську соціальну хартію (переглянута), Конвенцію МОП «Про оплачувані відпустки» (переглянута) № 132 (1970). Так, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає таку норму: «З метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливий умови праці Сторони зобов'язуються встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів»<sup>1</sup>. Відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 132 «кожна особа має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості. Відпустка ні в якому разі не може становити менше трьох робочих тижнів за один рік роботи»<sup>2</sup>.

В Україні право на щорічну оплачувану відпустку гарантується ст. 45 Конституції України. Комплексно питання відпусток, зокрема їх тривалості, в Україні врегульовано Кодексом законів про працю України та Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. Одразу зазначимо, що законодавство не містить визначення базового поняття «відпустка», а також визначень її різновидів, що не додає розуміння відповідного нормативного матеріалу.

Найбільш поширеним видом відпусток є щорічні відпустки, які так називаються тому, що вони надаються в кожному робочому році. Передбачаються вони переважно для відпочинку та відновлення працездатності, однак працівник має право використовувати їх на власний розсуд.

На думку А. П. Гаращенко, «щорічна відпустка – це визначена законом або на його основі певна кількість календарних днів, яка складається із щорічних основної і додаткової відпусток, що надаються працівникам кожного робочого року з метою відновлення працездатності та задоволення інших життєвих важливих потреб та інтересів із збереженням за цей період місця роботи (посади) та заробітної плати» [2, с. 93–94]. З точки зору В. Д. Авескулова, «щорічна відпустка – це тимчасове вивільнення працівника від виконання ним своїх трудових обов'язків на певну кількість календарних днів, визначену законодавством чи на його основі локальними актами, актами

---

<sup>1</sup> Європейська соціальна хартія (переглянута) : від 03.05.1996 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_062](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062) (дата звернення: 17.06.2023).

<sup>2</sup> Конвенція про оплачувані відпустки № 132 (переглянута у 1970 році) : від 24.06.1970 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_022](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022) (дата звернення: 17.06.2023).

соціального партнерства, з метою надання працівникові можливості відпочити та відновити свою працездатність, яке провадиться кожного робочого року зі збереженням за працівником робочого місця (посади) та його середнього заробітку» [3, с. 366].

Національним законодавством передбачені такі види щорічних відпусток: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Право на щорічну основну відпустку кожен працівник може реалізовувати кожний рік. Щорічна основна відпустка надається всім працівникам без винятку, незалежно від їхнього місця роботи, трудової функції, що вони виконують, форми власності юридичної особи, строку трудового договору або контракту, за відпрацьований робочий рік. Такий рік відлічується з дня укладення відповідним працівником трудового договору (контракту). Забороняється заміняти відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених ст. 24 Закону України «Про відпустки»<sup>1</sup>.

Відмітимо, що сьогодні національне законодавство про працю закріплює, з одного боку, норми, які поширюються на всіх працівників, з іншого – в ньому передбачаються норми, що встановлюють відмінності у правовому регулюванні окремих аспектів трудових відносин певних категорій працівників. У юридичній літературі з огляду на це прийнято говорити про таку ознаку трудового права, як єдність і диференціація [4, с. 42; 5, с. 33–34; 6, с. 40; 7, с. 32; 8, с. 138; 9, с. 7].

Як відзначає В. В. Жернаков, для трудового права України є характерним поєднання загальних норм, що мають загальну сферу дії, і правових норм, дія яких обмежена певним колом осіб або відносин. У цьому виявляється єдність і диференціація. Усе трудове право становить єдину систему, але всередині всієї системи є відмінності. Воно єдине у своїй основі. Єдність обумовлена єдністю суті, єдністю мети правової політики, єдністю охорони праці, прав працівників, єдністю джерел права. Однак єдність не виключає, а, навпаки, передбачає диференціацію [4, с. 42]. К. Ю. Мельник відмічає, що трудове право як самостійна галузь національного права становить єдину у своїй основі, цілісну систему правових норм та інститутів, побудовану на єдиних принципах та спрямовану на досягнення єдиної мети й виконання єдиних завдань. Важливе значення для

---

<sup>1</sup> Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 17.06.2023).

забезпечення єдності трудового права належить національному трудовому законодавству, передусім Кодексу законів про працю України, який покликаний комплексно регулювати трудові і пов'язані з ними відносини та забезпечувати одноманітність застосування трудових норм на всій території України для всіх працівників і роботодавців [5, с. 33–34].

Зауважимо, що сьогодні Кодекс законів про працю України й інші нормативно-правові акти законодавства про працю встановлюють однакові норми для всіх учасників трудових відносин. Так, ч. 1 ст. 75 Кодексу законів про працю України та ч. 1 ст. 6 Закону України «Про відпустки» встановлює, що щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Законодавство про працю України встановлює певні особливості правового регулювання трудових відносин окремих категорій працівників і праці у певних умовах. У юридичній літературі для позначення цього використовуються різні терміни, однаковим складником яких є слово «диференціація». Так, О. М. Ярошенко зазначає, що диференціація трудового законодавства – це поділ, розмежування його правових норм на підставі юридично значущих елементів для конкретизації загальних положень законодавства про працю до відповідних категорій працівників [7, с. 32]. На думку К. Ю. Мельника, диференціацію норм трудового права слід визначати як розходження в їх змісті, зумовлені суб'єктивними, об'єктивними та суб'єктно-об'єктивними підставами [8, с. 138]. В. Я. Бурак під диференціацією правового регулювання трудових відносин розуміє різницю у змісті і способах правового регулювання окремих видів цих відносин, а також окремих категорій працівників, які обумовлені специфікою умов праці, а також особливостями трудових відносин [9, с. 7].

Немає єдності серед науковців і стосовно питання визначення підстав диференціації. Так, на думку П. Д. Пилюпенка, «підставами диференціації трудового законодавства є: 1) характер і особливості виробництва (галузева, міжгалузева і локальна диференціація); 2) статеві, вікові та інші особливості працівників (суб'єктна диференціація); 3) місце розташування підприємств, установ, організацій (територіальна диференціація)» [10, с. 54]. А. Сидоренко вказує, що «підставами диференціації правового регулювання праці є, по-перше, такі, що характеризують громадян, які вступають у трудові відносини, а саме: вік, фізіологічні особливості працівника та стан здоров'я; по-друге, галузеву належність підприємства, умови праці та характер трудового зв'язку між працівником та роботодавцем» [11, с. 103–105]. З точки зору В. І. Прокопенка, «критеріями диференціації правового

регулювання праці є ставлення працівника до майна підприємства, установи, організації; національна належність засобів виробництва (майна підприємства, установи, організації); належність підприємства, установи, організації до державної (загальнодержавної) форми власності; суспільна значущість трудової функції, що виконується працівником; особливі природні географічні і геологічні умови; умови підвищеного ризику для здоров'я; тривалість строку дії трудового договору (тимчасова чи сезонна робота); можливість укладення контракту, коли це передбачено законом; соціально-демографічні критерії» [12, с. 84]. Г. І. Чанишева підставою диференціації правового регулювання трудових відносин вважає наявність сімейних обов'язків [13, с. 51].

Для визначення підстав диференціації тривалості щорічної основної відпустки дослідимо норми Закону України «Про відпустки» та інших законів, які передбачають відмінності у тривалості щорічної основної відпустки. Так, частини 2–8 ст. 6 Закону України «Про відпустки» передбачають такі норми: «Промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів. 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 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше. Працівникам лісової промисловості та 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, затверджуваним Кабінетом Міністрів України. Воєнізованому особовому складу гірничорядувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівниками гірничорядувальних частин – 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів. Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ

і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України. Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день<sup>1</sup>.

Для працівників окремих установ тривалість щорічної основної відпустки встановлена спеціальними законами, серед яких закони України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про Національну поліцію». Так, ст. 57 Закону України «Про державну службу» передбачає, що «державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати»<sup>2</sup>. Відповідно до ст. 82 Закону України «Про прокуратуру» прокурору надається щорічна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів з виплатою допомоги для оздоровлення в розмірі, що не перевищує середньомісячної заробітної плати прокурора<sup>3</sup>. Стаття 93 Закону України «Про Національну поліцію» передбачає, що тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки поліцейського становить тридцять календарних днів, якщо законом не визначено більшої тривалості відпустки<sup>4</sup>.

Аналіз останніх трьох законів свідчить про застосування національним законодавцем різних назв для позначення однієї і тієї самої відпустки. В першому випадку – «щорічна основна оплачувана відпустка», у другому – «щорічна оплачувана відпустка», у третьому – «щорічна основна оплачувана відпустка». Нагадаємо, що в Законі України «Про відпустки» передбачена назва «щорічна основна відпустка». Тобто жодна з назв відпустки, передбачених спеціальними законами, не відповідає назві, передбаченій у Законі України «Про

---

<sup>1</sup> Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 17.06.2023).

<sup>2</sup> Про державну службу : Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19> (дата звернення: 17.06.2023).

<sup>3</sup> Про прокуратуру : Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18> (дата звернення: 17.06.2023).

<sup>4</sup> Про Національну поліцію : Закон України від 02.07.2015 № 580-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/580-19> (дата звернення: 17.06.2023).

відпустки». На нашу думку, національне законодавство має оперувати єдиними термінами. Існує доцільність приведення термінології спеціальних законів у відповідність до норм Закону України «Про відпустки», зокрема стосовно назви щорічної основної відпустки.

Виходячи з норм національного законодавства, підставами диференціації тривалості щорічної основної відпустки є: 1) вік працівника, наявність у нього інвалідності (суб'єктна диференціація); 2) особливості підприємства, установи, організації, умови і характер трудової діяльності (об'єктна диференціація).

### **Висновки**

Під єдністю тривалості щорічної основної відпустки слід розуміти закріплення єдиної назви зазначеної відпустки у всіх актах національного законодавства та встановлення загальної для всіх працівників її тривалості.

Під диференціацією тривалості щорічної основної відпустки розуміється встановлення законодавством тривалості щорічної основної відпустки більшої за її загальний розмір залежно від віку працівника, наявності у нього інвалідності, особливостей підприємства, установи, організації, умов і характеру трудової діяльності.

Існує доцільність приведення термінології спеціальних законів у відповідність до норм Закону України «Про відпустки», зокрема стосовно назви «щорічна основна відпустка».

**Список бібліографічних посилань:** 1. Мельник К. Ю. Трудове право України : підручник. Харків : Діса плюс, 2014. 480 с. 2. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : монографія. Київ : Ред. газ. «Іменем Закону» ; Павлім, 2003. 172 с. 3. Авескулов В. Д. Щодо визначення поняття «щорічна відпустка». *Актуальні проблеми держави і права*. 2012. Вип. 63. С. 362–367. 4. Трудове право в вопросах и ответах : учеб.-справоч. пособие / под ред. В. В. Жернакова. Харьков : Одиссей, 2000. 624 с. 5. Мельник К. Ю. До проблеми забезпечення єдності трудового права // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.). / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2014. С. 33–38. 6. Процевський О. І. Окремі питання щодо єдності та диференціації правового регулювання трудових відносин. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету ім. Г. С. Сковороди. Серія «Право»*. 2007. Вип. 9. С. 39–48. 7. Ярошенко О. М. Джерела трудового права України : автореф. дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2007. 42 с. 8. Мельник К. Ю. До визначення поняття та підстав диференціації норм трудового права. *Право і безпека*. 2009. № 4. С. 135–138. 9. Бурак В. Я. Єдність і диференціація правового регулювання трудових відносин робочого часу, часу відпочинку і заробітної плати на підприємствах : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ, 1999. 18 с. 10. Трудове право



України : навч. посіб. / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, В. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. Київ : Ін Юре, 2003. 536 с. **11.** Сидоренко А. Диференціація правового регулювання праці фармацевтичних працівників. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 5. С. 102–106. **12.** Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Консум, 1998. 480 с. **13.** Чанишева Г. І. Наявність сімейних обов'язків як підстава диференціації правового регулювання трудових відносин // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення : матеріали III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 листоп. 2014 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника. Харків : Харків. нац. ун-т внутр. справ, 2014. С. 51–54.

Надійшла до редакції 20.06.2023

Прийнята до опублікування 22.07.2023



### **Bortnyk S. M. Unity and differentiation of the duration of annual basic leave in Ukraine**

*The current legal regulation of the duration of annual basic leave has been studied. It has been noted that this is the longest period of rest for employees provided for by national labour legislation. It allows the employee to have a more complete approach to rest, restore working capacity, improve health, and also satisfy important needs and interests in education, sports, childbirth and upbringing.*

*Every employee can exercise the right to annual basic leave every year. Annual basic leave is granted to all employees without exception, regardless of their place of work, the labor function they perform, the form of ownership of a legal entity, the term of an employment contract or contract, for a working year. Such a year is counted from the date of conclusion of the employment contract (contract) by the relevant employee.*

*Scientists' points of view on the content of the category "unity and differentiation in labour law" have been investigated. An author's definition of the terms "unity of the duration of annual basic leave" and "differentiation of the duration of annual basic leave" has been provided. The unity of the duration of annual basic leave should be understood as the establishment of a single name for this leave in all acts of national legislation and the establishment of its duration common to all employees. The differentiation of the duration of annual basic leave means the establishment by law of a longer duration of annual basic leave than its total duration, depending on the employee's age, disability, specifics of work at the enterprise, institution, organisation, working conditions and nature of work.*

*The understanding of the essence of unity and differentiation of the duration of annual basic leave has been further developed. Some recommendations for improving the provisions of modern labour legislation in the area of annual basic leave regulation have been proposed. The expediency of bringing the terminology of special laws in compliance with the provisions of the Law of Ukraine "On Vacations", in particular, with regard to the term "annual basic leave", has been substantiated.*

**Key words:** vacation, unity, differentiation, employee, employer, employment contract, contract.

