

УДК 349.2 (477)

В. Л. КОСТЮК

**ПРАВО НА ЩОРІЧНУ ВІДПУСКУ
У СИСТЕМІ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ:
НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ**

Проведено комплексне дослідження поняття та правової природи відпусток в контексті сучасного трудового законодавства, теоретичних та практичних аспектів реалізації конституційного права на відпустку. Проаналізовані основні положення Конституції України, Кодексу законів про працю України, Закону України «Про відпустки» та інших нормативно-правових актів України. Виокремлені та проаналізовані основні види відпусток та визначені її основні ознаки. Запропоновано розглядати такі види відпусток, як: щорічна відпустка, щорічна основна відпустка та щорічна додаткова відпустка. Також запропоновані різні правові підходи до визначення особливостей змісту поняття відпустки та умови її надання.

Ключові слова: відпустка, право на відпустку, щорічна відпустка, щорічна основна відпустка, щорічна додаткова відпустка.

Костюк В. Л. Право на ежегодный от пуск в системе трудовых прав работников: научно-теоретический аспект

Проведено комплексное исследование понятия и правовой природы отпусков в контексте современного трудового законодательства, теоретических и практических аспектов реализации конституционного права на отпуск. Проанализированы основные положения Конституции Украины, Кодекса законов о труде Украины, Закон Украины «Об отпусках» и других нормативно-правовых актов Украины. Выделены и проанализированы основные виды отпуска и определены ее основные признаки. Рассматриваются такие виды отпусков, как: ежегодный отпуск, ежегодный основной отпуск и ежегодный

© КОСТЮК Віктор Леонтійович – доктор юридичних наук, доцент, заступник завідувача відділу Апарату Верховної Ради України, професор факультету правничих наук Національного університету «Києво-Могилянська академія»

дополнительный отпуск. Также предложены различные правовые подходы к определению особенностей содержания понятия отпуска и условия его предоставления.

Ключевые слова: отпуск, право на отпуск, ежегодный отпуск, ежегодный основной отпуск, ежегодный дополнительный отпуск.

Kostyuk Victor. Right of annual leave in the system of labour rights of employees: the scientific and theoretical aspects

In this article investigate the scientific concept of comprehensive research and legal nature holidays in the context of modern labor laws, theoretical and practical aspects of implementing the constitutional right to leave. The concept of holidays investigated as a complete system of social relations in the field of labor relations. In the course of the research analyzed the basic provisions of the Constitution of Ukraine, the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine "Of leave" and other legal acts of Ukraine. In this research study are isolated and analyzed the principal types of leave and defined its main features. In this research study author proposes to consider the following types of leave, such as: annual leave, annual leave and annual main additional leave. Also offered different legal approaches to defining features of what constitutes a vacation and conditions provided.

Key words: vacation, leave entitlements, annual leave, annual leave major, annual additional leave.

Спрямування зусиль суспільства і держави на проведення якісного реформування відносин з питань праці, розвитку ринку праці, насамперед, тісно пов'язане із посиленням ефективності права та працю та інших трудових прав¹. В умовах подолання в Україні наслідків фінансово-економічної кризи, зазначена проблематика набуває особливого гострого значення. Адже, як свідчить міжнародний досвід, розв'язання проблем щодо ліквідації кризових явищ у суспільстві та державі досить часто провадиться через розширення можливостей щодо реалізації права на працю та інших пов'язаних із ним прав. По-перше, підвищення ефективності права на працю шляхом розширення механізмів його реалізації дозволяє розвивати національний і регіональні ринки праці, впроваджувати продуктивні програми зайнятості шляхом створення робочих місць. По-друге, посилення механізмів реалізації і гарнтування трудових прав працівників стимулює їх трудо-правову активність, продуктивність праці, зростання їх моральних, ділових та професійних якостей. У зазначеному контексті, особливого значення набуває право на відпочинок і, зокрема, право на щорічну відпустку. Доречно відзначити, що ефективність трудових відносин, які виникають між працівником і роботодавцем обумовлена оптимальним поєднанням робочого часу і часу відпочинку. Можна погодитися із В.І. Щербинюю, який відзначає, що здійснений аналіз норм трудо-

вого права щодо узгодження роботодавцем ряду своїх дій з працівником або з уповноваженими представницькими органами, встановлення розміру мінімальної заробітної плати, нормативів тривалості робочого часу та відпочинку доводить, що переважна більшість норм трудового права України передбачають ширше коло трудових прав працівників, більш високий рівень їх гарантій порівняно з міжнародно-правовими актами про працю². Крім того, через право на відпочинок працівник здатен відновлювати свої затрачені зусилля на виконання трудової функції та інших обов'язків за трудовим договором. У юридичній літературі підкреслюється, що час відпочинку є важливою правовою категорією трудового законодавства України. Одне з основних завдань держави – це створення для громадян відповідних умов праці й відпочинку, задоволення їх потреб і запитів, забезпечення законних прав та пільг³.

Принагідно нагадати, що згідно Конституції України (ст. 45)⁴ кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом. Варто підкреслити, що право на відпочинок закріплено в основоположних міжнародно-правових актах про права людини. Так, Загальна декларація прав людини гарантує, що кожна людина має право на відпочинок і дозвілля, включаючи право на розумне обмеження робочого дня та на оплачувану періодичну відпустку (ст.24)⁵. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права визначає, що держави, які беруть участь у цьому Пакті, визнають право кожного на справедливі і сприятливі умови праці, включаючи, зокрема: винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім працюючим : справедливу зарплату і рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю; задовільне існування для них самих та їхніх сімей відповідно до постанов цього Пакту; умови роботи, що відповідають вимогам безпеки та гігієни; однакову для всіх можливість просування по роботі на відповідні більш високі ступені виключно на підставі трудового стажу і кваліфікації; відпочинок, дозвілля і розумне обмеження робочого

часу та оплачувану періодичну відпустку так само, як і винагороду за святкові дні (ст. 7)⁶. Доречно також відзначити, що Європейська соціальна хартія⁷, визнаючи право на справедливі умови праці, передбачає, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці Сторони зобов'язуються: встановити розумну тривалість робочого дня та тижня і поступово скорочувати робочий тиждень настільки, наскільки це дозволяє підвищення продуктивності праці та інші відповідні фактори; встановити оплачувані державні святкові дні; встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів (ст. 2).

У розвиток конституційних та міжнародно-правових положень, Кодекс законів про працю України (далі – «КЗпП України»)⁸ встановлює, що працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки (ст.2). Натомість питання правового регулювання щорічних відпусток визначено з урахуванням положень глави V «Час відпочинку» КЗпП України (ст.ст.74-76) та положень Закону України «Про відпустки»⁹ тощо. Законом України «Про відпустки передбачено, що 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. Водночас, іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України. Це право забезпечується: гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги); заборонаю заміни відпустки грошовою компенсацією (ст.2). Особливого значення у системі відпусток, набуває щорічна відпустка, що пов'язано із наступними основними ознаками: 1) основний вид відпусток; 2) обумовлена наявністю встановленої тривалості трудових відносин; 3) надається із розрахунку за робочий рік; 4) спрямована на забезпечення відновлення затрачених зусиль працівника на роботу за трудовим договором; 5) допускає систему стимулюючих гарантій працівникам з питань праці. Доречно нагадати, що за змістом КЗпП України громадянам, 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, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи

(посади) і заробітної плати (74). КЗпП України також закріплює, що щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки (ст. 75). Певні відмінності має щорічна додаткова відпустка (ст. 76 КЗпП України), яка надається працівникам: 1) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; 2) за особливий характер праці; 3) в інших випадках, передбачених законодавством. При цьому, тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правовими актами України.

Здійснення системних демократичних, ринкових перетворень з питань праці, вимагає посилення ефективності і дієвості право на щорічну відпустку як важливої складової професійного зростання працівників, посилення їх моральних та ділових якостей. Розпочатий процес в Україні новітньої кодифікації трудового законодавства та прийняття Трудового кодексу (далі – «ТК») вимагатиме належного правового регулювання питань щодо щорічних відпусток. Якщо проаналізувати проект ТК¹⁰, то можна констатувати формально-декларативний підхід, що не відповідає стану розвитку суспільства і держави з питань праці, забезпечення ефективності права на щорічну відпустку.

Слід підкреслити, що ключові проблеми реалізації і гарантування права на щорічну відпустку досліджувалися у працях таких провідних вчених-юристів як: В.М. Андрійів, Я.І. Безугла, Н.Б. Болотіна, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, І.В. Зуб, М.І. Іншин, В.В. Лазор, Л.І. Лазор, А.Р. Мацюк, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, С.М. Прилипко, О.І. Процевський, В.І. Щербина, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та інші. Змістовний науково-правовий аналіз праць цих та інших вчених, дає підстави констатувати, що вони у цілому сприяють вирішенню низки ключових проблем удосконалення права на щорічну відпустку, виходячи із необхідності подальшого розвитку і посилення ефективності трудових прав працівників. Разом із тим, виходячи із особливостей сучасного стану в Україні громадянського суспільства, необхідності вироблення дієвих і конструктивних напрямів подолання фінансово-економічної кризи через посилення ефективності трудових відносин, розвиток

ринку праці, право на щорічну відпустку, механізми забезпечення його реалізації, гарантування і правової охорони є ключовим елементом розвитку доктрини трудового права, сучасної кодифікації трудового законодавства.

У юридичній літературі доречно наголошується на тому, що щорічна відпустка – це визначена законом або на його підставі певна кількість календарних днів, яка складається із щорічних основної і додаткової відпусток, що надається працівникам кожного робочого року з метою відновлення працездатності та задоволення інших життєво важливих потреб та інтересів із збереженням за цей період місця роботи (посади) та заробітної плати. Також підкреслюється, що щорічна основна відпустка – це встановлений законодавством період тривалого відпочинку, протягом якого працівник тимчасово звільняється від виконання своїх трудових обов'язків із збереженням місця роботи (посади) та середнього заробітку а, у свою чергу щорічна додаткова відпустка – це певна кількість календарних днів, що надається працівникам понад встановлену законом тривалість щорічної основної відпустки з метою компенсації негативного впливу виробничих факторів і умов праці на здоров'я працівника та з метою заохочення із збереженням місця роботи та середньомісячної заробітної плати за однією або кількома підставами, передбаченими законодавством¹¹. Також дослідниками відзначається основними ознаками щорічної відпустки є: (1) поєднання в ній основної й додаткової; (2) звільнення працівника від виконання трудових обов'язків на час відпустки; (3) щорічне надання; (4) надається для відпочинку та відновлення працездатності; (5) збереження за період відпустки місця роботи (служби) працівника, посади, середньої заробітної плати¹².

Доречно підкреслити, що право на щорічну відпустку тісно пов'язане і обумовлене процедурою їх надання. Як відомо, що змістом КЗпП України щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Разом із тим, інвалідам I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а інвалідам III групи – 26 календарних днів. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день (ст. 6). При цьому, щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці тривалістю до 35 календарних днів надається працівникам, зайнятим на роботах, пов'язаних із негативним

впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів, за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України (ст. 7).

У Законі України «Про відпустки» слід відзначити, що до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (стаття 6 цього Закону), зараховуються: час фактичної роботи (в тому числі на умовах неповного робочого часу) протягом робочого року, за який надається відпустка; 2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу); коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному статтями 25 і 26 цього Закону, за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний), – до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку, а якщо дитині встановлено категорію «дитина-інвалід підгрупи А» – до досягнення дитиною вісімнадцятирічного віку; час навчання з відривом від виробництва тривалістю менше 10 місяців на денних відділеннях професійно-технічних навчальних закладів; час навчання новим професіям (спеціальностям) осіб, звільнених у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці, у тому числі з ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників; інші періоди роботи, передбачені законодавством. Подібні вимоги стосується щорічної відпустки (ст. 9).

Ще однією важливою особливістю щорічних відпусток є процедура реалізації права щодо них (ст.10 Закону України «про відпустки»), зокрема, 1) щорічна додаткова відпустка надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником; 2) щорічні додаткові відпустки за бажанням працівника можуть надаватись одночасно з щорічною основною відпусткою або окремо від неї; 3) загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів, а

для працівників, зайнятих на підземних гірничих роботах, – 69 календарних днів; 4) щорічні основна та додаткові відпустки надаються працівникові з таким розрахунком, щоб вони були використані, як правило, до закінчення робочого року; 5) право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві; 6) у разі надання працівникові зазначених щорічних відпусток до закінчення шестимісячного терміну безперервної роботи їх тривалість визначається пропорційно до відпрацьованого часу; 7) щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року, а черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників; 8) конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і роботодавцем або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну; 8) роботодавець або уповноважений ним орган зобов'язаний вести облік відпусток, що надаються працівникам; 9) керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів щорічні відпустки повної тривалості у першій та наступні робочі роки надаються у період літніх канікул незалежно від часу прийняття їх на роботу; 10) щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі: порушення роботодавцем або уповноваженим ним органом терміну письмового повідомлення працівника про час надання відпустки; несвоєчасної виплати роботодавцем або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки; 11) щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі: тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку; виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати; настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням; 12) щорічна відпустка за

ініціативою роботодавця або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом; 13) забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці; 14) щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів; 15) відкликання з щорічної відпустки допускається за згодою працівника лише для відвернення стихійного лиха, виробничої аварії або негайного усунення їх наслідків, для відвернення нещасних випадків, простою, загибелі або псування майна підприємства; 16) щорічна відпустка підлягає оформленню на підставі заяви працівника і, відповідно, наказом (розпорядження) роботодавця або уповноваженого ним органу.

З огляду на зазначене, право на щорічну відпустку – це право працівника на основну і додаткову відпустку визначеної тривалості, що надається з розрахунку за робочий рік на підставі наказу (розпорядження) роботодавця або уповноваженого ним органу з метою відновлення працездатності та задоволення інших життєво важливих потреб та інтересів із збереженням за цей період місця роботи (посади) та заробітної плати. Основними особливостями цього права є наступні: по-перше, належить до основних трудових прав працівників, яке гарантується відповідно до закону, трудового договору і графіку надання відпусток; по-друге, передбачає надання встановленої тривалості календарних днів відпочинку, але не менше 24 календарних дні, з розрахунку на робочий рік за спеціальною процедурою; по-третє, може реалізовуватись шляхом: а) отримання і здійснення права на основну і додаткову відпустку у цілому; б) отриманням і здійсненням права на основу і додаткову відпустку шляхом поділу їх на частини; по-четверте, оформляється, відповідно, заявою працівника та наказом (розпорядженням) роботодавця або уповноваженого ним органу; по-п'яте, має оплатний характер із збереженням заробітної плати і місця роботи; по-шосте, реалізація не впливає на стан дії трудового договору і трудових пра-

вовідносин; по-сьоме, не може бути звуженим; по-сьоме, право на щорічну відпустку може бути доповнене (поєднане) із реалізацією права на інші види відпусток; по-восьме, підлягає захисту через встановлені юрисдикційні та поза юрисдикційні механізми; по-дев'яте, підлягає державному нагляду і громадському контролю. У контексті сучасної кодифікації трудового законодавства та ухвалення соціально орієнтованого ринкового Трудового кодексу, питання щодо реалізації, гарантування, правової охорони і захисту права на щорічну відпустку мають посісти ключове місце, виходячи із національного досвіду, міжнародних і європейських стандартів.

1. *Попов С.В.* Правовий механізм реалізації конституційного права на працю в сучасних умовах : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : 12.00.05 / С.В. Попов ; Ін-т держави і права ім. В.М.Корецького НАН України. – К., 2010. – С. 10-13. 2. *Щербина В.І.* Функції трудового права : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра юрид. наук : 12.00.05 / В.І. Щербина ; Нац. юрид. акад. України ім. Я.Мудрого. – Х., 2009. – С. 14. 3. *Чавикіна Т.І.* Правове регулювання часу відпочинку працівників міліції України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 / Т. І. Чавикіна ; Східноукр. нац. ун-т ім. В. Даля. – Луганськ, 2011. – С. 8. 4. *Конституція України // ВВР України.* – 1996. – №30. – Ст. 141. 5. *Загальна декларація прав людини: декларація ООН від 10.12. 1948р. // Голос України.* – 2008. – № 226. 6. *Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права: пакт ООН від 16.12.1966р. [Електронний ресурс].* – Режим доступу : http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/995_042. 7. *Європейська соціальна хартія: Хартія Ради Європи від 3.05.1996р. // Голос України.* – 2006. – № 227. 8. *Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (зі змінами станом на 01.02.2015 р.) // ВВР УРСР.* – 1971. – № 50. – Ст. 375. 9. *Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 року №504/96-ВР // ВВР України.* – 1997. – № 2. – Ст. 4. 10. *Трудовий кодекс : законопроект реєстр. №1658 від 26.12.2014 р. [Електронний ресурс].* – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. 11. *Гаращенко Л.П.* Правове регулювання відпусток за законодавством України : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 / Л.П. Гаращенко ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2002. – С. 10. 12. *Чавикіна Т.І.* Цит. праця. – С. 16.

Kostyuk Victor. Right of annual leave in the system of labour rights of employees: the scientific and theoretical aspects

In this article the scientific concept of comprehensive research and legal nature of holidays in the context of modern labor laws, theoretical and practical aspects of implementing the constitutional right to leave. The concept of holidays investigated as a complete system of social relations in the field of labor relations, the author emphasizes that the mechanism of regulation system of leaves is under the labor laws, although, of course, has a direct relationship with the other branches of law. In the course of the research analyzed the basic provisions of the Constitution of Ukraine, the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine "Of leave" and other legal

acts containing instructions and regulations governing analyzed Ukrainian labor law.

In this research study also analyzed the isolation and a sign of vacations, their meaning and significance for the functioning of the institute of labor law in this research study author proposes to consider the following types of leave, such as: annual leave, annual leave and annual main additional leave. In this article the different legal approaches define features that constitute a vacation. The present definitions may identify the main features of the holiday and establish common and distinctive features for each holiday. The author emphasizes that the main features of annual leave should include, in particular: a combination of basic and additional leave, an employee to perform job duties for the holidays, annual giving, provided for rest and rehabilitation, preservation of the period of leave employment and other.

In addition, the article offers an analysis of the content of vacation in the light of the rights and interests of the individual. The right of an employee to leave is defined as one of the fundamental human rights enshrined in the Constitution of Ukraine.

The scientific article also analyzes the provisions that are designed to regulate the actual procedure of their provision. Author notices that right of the annual basic leave granted to employees of not less than 24 calendar days after working year, which is measured from the date of employment contract.

The author also notes the importance of the right to leave is a constitutional requirement and requires appropriate legal mechanism to ensure and practical implementation of social relations at work.

Key words: vacation, leave entitlements, annual leave, annual leave major, annual additional leave.

УДК 349.22

Г. О. СПИЦИНА

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В СПОЛУЧЕНОМУ КОРОЛІВСТВІ ВЕЛИКОБРИТАНІЇ ТА ПІВНІЧНОЇ ІРЛАНДІЇ

Проаналізовано джерела та характерні ознаки правового регулювання трудових відносин в Сполученому Королівстві Великобританії та Північної Ірландії. Досліджено специфіку укладення та розірвання трудових договорів у вказаній країні. Визначено основні тенденції, характерні для розвитку британського трудового права в ХХІ сторіччі.

Ключові слова: джерела трудового права, Сполучене Королівство Великобританії та Північної Ірландії, загальне право, трудовий договір, звільнення.

© СПИЦИНА Ганна Олександрівна – кандидат педагогічних наук, доцент, докторант ХНПУ ім. Г.С. Сковороди