

Підплетько Олександра Володимірівна,

студентка другого курсу магістратури юридичного факультету ДДУВС

Науковий керівник:

Новосад Анастасія Сергіївна,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

юридичного факультету Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

ОСОБЛИВОСТІ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ЩОРІЧНУ ВІДПУСТКУ ПРАЦІВНИКА В РОЗВИНЕНИХ КРАЇНАХ СВІТУ

На сьогоднішній день в нашій країні продовжується стрімке реформування національної законодавчої бази відповідно до міжнародних стандартів у різноманітних галузях права. Не залишилось поза увагою й трудове право. Адже законодавство даної галузі потребує вдосконалення враховуючи міжнародні стандарти.

Так, однією з важливих проблем у напрямку вдосконалення трудового законодавства є нагальна необхідність приведення законодавства про реалізацію права на відпочинок у відповідність до міжнародно-правових норм. Для вирішення цієї проблеми необхідним є аналіз загальносвітових тенденцій правового регулювання цих відносин, опрацювання загальновизнаних міжнародних норм і досить різноманітного законодавства про відпустки зарубіжних країн [4, с.222].

Слід зазначити, що проблеми правового регулювання відпусток в зарубіжних країнах та імплементація їх кращого досвіду у вітчизняній науці трудового права не були достатньо вивчені. Зокрема правовому регулюванню відпусток у європейських країнах присвячені роботи В. К. Міронова, О. Й. Хруської, М. В. Баглая, Б. Н. Жаркова, С. А. Іванова, І. Я. Кісильова [3, с.98].

У цей час перед наукою трудового права стоять серйозні й відповідальні завдання, пов'язані з вдосконаленням законодавства про працю, яке б враховувало реалії й потреби сьогодення й було націлене на перспективу. Через це одним із аспектів вдосконалення вітчизняного трудового законодавства є імплементація найкращих напрацювань зарубіжної науки трудового права [3, с.98].

Використання найманої праці є основою будь-якої економічної системи будь-якої країни у світі. Історична еволюція економічної думки призвела до формування таких економічних вчень, які ключову роль відводять саме найманій праці, а отже шляхами підвищення ефективності від її використання вбачають у задоволенні потреб працівників, а також у збільшенні їх впливу на процеси регулювання трудових відносин [3 с.99].

З огляду на це й була створена існуюча в багатьох країнах сучасна система гарантії прав працівників, одним із яких є право на відпочинок.

Слід зауважити, що центральним у системі прав на відпочинок у зарубіжних країнах є право на відпустку. Тривалість щорічної оплачуваної відпустки для відпочинку в розвинених країнах коливається для різних категорій працівників від одного до восьми тижнів. Вона залежить від країни, приналежності до категорії робітників або службовців, трудового стажу, а в ряді випадків – від віку робітника й умов праці [3, с.99].

Перш за все, слід зазначити, що лише Конституція Грузії не містить згадки про право працівників на відпочинок і щорічну відпустку. Конституції ж решти країн в тій чи іншій формі про відпустки згадують, надаючи їм тим самим найвищого рівня правового захисту [1, с.309].

Незважаючи на спільне законодавче минуле та наявність міжнародних стандартів, мінімальна тривалість щорічних відпусток у країнах пострадянського простору дуже варіюється: від 21 календарного дня в Азербайджані до 30 – у Туркменістані. Дві республіки – Грузія й Узбекистан – визначили мінімальну тривалість через поняття «робочий день» (24 й 15 відповідно) [1, с.311].

У Франції ж, згідно з Ордонансом від 16 січня 1982 р., за один місяць безперервної роботи працівник одержує два з половиною дні відпустки, при цьому загальна тривалість відпустки не може перевищити тридцяти робочих днів. Відсутність на роботі з неповажної причини веде до пропорційного скорочення відпустки. Таким чином, тільки безперервна робота протягом календарного року надає право на оплачувану відпустку, на відміну від української практики, де не

ТЕОРЕТИЧНІ ТА ПРАКТИЧНІ ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ НОРМ ЦИВІЛЬНОГО, ТРУДОВОГО ТА ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ

має обов'язковості умов безперервної роботи, оскільки працівник може мати в цей час лікарняний, або брати відпустку за власний кошт [5, с.25].

Досить цікавим фактом є те, що законодавство Франції визначає порядок надання відпусток, що деталізується в колективних договорах. Період таких відпусток для несільськогосподарських галузей: 1 травня – 31 жовтня. Відпустка надається одночасно всім працівникам із закриттям підприємства або по черзі відповідно до графіка відпусток. Чоловіки, які працюють на підприємстві, мають право йти у відпустки одночасно. Якщо працівникові надається відпустка поза зазначеним періодом, він має право в порядку компенсації на додаткову відпустку(1–2 дні)

Така практика є досить цікавою і вона може застосовуватися в Україні, оскільки таким чином відбувається не лише реалізація соціальних прав працівників, а й природне заощадження досить великого обсягів коштів на утримання підприємства в період тимчасового закриття [3, с.100].

Своєрідний різновид відпустки у США – «себетікл», яка, як правило, регламентується в колективних договорах. Це тривала (до 11 місяців), зазвичай оплачувана, а іноді неоплачувана відпустка, що надається при досить тривалому стажі роботи на даному підприємстві один раз на 7–10 років [2, с.196].

Розглянемо особливості механізму реалізації права на відпочинок у Німеччині. Адже дана країна відрізняється найбільш демократичним трудовим законодавством у світі, і тому не можемо залишити її поза увагою. Так, трудове законодавство Німеччини визначає відпустки залежно від числа робочих днів у тижні: 24 робочих дні – для працюючих із шести-денним робочим тижнем і відповідно 20 робочих днів – для працюючих з п'ятиденним робочим тижнем. Щоденний робочий час при цьому не відіграє істотної ролі [3, с.101].

Працюючий на «півставки» має право на відпустку такої ж тривалості як і працюючий з восьмигодинним робочим днем. Однак тривалість робочого дня враховується при розрахунку заробітної плати на час відпустки. Проробивши на підприємстві мінімум 6 місяців у календарному році працівник здобуває право на повну річну відпустку.

У випадку, якщо трудові відносини з роботодавцем розриваються до настання цього строку, працівник має право на часткову відпустку з розрахунку 1/12 за відпрацьований місяць. Кількість днів відпустки може бути збільшена за домовленістю з роботодавцем або за згодою із профспілками, скорочення ж відпустки буде завжди недійсним [2, с.195].

Також аналіз трудового права Німеччини виявляє таку особливість тамтешньої системи гарантій прав на відпустку, яка передбачає, що у випадках, коли працівник має право на відпустку за станом здоров'я з метою медичної профілактики або реабілітації, роботодавець зобов'язаний надати таку відпустку в необхідний час. При розбіжностях з роботодавцем із приводу часу відпустки або у випадку, якщо роботодавець повністю відмовляє у відпустці, працівник може звернутися до суду з трудових справ, на відміну від України, де спочатку за права працівників бореться профспілка та комісія з трудових спорів. У випадку захворювань під час відпустки дні хвороби не зараховуються в рахунок відпустки. За працівником залишається право взяти невикористані дні відпустки пізніше. Як і в робочий час працівникові необхідно вчасно проінформувати роботодавця про свою непрацездатність і підтвердити це відповідним медичним документом. Рішення Федеральних трудових судів підтверджують, що навіть при тривалому захворюванні працівника право на відпустку зберігається в повному обсязі. Однак і в таких випадках відпустка повинна бути використана у поточному календарному році або що найпізніше – до кінця березня наступного року, інакше право на відпустку втрачається [3, с.101].

Вважається, що для України така практика – продовження відпустки в разі захворювання у відпустці працівника – є цілком прийнятною та доцільною, оскільки це є надсучасним механізмом гарантування права на відпочинок та його розширення [3, с.102].

У свою чергу, законодавством Угорщини встановлено, що загальна тривалість щорічної відпустки залежить від віку працівника. Так, передбачено, що мінімальна відпустка становить 20 робочих днів, а додаткові відпустки надаються залежно від віку працівника. Тривалість максимальної відпустки становить 30 робочих днів (для працівників, яким виповнилося 45 років) [2, с.197].

Отже, проаналізувавши особливості механізму правового регулювання щодо реалізації права на відпочинок у різних країнах світу, ми бачимо, що кожна з них має свій підхід та правову систему вирішення даного питання. І впровадження нововведень в систему трудового законодавства

нашої країни, враховуючи особливості правового регулювання даного питання в розвинених країнах світу, мало б позитивний характер. Це б сприяло досягненню нового рівня в системі гарантування трудових прав працівників, що в свою чергу впливало б на розбудову громадянського суспільства в країні.

Бібліографічні посилання:

1. Авескулов В.Д. Правове регулювання щорічних відпусток у країнах СНД та проєкті трудового кодексу України: порівняльний аналіз / Держава і право. 2011. Вип. 52. С. 309-314.
2. Дмитрієва К. І. Правове регулювання часу відпочинку за законодавством країн із розвинутою економікою / Часопис Київського університету права. 2013. № 1. С. 195-199.
3. Загоруйко О. Ф. Деякі аспекти регулювання права на відпустки в законодавстві закордонних країн / Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО». 2011. Вип. 17. С. 97–104.
4. Чавикіна Т. І. Міжнародний досвід правового регулювання відпусток / Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ. 2013. № 3. С. 222-229.
5. Шонія Г. В. Общая характеристика трудового права Франции: автореф. дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Г. В. Шонія: МГЮА. – М., 2009. 46 с.

Поклонська Оксана Юріївна,

студент другого курсу магістратури юридичного факультету Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

Науковий керівник:

Новосад Анастасія Сергіївна,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін юридичного факультету Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

**ІНСТИТУТ ШЛЮБНОГО ДОГОВОРУ В ПРАВОВІЙ СИСТЕМІ УКРАЇНИ ТА США:
ОКРЕМІ ЗАСАДИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ**

Здобуття Україною незалежності зумовило поступову активізацію ринкових відносин та утвердження приватної власності, як провідного типу власності. Такі докорінні зміни потребували відповідних змін у системі права України і це, у тому числі, не оминувало сімейне законодавство. Інститут шлюбного договору був запроваджений у 1992 році, але на практиці залишається мало застосовуваним. Це, насамперед, пов'язано з багаторічними традиціями, що утвердилися у свідомості громадян старшого покоління, і які досить критично ставляться до шлюбного договору. Таким чином, недоопрацьованість інституту шлюбного контракту на законодавчому рівні зумовлює актуальність питань щодо моделей вдосконалення його норм та подальших перспектив його практичного застосування в умовах сучасності [5, с.291].

Дане питання було предметом наукового дослідження представників різних галузей юридичної науки, зокрема А.С. Довгерта, О.В. Дзери, В.Я. Калакури, В.І. Кисіля, Г.С. Фединак, Л.С. Фединак та інших науковців. Дослідженню проблематики шлюбного договору присвячені наукові роботи І.В. Жилінкової, О.С. Олійник, О.О. Ульяненко та інших учених [10, с.38].

В першу чергу, для розгляду правової природи шлюбного договору необхідно звернутися до першооснов права – римського приватного права. Майнові відносини подружжя у давнину визначалися не шлюбом, а переходом жінки під владу чоловіка. Шлюб, як такий, не впливав на майнові права сторін. Однак те майно, яке існувало виключно для цієї родини, отримувало особливий режим, і його приналежність залежала від збереження шлюбу. Таким майном визнавався посаг. Це майно з'являлося в новоствореній сім'ї завдяки дружині, супроводжувало її та слугувало засобом ствердження становища дружини у новій для неї спільноті, психологічно впливаючи на чоловіка та його родичів. На випадок розлучення з ініціативи чоловіка на його боці виникав