

2. Афонін О.В., Харченко О.М., Руденко У.С. Авторське право у видавничій справі в питаннях й відповідях / О.В. Афонін, О.М. Харченко, У.С. Руденко. – К.: Норма-Друк, 2010. – 80 с.
3. Бондаренко С.В. Авторське право і суміжні права / С.В. Бондаренко. – К.: Ін-т інтел. власн. і права, 2008. – 228 с.

ПУЗИРНИЙ Вячеслав

ЧИ МОЖЕ ВІДПУСТКА БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ БУТИ ВИМУШЕНОЮ?

Останніми роками на практиці отримала особливе поширення ситуація, для якої характерним є таке: роботодавець не може забезпечити працівників роботою і відчуває потребу в зниженні витрат, але не хоче розривати трудові відносини, тому пропонує працівникам піти у відпустку без збереження заробітної плати. Працівники ж зберігають свої робочі місця до відновлення виробничої діяльності, але не отримують виплат, передбачених у межах простою. Це соціальний феномен, який можна визначити, як «вимушена відпустка без збереження заробітної плати». Національне трудове право не поспішає визнавати такий правовий інститут. Разом з тим існує позиція, згідно з якою скористатися цим заходом все-таки можна, якщо правильно оформити надання відпустки без збереження зарплати.

Слід зазначити, що відправити працівника у «вимушену відпустку без збереження заробітної плати» технічно можливо, але такі дії тягнуть серйозні ризики для роботодавця.

По-перше, порушення вимог законодавства про працю згідно зі ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення тягне за собою накладення штрафу на посадових осіб підприємств, установ і організацій незалежно від форми власності від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян [1].

По-друге, вимушену відпустку без збереження заробітної плати може бути кваліфіковано як простій, якщо роботодавець зазначить як причину обставини, які не залежать від працівників. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче

від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (ст. 113 Кодексу Законів про працю України (далі – КЗпП України)) [2].

Виходячи з аналізу чинного законодавства і, зокрема, ст. 84 КЗпП України можна зробити висновок, що відпустка без збереження заробітної плати – це право працівника, а не можливість роботодавця змусити його скористатися цим правом).

Головні особливості надання цього відпусток без збереження заробітної плати:

- 1) підставою може служити тільки письмова заява працівника;
- 2) тривалість відпустки визначається за угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік;
- 3) у ст. 25 Закону України «Про відпустки» [3] передбачено випадки, коли роботодавець зобов'язаний задовольнити письмову заяву працівника, а тривалість відпустки встановлена законом.

Таким чином, порядок надання відпустки без збереження заробітної плати наступний. Переговори ініціюються працівником з дотриманням письмової форми і завершуються досягненням компромісу між сторонами трудових відносин з приводу тривалості відпустки (але не більше 15 календарних днів на рік), а також з інших питань (дата початку відпустки, передача справ тощо). При цьому визнання причини надання відпустки поважною – право роботодавця. Всі домовленості відображаються у відповідному наказі роботодавця.

Тут стає очевидною суперечність: роботодавець, маючи можливість відмовити працівникові в наданні відпустки без збереження заробітної плати, крім передбачених законом випадків, не вправі ініціювати процес переговорів для направлення працівника у відпустку без збереження заробітної плати. Ініціатива повинна виходити тільки від самого працівника.

Згідно з прямою вказівкою ч. 2 ст. 84 КЗпП України та ст. 26 Закону України «Про відпустки» підставою для направлення працівника у відпустку без збереження заробітної плати можуть бути

«сімейні обставини та інші причини». Однак важко собі уявити, щоб подібні обставини виникли одразу у всіх працівників, яких роботодавець побажав відправити у відпустку без збереження заробітної плати. Тому фактична відсутність зазначених причин означає неправомірність надання такої відпустки.

Таке тлумачення норми КЗпП України може призвести до виникнення таких проблем. Наприклад, працівникові вдалося переконати роботодавця в поважності причини, через яку він просив надати йому відпустку без збереження зарплати. Однак виявилось, що цієї причини в дійсності не існує. При цьому КЗпП України не передбачає правомочності роботодавця самостійно встановлювати фактичне існування обставин, на які посилається працівник. Позиція роботодавця посилюється в разі, коли працівник посилається на неіснуючу в реальності причину, у зв'язку з якою надання відпустки без збереження заробітної плати обов'язкове в силу закону. Наприклад, на прохання працівника йому було надано відпустку на підставі п. 8 ст. 25 Закону України «Про відпустки» тривалістю до 10 календарних днів як особі, яка одружується. Але, як з'ясувалося, працівник не тільки не відвідував орган реєстрації актів цивільного стану, але й не мав наміру одружуватись. Виникають питання: чи буде в таких випадках надання відпустки без збереження заробітної плати правомірним? чи не призведе до негативних наслідків для роботодавця його згода надати таку відпустку на прохання працівника, якщо з'ясується, що причин для цього не було?

У нормальній економічній ситуації надання відпустки без збереження заробітної плати залишається без уваги з боку правоохоронних органів, оскільки відсутній інтерес в цьому в обох сторін трудових відносин. Працівник позбавляється певної частини заробітку, а роботодавець ризикує порушити нормальне функціонування підприємства. У кризових умовах ситуація кардинально змінюється. Робота підприємства зупиняється у зв'язку з відсутністю замовлень (сировини), а значить, втрачається інтерес у постійному перебуванні працівників на своїх місцях. У простій останні також не зацікавлені, оскільки передбачені у КЗпП України виплати не

сприяють оздоровленню підприємства і надалі воно може припинити своє існування (банкрутство, ліквідація).

Щоб мати можливість захистити свої трудові права і підтвердити примус з боку роботодавця, працівникові, який не бажає йти у відпустку без збереження заробітної плати, необхідно довести відсутність реальної причини надання такої відпустки, а також ініціативу роботодавця у прийнятті цього кадрового рішення. Оскільки спеціальні процедури досягнення угоди між сторонами в КЗпП України не прописані, можна посилатися лише на ознаки несумлінності роботодавця, до яких відносяться:

- 1) надання відпустки без збереження зарплати іншим працівникам (масовий характер явища);
- 2) фактичне припинення роботи підприємства з економічних, технологічних, технічних чи інших організаційних причин;
- 3) важке господарське становище роботодавця (тобто його економічна зацікавленість).

Таким чином, ураховуючи вищевикладене, доходимо висновку, що «вимушена відпустка без збереження заробітної плати» – це наслідок такої ситуації на підприємстві, коли роботодавець визнає неможливість використовувати працю працівників, але не хоче при цьому розривати трудових відносин з ними. З точки зору трудового права така ситуація є простим з незалежних від працівника причин. Відповідно до ст. 113 КЗпП України час простою не з вини працівника повинен бути оплачений з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Крім того, вважаємо, що ч. 2 ст. 84 КЗпП України та ст. 26 Закону України «Про відпустки» не доопрацьовані, і слід або розвинути ідею поважної причини як підстави надання відпустки без збереження заробітної плати в межах посилення державного нагляду і контролю, або посилити диспозитивний початок цього інституту, дозволяючи працівникам і роботодавцю за обопільною згодою вирішувати ці проблеми.

Література:

1. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 7 грудня 1984 року № 8073-X // Відомості Верховної Ради Української РСР. – 1984. – До-

- даток до № 51. – Ст. 1122.
2. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР № 322-VII від 10 грудня 1971 року //Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до № 50. – Ст. 375.
 3. Про відпустки: Закон від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.

ЧАНИШЕВА Аліна

ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЬЯТЬ ДОГОВОРУ І ЗОБОВ'ЯЗАННЯ

Як суміжні стадії правового регулювання, що входять до його механізму, договір і зобов'язання пов'язані генетично. Як писав Г. Ф. Шершеневич, договір і зобов'язання найчастіше перебувають у зв'язку як причина і наслідок [1, с. 304]. Це, звичайно, – не той об'єктивний причинний зв'язок, що є однією з умов юридичної відповідальності, але ж немає будь-яких підстав заперечувати, що договір детермінує зобов'язання, породжує його і визначає зміст останнього.

Генетичний зв'язок зобов'язання і договору став приводом для змішування цих понять. Це потягло за собою невизначеність названих понять, що існує вже два тисячоліття. Римське право – це певний зразок. Але ж правові системи розвиваються. Тому і зразок не слід у законсервованому вигляді вживлювати у сучасні науку, законодавство, правозастосовну практику і повсякденне професійне спілкування. Тому, коли Ф. К. фон Савіні констатував, що в римському праві терміном «зобов'язання» позначається не тільки зв'язок між кредитором і боржником, а й саме джерело юридичного (цивільно-правового – А. Ч.) відношення [2, с. 12], то треба було б додати, що з часом таке широке розуміння поняття зобов'язання стало зовсім неприйнятним. Про те, що римське право, римська правова практика не були такими вже доскональними, як це зазвичай вважається, говорити не прийнято. Лише російський дослідник римського права С. А. Муромцев стосовно періоду, коли уже були