

УДК 378.6 (477 .51) (066)

*Рекомендовано до друку Вченою радою Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці 27 березня 2009 р., протокол № 8.*

**ВІСНИК Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці (серія Право. Економіка. Соціальна робота. Гуманітарні науки) [Текст] : щоквартальний науковий збірник. – 2009. – № 4. – Чернігів : Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2009. – 300 с.**

У журналі висвітлюються актуальні питання трудового і цивільного права, економічної теорії, соціології, психології, філології.

Видання розраховане на науковців, викладачів, аспірантів, студентів і всіх, хто прагне отримати знання з юридичних, економічних та гуманітарних наук.

#### Редакційна колегія

Голова редакційної колегії – ректор інституту, кандидат юридичних наук, доцент **Андрій В.М.**; заступник голови – перший проректор з наукової та навчальної роботи, кандидат юридичних наук, доцент **Сташків Б.І.**; відповідальний секретар – начальник редакційно-видавничого відділу **Ходарченко К.О.**; члени редакційної колегії: **Бондар В.В.**, завідувач кафедри економічної теорії, кандидат економічних наук, доцент; **Вахонса Т.М.**, завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін, кандидат юридичних наук; **Зайченко І.В.**, професор кафедри соціальної роботи, доктор педагогічних наук; **Козинець О.Г.**, завідувач кафедри теорії та історії держави і права, конституційного та адміністративного права, кандидат історичних наук; **Кондович В.Ю.**, завідувач кафедри соціології та психології, кандидат соціологічних наук, доцент; **Кривоконь Н.І.**, завідувач кафедри соціальної роботи, кандидат психологічних наук, доцент; **Остапенко Л.А.**, завідувач кафедри кримінального права та правосуддя, кандидат юридичних наук, доцент; **Прядко П.А.**, завідувач кафедри гуманітарних дисциплін, кандидат філософських наук, доцент; **Шумка Л.П.**, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення, кандидат юридичних наук, доцент.

**Редакція не завжди поділяє позицію авторів публікацій.  
За точність викладених фактів відповідальність несе автор.**

Свідчення: Серія ЧГ №424-73Р від 16.09.2008 р.

© Чернігівський державний інститут права, соціальних технологій та праці, 2009

## Серія Право

### ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО І ПРОЦЕС

**Апанасенко К.І.,**

канд. юрид. наук, в.о. доцента кафедри цивільно-правових дисциплін Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці

### ПРАВОВІ ЗАСАДИ ДЕРЖАВНОГО ВЕТЕРИНАРНО-САНІТАРНОГО НАГЛЯДУ І КОНТРОЛЮ У СФЕРІ ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У процесі здійснення господарської діяльності з виробництва продукції тваринного походження суб'єкти господарювання застосовують таку сировину, технології, методи виробництва, які потребують контролю з боку держави з метою захисту населення від хвороб тварин, забезпечення належного рівня якості та безпеки відповідних харчових продуктів та іншої продукції тваринного походження. Тому актуальним видається дослідження господарської компетенції органів державної влади в процесі здійснення державного ветеринарно-санітарного контролю і нагляду за господарською діяльністю, у тому числі в процесі запобігання та ліквідації епізоотії, які останніми роками стали досить частим явищем.

Правові та організаційні засади, основні принципи і порядок здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності визначаються Законом України „Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності” від 5 квітня 2007 р. Проаналізуємо, чи відповідають засади державного ветеринарно-санітарного контролю і нагляду зазначеному Закону.

Державний ветеринарно-санітарний контроль визначається Законом України „Про ветеринарну медицину” як функції, що виконуються державними інспекторами ветеринарної медицини та/або уповноваженими лікарями ветеринарної медицини і полягають у постійному забезпеченні виконання встановлених чинним законодавством ветеринарно-санітарних заходів та технічних регламентів. Державний ветеринарно-санітарний нагляд визначається Законом як функції, що виконуються державними інспекторами ветеринарної медицини та/або уповноваженими лікарями ветеринарної медицини і полягають у періодичній перевірці дотримання вимог чинного законодавства в галузі ветеринарної медицини. Об'єктами державного вете-

© Апанасенко К.І.

**Огородник О.О.,**  
ст. викладач кафедри трудового  
права та права соціального забез-  
печення Чернігівського державно-  
го інституту права, соціальних тех-  
нологій та праці

### ДЕЯКІ ПИТАННЯ НАДАННЯ ВІДПУСТОК БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

На початку акцентуємо увагу на тому, що надання відпусток без збереження заробітної плати за ініціативою роботодавця діючим законодавством не передбачено. Законом України „Про відпустки” досить детально врегульовано питання відпусток без збереження заробітної плати. Цим законом, а також ст. 84 Кодексу законів про працю України (далі КЗпП України) передбачено надання двох видів відпусток без збереження заробітної плати:

1) відпустки, що надаються працівникам у силу суб'єктивного права, що належить їм за законом;

2) відпустки без збереження заробітної плати, що надаються за погодженням сторін [1;2].

Роботодавець зобов'язаний надати працівникові відпустку без збереження заробітної плати у випадках, передбачених ст. 25 Закону України „Про відпустки”. Названа норма, на жаль, прямо не передбачає можливості надання відпустки без збереження заробітної плати за їх вимогою і в інших випадках, передбачених законодавством. На сьогодні надання таких відпусток передбачається актами вищої юридичної сили, наприклад, Законом України „Про вибори народних депутатів України” або підзаконними актами.

Крім того, необхідність надання відпустки без збереження заробітної плати може впливати із відповідного нормативного акту.

Так, відповідно до ст. 126 КЗпП України при впровадженні винаходу, корисної моделі, промислового зразка або раціоналізаторської пропозиції на іншому підприємстві, в установі, організації за працівником зберігається посада за місцем постійної роботи. Виникає питання про правову форму звільнення від роботи за місцем цієї роботи. Такою формою і буде надання відпустки без збереження заробітної плати.

Також не передбачено надання відпустки без збереження заробітної плати на роботі за сумісництвом на період оплачуваної відпустки, пов'язаної з навчанням, яка надається за основним місцем роботи. Очевидно, вона повинна надаватись в обов'язковому порядку стосовно ст. 25 Закону України „Про відпустки”.

© Огородник О.О.

Працівник має право також вимагати надання відпустки без збереження заробітної плати на період проїзду до місця знаходження навчального закладу і назад, незважаючи на те, що прямо законодавством обов'язку роботодавця надати таку відпустку працівникові не передбачено. Правовою підставою надання такої відпустки є ст. 202 КЗпП України, яка зобов'язує роботодавця створювати працівникам умови, необхідні для продовження роботи з навчанням.

Проте в літературі існує інша думка. Так, деякі вчені вважають, що така відпустка надається тільки за погодженням роботодавця. Якщо таке погодження не буде одержано, працівник змушений буде для проїзду використовувати час додаткової відпустки у зв'язку з навчанням [7; 429].

З огляду на вищевикладене, доцільно доповнити ст. 25 Закону України „Про відпустки” частиною 3 такого змісту: „Відпустка без збереження заробітної плати, що надається за бажанням працівника в обов'язковому порядку, може бути передбачена і в інших випадках, встановлених законодавством”.

Заслугує на увагу питання щодо часу надання таких відпусток. В одних випадках такий час визначається самим працівником у межах дії обставин, визначених законодавством, наприклад, особам, які вступають у шлюб.

В інших випадках час відпустки без збереження заробітної плати повинен надаватись з дня, про який просить працівник, якщо це прямо передбачено законодавством. Так, особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, надаються відпустки у зручний для них час (п. 22 ст. 9 Закону України „Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні”).

У решті випадків час відпустки без збереження заробітної плати має бути погоджений з роботодавцем.

Законодавчо не обмежується право працівника на одержання відпусток без збереження заробітної плати за декількома підставами. Використання відпустки за однією з підстав не перешкоджає використанню відпустки за іншими обставинами. Якщо, наприклад, жінка має двох дітей до 15 років і при цьому є інвалідом II групи, то вона може використати щорічно за двома підставами до 74 календарних днів відпустки без збереження заробітної плати.

Слід також застережити, що відпустки без збереження заробітної плати не накопичуються, тобто працівник може використати їх тільки протягом календарного року, за який вони надаються. Так, якщо інвалід III групи не використав у 2009 році відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 30 календарних днів, то перенесення їх на 2010 рік не допускається.

Законом України „Про відпустки” прямо не передбачено поділ на частини відпусток цієї категорії. На наш погляд, базуючись на формулювання строків, на які вони можуть оформлюватись (до „...” календарних днів щорічно),

можна говорити про те, що працівник має право скористатись відпусткою меншої тривалості або брати її частинами.

За походженням сторін трудового договору працівнику може бути надана відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 15 календарних днів. На жаль, у ст. 84 КЗпП України і ст. 26 Закону України „Про відпустки” не зазначається, який рік маєтись на увазі, робочий чи календарний. Виходячи зі змісту ст. 6 Закону України „Про відпустки” про надання щорічних основних відпусток, можна дійти висновку, що надання відпустки, передбаченої ст. 26 цього Закону, пов’язується не з „робочим”, а з „календарним” роком.

Для надання такої відпустки працівник у заяві на ім’я керівника підприємства, установи, організації має зазначити сімейні обставини чи інші причини, що спричинили потребу у відпустці. При цьому слід враховувати обставини, не передбачені ст. 25 Закону України „Про відпустки”.

Як вбачається зі змісту ст. 84 КЗпП України, тривалість відпустки без збереження заробітної плати імперативно обмежується законодавцем терміном до 15 календарних днів. А якщо обставини, які спричинились, вимагають більшого часу для вирішення проблем, що виникли?

На нашу думку, імперативність, закладена у названих нормах, досить недоречна. Більш виваженими здаються вимоги ст. 128 Трудового кодексу Російської Федерації, яка передбачає, що тривалість відпустки без збереження заробітної плати визначається угодою сторін трудового договору [3].

Стаття 190 Трудового кодексу Республіки Білорусь передбачає надання відпустки без збереження заробітної плати за сімейно-побутовими обставинами тривалістю не більше 30 календарних днів [4].

Для зарубіжного законодавства характерно збільшення видів відпусток без збереження заробітної плати. Так, специфічні завдання виконує законодавчо закріплена у 80-х роках у Франції відпустка для створення власного підприємства. Вона надається особам, які мають безперервний стаж роботи на даному підприємстві не менше трьох років. Тривалість відпустки – один рік з правом одноразового продовження. Мета вказаної відпустки – створити умови для збільшення кількості бізнесменів. Це, по суті, один із способів стимулювання підприємництва, створення малого бізнесу, малих підприємств. Після закінчення відпустки працівник вправі претендувати на свою попередню або рівноцінну роботу.

У тій же Франції надається специфічний вид відпустки – „відпустка міжнародної солідарності”. Кожний працівник, який має безперервний трудовий стаж не менше року вправі одержати відпустку для участі у місії за кордоном з гуманітарною метою, яка здійснюється міжнародною організацією, в яку входить Франція. Тривалість такої відпустки не менше шести місяців. Відпустка надається без збереження заробітної плати [6, 207].

Трудовий кодекс Угорщини передбачає, що на прохання працівника роботодавець зобов’язаний надати працівникові, який буде власний будинок, відпустку без збереження заробітної плати до одного року [5, 220].

У нашому законодавстві такого роду відпустки без збереження заробітної плати не передбачені.

**Література:** 1. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – Додаток до №50. – Ст. 375. 2. Про відпустки : Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №2. – Ст. 4. 3. Трудовой кодекс Российской Федерации // Бюллетень Минтруда России. – 2002. – №1. 4. Трудовой кодекс Республики Беларусь. – Минск : Промкомплекс. 2007. – 208 с. 5. Киселёв И. Я. Зарубежное трудовое право : учебник для вузов / Киселёв И. Я. – М. : Издательская группа НОРМА–ИНФРА – М. 1998. – 263 с. 6. Киселёв И. Я. Сравнительное трудовое право : учеб. / Киселёв И. Я. – М. : ТК Велби. Изд-во Проспект. 2005. – 360 с. 7. Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Ротань. – 2-ге вид., доповн. та переробл. – К. : А.С.К., 2001. – 1072 с.

**Биконя О.С.,**

викладач ДВНЗ “Українська академія бізнесу і підприємництва”

## СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ – ОСНОВНА ФУНКЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Регульована ринкова економіка має свої закони розподілу. Нерівність – не лише продукт ринкового механізму, а й необхідна їй обов’язкова умова його ефективного функціонування, створення й підтримки дієвого механізму мотивації та інвестування. Проте необхідність посилення розподільної функції соціальної політики зумовлена явищами, характерними для країн з трансформаційною економікою, незважаючи на їхню специфіку, такими як: зниження життєвого рівня населення, виникнення масового безробіття і бідності, збільшення диференціації доходів, руйнування системи соціальних гарантій, що існувала в дореформенний період.

Захисна функція – це основна функція соціальної політики держави у трансформаційній економіці. Соціальний захист – це комплекс організаційно-правових та економічних заходів, спрямованих на забезпечення добробуту кожного члена суспільства в конкретних економічних умовах. Він включає заходи, які захищають кожного громадянина певної країни від економічної та соціальної деградації внаслідок безробіття та у разі втрати доходів, викликані хворобою, народженням дитини, виробничою травмою, інвалідністю, похилим віком тощо.

© Биконя О.С.