



УДК 349.22

НАВЧАЛЬНА ВІДПУСТКА ЯК ОДНА З ПІЛЬГ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ, ЯКІ ПОЄДНУЮТЬ РОБОТУ З НАВЧАННЯМ

Миколайчук А.В., аспірант
кафедри трудового права
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого

Стаття присвячена дослідженню питань, пов'язаних із наданням навчальних відпусток як однієї з пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням. Запропоновано навчальну відпустку визначити як час відпочинку, який надається працівникові незалежно від його основної щорічної відпустки з метою навчання, та визначено її характерні риси.

Ключові слова: навчальна відпустка, працівники, які поєднують роботу з навчанням, роботодавець, пільга, освіта.

Статья посвящена исследованию вопросов, связанных с предоставлением учебных отпусков как одной из льгот для работников, совмещающих работу с обучением. Предложено учебный отпуск определить как время отдыха, который предоставляется работнику независимо от основного ежегодного отпуска с целью обучения, и определены его характерные черты.

Ключевые слова: учебный отпуск, работники, совмещающие работу с обучением, работодатель, льгота, образование.

Mykolaychuk A.V. EDUCATIONAL HOLIDAY AS ONE OF THE EARLY WORK FOR EMPLOYEES WHO COORDINATE TO WORK WITH EDUCATION

The article is devoted to the study of issues related to the provision of study leave as one of the benefits for employees who combine work with education. It is suggested that study leave be defined as a rest period granted to a worker regardless of his main annual leave for the purpose of studying and identifies its characteristics.

Key words: study leave, employees who combine work with education, employer, privilege, education.

Постановка проблеми. Працівникам, які одночасно працюють і навчаються, законодавство гарантує певні пільги, що стосуються часу відпочинку, робочого часу, оплати праці тощо. Так, відповідно до ст. 45 Основного Закону країни, кожен, хто працює, має право на відпочинок, яке забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи в нічний час [1]. При цьому працівники, які поєднують роботу з навчанням, згідно з Кодексом законів про працю (далі – КЗпП) України [2] та Законом України «Про відпустки» [3], додатково ще мають право на відпустку у зв'язку з навчанням. Гарантуючи право на відпочинок, держава бере на себе обов'язок створювати умови для повного його здійснення й зобов'язується із цією метою забезпечувати рівні й справедливі умови реалізації цього права для всіх. Саме тому держава через свої уповноважені органи повинна створювати діючий, ефективний механізм реалізації задекларованих нею прав, свобод і законних інтересів, забезпечити захист гарантій наданих людині.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження питань, пов'язаних із наданням навчальних відпусток як однієї з пільг для працівників, які поєднують роботу з навчанням.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до трудового законодавства, працівникам, які навчаються без відриву від виробництва, роботодавець зобов'язаний надавати додаткові відпустки у зв'язку з навчанням. Право на таку відпустку передбаче-

но Конвенцією МОП «Про оплачувані учбові відпустки» від 24 червня 1974 р. № 140 [4] (ратифікована Україною 26 вересня 2002 р.), главою XIV КЗпП України «Пільги для працівників, які поєднують роботу з навчанням», розділом III Закону України «Про відпустки».

Так, згідно з Конвенцією, термін «оплачувана навчальна відпустка» означає відпустку, яка надається працівникові з метою навчання на визначений період у робочий час з виплатою відповідної грошової допомоги. Період оплачуваної учбової відпустки прирівнюється до періоду фактичної роботи з метою встановлення прав на соціальну допомогу та інших прав, що впливають із трудових відносин, на основі національного законодавства або правил колективних договорів, арбітражних рішень або інших положень, які відповідають національній практиці.

Водночас жоден із вітчизняних законодавчих актів (у тому числі й проект Трудового кодексу (далі – ТК) України [5]) не містить визначення навчальної відпустки. Звісно, відсутність законодавчого визначення вказаної дефініції є суттєвою прогалиною як чинного КЗпП України, так і проекту ТК України. Адже, як правильно зазначає Л.П. Гаращенко, відсутність визначення призводить до неточностей під час зарахування тієї чи іншої відпустки до окремого виду [6, с. 221]. Зокрема, вчена пропонує закріпити визначення поняття «навчальна відпустка» в ст. 1 Закону України «Про відпустки» в такій редакції: «Учбова відпустка – це певний календарний період часу, що надається працівникові з метою здобуття освіти та підвищення свого професійного рівня із збереженням місця роботи (поса-

ди) та середнього заробітку». Також науковцем унесено пропозиції щодо диференціації навчальної відпустки на види: (1) для здобуття освіти; (2) для професійної підготовки; (3) для профспілкового навчання [7].

Уважаємо, відповідні пропозиції обов'язково повинні бути враховані в новому ТК України.

Відповідно до статей 13–15 Закону України «Про відпустки», додаткові відпустки у зв'язку з навчанням надаються: (а) працівникам, які здобувають загальну середню освіту в середніх загальноосвітніх вечірніх (змінних) школах, класах, групах з очною, заочною формами навчання при загальноосвітніх школах; (б) працівникам, які успішно навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів; (в) працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання; (г) працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки.

Конкретна тривалість навчальної відпустки залежить від рівня акредитації навчального закладу, курсу (перший, другий, третій, наступні), форми навчання (заочна, вечірня), а також підстави (на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів; на період складання державних іспитів; на період підготовки й захисту дипломного проекту, роботи).

Зокрема, залежно від типу закладу, де проходить навчання працівник, розрізняють відпустки у зв'язку з навчанням у:

– середніх навчальних закладах (ст. 211 КЗпП України, ст. 13 Закону України «Про відпустки») – ця відпустка, на відміну від інших навчальних відпусток, надається незалежно від успішності навчання працівника, а її тривалість залежно від конкретної підстави становить від 4 до 28 календарних днів;

– професійно-технічних навчальних закладах (ст. 213 КЗпП України, ст. 14 Закону України «Про відпустки») – надається за умови успішного навчання для підготовки та складання іспитів загальною тривалістю 35 календарних днів протягом навчального року;

– вищих навчальних закладах і закладах післядипломної освіти (ст. 216 КЗпП України, ст. 15 Закону України «Про відпустки») – надається за умови успішного навчання, а її тривалість, залежно від конкретних обставин, становить від 10 календарних днів до чотирьох місяців;

– аспірантурі (ст. 216 КЗпП України, ст. 15 Закону України «Про відпустки») – за умови успішного виконання індивідуального плану підготовки протягом навчального року надається додаткова оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів для складання кандидатських іспитів і виконання роботи над дисертацією.

Згідно зі ст. 212 КЗпП України і ст. 10 Закону України «Про відпустки», працівникам, які навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва, щорічні відпустки за їхнім бажанням можуть приєднуватися до часу проведення настановних занять, виконан-

ня лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки й захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою. При цьому працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах без відриву від виробництва й бажають приєднати відпустку до часу проведення настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів, часу підготовки й захисту дипломного проекту та інших робіт, передбачених навчальною програмою, щорічні відпустки повної тривалості за перший рік роботи надаються до настання шестимісячного терміну безперервної роботи на цьому підприємстві, в установі, організації.

Виникає питання: як визначити, працівник успішно навчається чи ні, які критерії такого оцінювання? Як зазначає А.А. Юрченко, неясно, що варто вважати успішним навчанням: здачу сесії чи отримання якихось конкретних оцінок. Більше того, не зрозуміло, чому «успішність» потрібна для надання відпустки працівникам, які навчаються на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів і у вищих навчальних закладах, а також особам, які мають намір писати підручник або наукову роботу, а працівникам, які навчаються в середніх навчальних закладах, і працівникам, що закінчують написання дисертації, вона не потрібна. Також у змісті цих норм наявний дискримінаційний прояв, адже тільки ті особи, які навчаються успішно, мають право на відпустку, хоча загальновідомо, що розумові здібності в кожній людині різні й отримувати високі оцінки через різні обставини здатна не кожна людина, проте це не може бути підставою для позбавлення такої людини права на відпустку у зв'язку з навчанням [8, с. 574]. Підтримуємо науковця й вважаємо, що вищезгаданий стан речей є порушенням принципу «заборона дискримінації». Зокрема, у Конвенції МОП «Про оплачувані учбові відпустки» № 140 нічого не говориться про критерії успішності, так само як не сказано про саму успішність як обов'язкову умову, що надає право на навчальну оплачувану відпустку. Уважаємо, згадка про «успішність» у тексті вказаних вище нормативних актів є недоцільною.

Розглядувана відпустка надається незалежно від щорічних основної та додаткової; порядок їх надання не залежить одна від одної. На відміну від щорічних відпусток, навчальні не підлягають поділу на частини, перенесенню на інший період, продовженню на святкові та неробочі дні, за невикористані дні таких відпусток не виплачується грошова компенсація.

Зокрема, порівнюючи навчальну відпустку зі щорічною, варто констатувати, що вони мають як схожі властивості, так і відмінні. Так, за працюючими на час навчальної відпустки зберігається робоче місце, як і при наданні щорічної основної й додаткової відпусток. Нарахування середнього заробітку провадиться за тими самими правилами, що й за час чергової відпустки. Водночас навчальна відпустка має свої особливості, що відрізняють її від відпустки щорічної. По-перше, пра-



во скористатися щорічною відпусткою в працівників виникає після закінчення 6 місяців безперервної роботи на підприємстві, а на навчальну відпустку безперервність роботи не впливає. По-друге, якщо щорічні відпустки можна підсумовувати або за їх невикористання може бути сплачена компенсація, то щодо навчальних відпусток це неможливо. По-третє, навчальні відпустки не можна переносити: вони надаються не тоді, коли це зручно працівникові, а тоді, коли цього вимагає навчальний процес у тому чи іншому навчальному закладі. По-четверте, працівник зобов'язаний використовувати наданий відпусткою час суворо відповідно до її цільового призначення. Це виявляється у відвідуванні занять, виконанні лабораторних і контрольних робіт, складанні заліків та іспитів, написанні дипломної роботи, проходженні виробничої практики тощо. По-п'яте, якщо особа виконала навчальний план раніше, ніж закінчився строк відпустки для навчання, вона повинна повернутися на роботу для продовження виконання своїх трудових функцій. Також, згідно зі ст. 220 КЗпП України, працівників, які навчаються без відриву від виробництва в середніх і професійно-технічних навчальних закладах, забороняється залучати в дні занять до надурочних робіт.

Отже, у період знаходження в навчальній відпустці особа не відпочиває, а продовжує працювати, виконуючи спеціальні завдання з метою підвищення свого освітнього рівня. Гарантія про збереження робочого місця, про безперервність трудового стажу під час навчання дає працівникові змогу відчувати себе захищеним і свідчить про заінтересованість держави й роботодавця у кваліфікованих кадрах.

Право на такий вид відпустки обумовлено, по-перше, наявністю між роботодавцем та особою трудових правовідносин, по-друге, навчанням цього працівника в навчальному закладі чи фактом вступу до нього. Хоча вступ до навчального закладу й подальше навчання в ньому знаходяться за межами трудових відносин, це не означає, що цей факт не має значення для виникнення в працівника права на навчальну відпустку. Метою останньої є підвищення освітнього рівня працівника, розвиток його розумових та інтелектуальних здібностей, формування освіченої, культурної, творчої особистості, здатної застосовувати здобуті знання в трудовій і громадській діяльності.

Отже, навчальну відпустку пропонуємо розглядати як час відпочинку, який надається працівникові незалежно від його основної щорічної відпустки з метою навчання. Характерними її рисами є: (а) надається лише за умови перебування працівника в трудових правовідносинах із підприємством, установою, організацією; (б) за працівником на час відпустки залишається його місце роботи та грошове забезпечення в розмірі, встановленому законодавством, колективним чи трудовим договором; (в) надається для забезпечення права особи на освіту; (г) тривалість відпусток і строки їх надання визначаються відповідними навчальними планами та програмами.

Відповідно до ст. 202 КЗпП України, роботодавець (незалежно від виду його діяльності й форми власності) повинен створювати працівникам, які навчаються без відриву від виробництва, необхідні умови для поєднання роботи з навчанням. Водночас роботодавець заінтересований надавати працівникові відпустку у зв'язку з навчанням у тих випадках, коли спеціальність, за якою той навчається, пов'язана з виконуваними ним трудовими обов'язками. Хоча на практиці досить часто виникає запитання: чи потрібно надавати працівникові відпустку у зв'язку з навчанням за умови, що він навчається не за тією спеціальністю, за якою працює чи яка цікавить роботодавця? Уважаємо, і в такому випадку роботодавець не вправі відмовити працівникові в наданні навчальної відпустки, оскільки кожен громадянин України має право не лише на відпочинок, а й на закріплене в Конституції право на освіту й ніхто не може позбавити працівника цього права.

У дослідження хотілося б також звернути увагу на той факт, що в чинному трудовому законодавстві нормотворець серед видів відпусток виокремив відпустку у зв'язку з навчанням як додаткову, а творчу – як окремий її вид. Така класифікація для нас не зовсім зрозуміла, так як ці види відпусток ані за своєю юридичною значущістю, ані за процедурою надання принципово не відрізняються.

Так, відповідно до КЗпП України та Закону України «Про відпустки», надаються додаткові відпустки у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах, професійно-технічних навчальних закладах, у вищих навчальних закладах післядипломної освіти, в аспірантурі, у зв'язку з профспілковим навчанням. Наприклад, працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання заліків та іспитів. Торчі ж відпустки надаються працівникам для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії або доктора наук, для написання підручника, монографії, довідника чи наукової праці. Хоча претендувати на них можуть тільки ті працівники підприємств (за основним місцем їхньої роботи), які успішно поєднують основну діяльність із науковою роботою. Додаткова відпустка у зв'язку з навчанням у вищих навчальних закладах надається працівникові-студенту на підставі відповідної заяви та довідки-виклику навчального закладу в терміни, визначені вищим навчальним закладом. У свою чергу, творча відпустка – на підставі заяви працівника й довідки видавництва про включення підручника чи наукової праці до плану випуску видань на поточний рік. Надання як і відпустки у зв'язку з навчанням, так і творчої відпустки оформлюється наказом керівника. Навчальні відпустки не підлягають поділу на частини, перенесенню на інший період, продовженню на святкові та неробочі дні. Також за невикористаними дні таких відпусток не виплачується грошова компенсація. Торчі відпустки також не можна

ділити, переносити, а невикористані дні не компенсують. На час творчої відпустки, як і відпустки у зв'язку з навчанням, за працівником зберігається місце роботи й середня заробітна плата.

Проаналізувавши вказані види відпусток, можемо зазначити, що вони багато в чому схожі, тотожні за своєю правовою природою, хоча законодавець чомусь одну з них визначає як окремий вид відпустки, а іншу – як додаткову. Тому пропонуємо внести зміни до Закону України «Про відпустки» й визначити відпустку у зв'язку з навчанням як окремий її вид.

Висновки з проведеного дослідження.

На підставі викладеного пропонуємо навчальну відпустку визначити як час відпочинку, який надається працівникові незалежно від його основної щорічної відпустки з метою навчання. Її характерними рисами є те, що (а) вона надається лише за умови перебування працівника в трудових правовідносинах з підприємством, установою, організацією; (б) за працівником на час відпустки залишається його місце роботи та грошове забезпечення в розмірі, встановленому законодавством, колективним чи трудовим договором; (в) вона надається для забезпечення права особи на освіту; (г) тривалість відпусток і строки їх надання визначаються відповідними навчальними планами та програмами. Головною метою навчальної відпустки є підвищен-

ня освітнього рівня трудівника, розвиток його розумових та інтелектуальних здібностей, формування освіченої, культурної, творчої особистості, здатної застосовувати здобуті знання в трудовій і громадській діяльності. Пропонуємо також унести зміни до Закону України «Про відпустки» й визначити відпустку у зв'язку з навчанням як окремий її вид і надати її визначення.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50 (Дод.). Ст. 375.
3. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 2. Ст. 4.
4. Конвенція про оплачувані учбові відпустки від 24.06.1974 № 140. URL: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/993_261.
5. Проект Трудового кодексу України (реєстр. № 1658, текст доопрацьований від 20.05.2015). URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221.
6. Кодифікація трудового законодавства України: монографія / Н.М. Хуторян, О.Я. Лаврів, С.В. Вишневецька та ін. Харків: ФІНН, 2009. 432 с.
7. Гарашенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: монографія. Київ: Ред. газ. «Іменем Закону», Павлім, 2003. 172 с.
8. Юрченко А.А. Правове регулювання учбових, творчих та соціальних відпусток: проблемні питання. Актуальні проблеми права: теорія і практика. 2012. № 24. С. 569–575.