

УДК 349.22:331.9

*Людмила Корольчук,  
адвокат*

## ПРАВО НА СОЦІАЛЬНІ ВІДПУСТКИ: НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНИЙ АСПЕКТ

У цій статті досліджуються актуальні питання, пов'язані з реалізацією працівниками права на соціальні відпустки. Відзначено конституційно-правову природу відпусток, наголошено на важливості належного законодавчого закріплення. Підкреслено відсутність ефективного законодавчого регулювання цих питань у Кодексі законів про працю України – законі радянської доби, який не відповідає потребам сьогодення. Вказано на основні новели соціальних відпусток у спеціальному законі – «Про відпустки». Зроблено аналіз ключових проблем реалізації працівниками права на соціальні відпустки. Досліджено приписи Закону України «Про відпустки» щодо окремих видів соціальних відпусток. Акцентовано увагу на питаннях новітньої кодифікації трудового законодавства, потребі врахування інтересів осіб з інвалідністю, ветеранів війни, учасників антитерористичної операції тощо. Зроблено висновки та пропозиції.

**Ключові слова:** закон, кодекс, відпочинок, відпустка, соціальна відпустка, право на соціальну відпустку, працівники із сімейними обов'язками, кодифікація трудового законодавства, Трудовий кодекс.

**Постановка проблеми.** Проведення в Україні системних демократичних, соціальних та правових реформ тісно пов'язані із системним реформуванням ринку праці, що передбачає якісне переосмислення права на працю та інших трудових прав [1], [2]. Серед ключових питань реформування ринку праці досить гостро стоїть проблема оптимального поєднання робочого часу та часу відпочинку як чинник підвищення ефективності трудових відносин. Варто відзначити, що ефективно та раціональне поєднання робочого часу та часу відпочинку сприяє поліпшенню виконання працівниками своїх обов'язків за трудовим договором, раціонального використання роботодавцями робочої сили.

Принагідно варто відзначити, що згідно зі ст. 45 Конституції України 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. При цьому максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом. У цьому контексті на особливу увагу заслуговує право на соціальні відпустки, які є свідченням не лише глибоко соціальної природи трудової права, а й важливості виконання працюючими не лише трудових, а й інших обов'язків. Тому можна погодитися із позицією професорів С. В. Вишневецької, С. Я. Вавженчука, М. І. Іншина, В. Л. Костюка,

В. І. Щербини та інших учених, які наголошують, що за своєю суттю відпочинок – це психоемоційний стан людини, спрямований на відновлення, збереження працездатності трудящих за трудовим договором [3, с. 272].

Слід підкреслити, що Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) [4] досить поверхово регламентує відносини у сфері надання відпусток, допускаючи ухвалення з цих питань окремих законів. Так, КЗпП України (ст. 1) спрямований на регламентацію трудових відносин «всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя трудящих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини». При цьому питання відновлення працездатності, здоров'я працівників не має пріоритетного значення, зокрема, через надання відпусток як основоположного виду часу відпочинку. На це вказує те, що у КЗпП України (ст. 2) передбачено, що працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки, право на здорові і безпечні умови праці, на об'єднання в професійні спілки та на вирішення колективних трудових конфліктів (спорів) у встановленому законом порядку, на участь в управлінні підприємством, установою, організацією, на матеріальне забезпечення в порядку соціального страхування в старості, а також у разі хвороби, повної або

часткової втрати працездатності, на матеріальну допомогу в разі безробіття, на право звернення до суду для вирішення трудових спорів незалежно від характеру виконуваної роботи або займаної посади, крім випадків, передбачених законодавством, та інші права, встановлені законодавством. Таким чином, норми КЗпП України оминають регламентацію соціальних відпусток. Більш докладно відповідні питання закріплюються у нормах Закону України «Про відпустки» (далі – Закон) [5], який встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи. Цим Законом (ст. 1) передбачено, що державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією України, цим Законом, Кодексом законів про працю України, іншими законами та нормативно-правовими актами України. У системі гарантованих цим Законом видів відпусток окреме місце посідають соціальні відпустки, призначення яких у трудовому праві, спрямоване на: 1) підвищення ефективності права на працю; 2) ефективне та гнучке функціонування трудових відносин; 3) відновлення працівником зусиль спрямованих на виконання трудової функції та інших трудових обов'язків; 4) здійснення працівниками функцій материнства та інших тісно пов'язаних із ним функцій [3, с. 288-289]. Разом із тим здійснення права на соціальні відпустки дещо ускладнене тим, що: не враховує тенденцій розвитку суспільства та ринку праці; не сприяє балансу інтересів роботодавця та працівника з питань надання відпусток; не має належної, ефективної та доступної законодавчої регламентації; не має належних, дієвих та доступних механізмів реалізації, гарантування та правової охорони і захисту; не сприяє урахуванню інтересів працівників з інвалідністю та працівників, у родині яких є особи з інвалідністю; потребує належного моніторингу; не підлягає ефективному державному нагляду та контролю. Також очевидно, що з позицій сьогодення право на соціальні відпустки повною мірою не відображає того, що на ринку праці значно зростає питома вага соціально вразливих категорій осіб (наприклад, особи з інвалідністю, ветерани війни, учасники АТО, тимчасово переміщені тощо), які повинні б мати право на соціальні відпустки. Такі особи мають право на працю та, відповідно, мають право на участь у ринку праці, водночас, ураховуючи медичні, соціальні та інші фак-

тори, вони потребують не лише гнучких умов праці, а й надання певного кола соціальних відпусток. У цьому плані, важливо наголосити, що питання права на соціальні відпустки повинні бути належно вирішені у процесі розпочатої в Україні кодифікації трудового законодавства, подальшого розвитку ринку праці.

**Метою** наукової статті є науково-теоретичне дослідження права на соціальні відпустки через призму сьогодення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій** з даної теми. У юридичній літературі зазначена проблематика частково розглядалася у працях таких вчених-юристів, як: В. М. Андрійв, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, С. Я. Вавженчук, С. В. Вишновецька, І. В. Зуб, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, В. П. Мельник, С. М. Синчук, О. В. Тищенко, Н. М. Хуторян, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, С. М. Прилипка, О. І. Процевський, В. О. Процевський, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін. Варто наголосити, що досить конструктивним та вагомим є внесок цих учених у доктрину трудового права. Однак, ураховуючи стан та динаміку державно-правових перетворень, необхідність якісної, системної та комплексної реформи ринку праці, зовнішні та внутрішні виклики, пов'язані з відновленням територіальної цілісності держави, важливість розвитку новітнього трудового законодавства, варто наголосити, що питання ефективності права на соціальні відпустки, необхідність його вдосконалення набуває нової актуальності.

**Виклад основного матеріалу.** Принадно відзначити, що право на соціальні відпустки є складовою частиною комплексного права на відпустки. За своєю суттю, право на відпочинок – це передбачена Конституцією України (ст. 45) та закріплена у трудовому законодавстві України, органічно пов'язана з оптимальною організацією праці можливість відтворення працівником фізичного, морально-психологічного та інтелектуального відпочинку [6, с. 277]. У юридичній літературі наголошується, що право на відпочинок безпосередньо пов'язане із правом на працю. При цьому право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах із підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої приналежності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи [7, с. 236].

Відповідно до Закону України «Про відпустки» (ст. 2, 3) право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у тру-

дових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України. При цьому право на відпустки забезпечується: гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості зі збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом; заборонаю заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених ст. 24 цього Закону. Водночас за бажанням працівника у разі його звільнення (крім звільнення за порушення трудової дисципліни) йому має бути надано невикористану відпустку з наступним звільненням. Датою звільнення в цьому разі є останній день відпустки, а у разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору невикористана відпустка може за його бажанням надаватися й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому випадку чинність трудового договору продовжується до закінчення відпустки.

У юридичній літературі наголошується, що соціальна відпустка – це певний календарний період часу, що надається жінкам з метою народження дітей та іншим членам сім'ї для догляду та виховання дітей із збереженням місця роботи (посади) та виплати матеріальної допомоги за рахунок держави чи інших коштів [8, с. 11]. У системі відпусток окреме місце посідають соціальні відпустки [9, с. 277-278], які покликані надавати підтримку працівникам із сімейними обов'язками [3, с. 288] та/або у разі виконання суспільно необхідних функцій (народження та виховання дітей) [10, с. 261]. Нормами Закону (ст. 4) до видів соціальних відпусток віднесені: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Тому у юридичній літературі доречно підкреслюється, що надання соціальних відпусток, з одного боку, є способом заохочення до реалізації сімейних і батьківських функцій, а з іншого – підтримкою працівників у час вимушеної перерви праці. У цьому разі слово «соціальні» підкреслює державний інтерес, державні гарантії та державне фінансування певної стадії трудових відносин – відпусток у зв'язку з виконанням батьківських

обов'язків чи сімейних функцій та іншими випадками тимчасової непрацездатності [11, с. 15]. При цьому С. Ф. Гуцу відзначає, що «соціальна відпустка» – це передбачений законом, колективним чи трудовим договором час, впродовж якого працівник тимчасово звільнюється від трудових обов'язків з метою виконання батьківських обов'язків і реалізації сімейних функцій, а також для покращення стану здоров'я та відновлення працездатності [11, с. 15]. Тому право на соціальні відпустки є важливим складником трудової правосуб'єктності працівника [12, с. 148-155].

Основні види соціальних відпусток регламентуються Законом, з огляду на положення Основного Закону України (ст. 3, 8, 45, 92).

По-перше, окремим видом соціальних відпусток є відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 17 Закону). На підставі медичного висновку жінкам надається оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю: 1) до пологів – 70 календарних днів; 2) після пологів – 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та у разі ускладнення пологів) починаючи з дня пологів. Особам, які усиновили новонароджених дітей безпосередньо з положового будинку, надається відпустка з дня усиновлення тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі усиновлення двох і більше дітей). У разі усиновлення дитини (дітей) обома батьками вказана відпустка надається одному з батьків на їхній розсуд. Слід відзначити, що згідно з нормами Закону України «Про охорону дитинства» [13] дитиною є особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно із законом, застосованим до неї, вона не набуває прав повнолітньої особи раніше.

По-друге, важливим видом соціальних відпусток є відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 18 Закону). Після закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами за бажанням жінки їй надається відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Водночас підприємство за рахунок власних коштів може надавати жінкам частково оплачувану відпустку та відпустку без збереження заробітної плати для догляду за дитиною більшої тривалості. Ця відпустка може бути використана повністю або частинами також батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одним із прийомних батьків чи батьків-вихователів. Важливо

зауважити, що за бажанням жінки або осіб, зазначених у частині третій цієї статті, у період перебування їх у відпустці для догляду за дитиною вони можуть працювати на умовах неповного робочого часу або вдома.

По-третє, окремим видом соціальних відпусток є відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (ст. 18<sup>1</sup> Закону). Особі, яка усиновила дитину з числа дітей-сиріт або дітей, позбавлених батьківського піклування, старшу трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів – у разі усиновлення двох і більше дітей) без урахування святкових і неробочих днів після набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини (якщо усиновлювачами є подружжя – одному з них на їхній розсуд). Разом із тим особа, яка усиновила дитину, має право на відпустку у зв'язку з усиновленням дитини за умови, якщо заява про надання відпустки надійшла не пізніше трьох місяців з дня набрання законної сили рішенням про усиновлення дитини.

По-четверте, ще одним видом соціальних відпусток є додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ст. 19 Закону). Жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років чи дитину з інвалідністю або яка усиновила дитину, матері особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП України). Водночас за наявності декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Важливою характеристикою соціальних відпусток є законодавчо встановлена процедура їх надання. За змістом Закону (ст. 20) варто виділити такі особливості: 1) тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів;

2) до відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами власник або уповноважений ним орган зобов'язаний за заявою жінки приєднати щорічну відпустку незалежно від тривалості її роботи в поточному робочому році; 3) відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається за заявою жінки або осіб, зазначених у ч. 3 ст. 18 цього Закону, повністю або частково в межах установленого періоду та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу; 4) особам, зазначеним у ч. 3 ст. 18 цього Закону (крім осіб, які усиновили чи взяли дитину під опіку у встановленому законодавством порядку, прийомних батьків і батьків-вихователів), відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку надається на підставі довідки з місця роботи (навчання, служби) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення терміну цієї відпустки і виплату допомоги по догляду за дитиною їй припинено (із зазначенням дати); 5) відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею віку трьох років не надається працівнику, якщо дитина перебуває на державному утриманні (крім прийомних дітей у прийомних сім'ях та вихованців у дитячих будинках сімейного типу); 6) відпустка у зв'язку з усиновленням дитини віком старше трьох років надається за заявою особи, яка усиновила дитину, на підставі рішення про усиновлення дитини та оформляється наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу; 7) додаткові відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, надаються понад щорічні відпустки, передбачені ст. 6-8 цього Закону, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному законом.

Крім того, Законом (ст. 5) передбачено, що тривалість відпусток визначається цим Законом, іншими законами та нормативно-правовими актами України і незалежно від режимів та графіків роботи розраховується в календарних днях. Святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП України) під час визначення тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ст. 19 цього Закону), не враховуються. У ст. 73 КЗпП України встановлено такі святкові дні: 1 січня – Новий рік; 7 січня і 25 грудня – Різдво Христове; 8 березня – Міжнародний жіночий день; 1 травня – День праці;

9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги); 28 червня – День Конституції України; 24 серпня – День незалежності України; 14 жовтня – День захисника України. Робота також не провадиться в дні релігійних свят: 7 січня і 25 грудня – Різдво Христове; один день (неділя) – Пасха (Великдень); один день (неділя) – Трійця. Крім того, КЗпП України допускає можливість надання працівникам інших святкових днів.

Також у науково-аналітичній літературі відзначається, що законодавством не передбачено строк давності, після якого втрачається право на додаткову соціальну відпустку працівникам, які мають дітей. Тому якщо працівник із якихось причин не скористався цим правом і не використав цю відпустку за минулий рік або ж за кілька попередніх років, то він має право використати цю відпустку, а у разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачена компенсація за всі невикористані дні відпустки. Також право на невикористану соціальну додаткову відпустку має жінка, дитина якої померла у році, в якому така жінка мала право на зазначену відпустку [14].

Висновки та пропозиції. Таким чином, соціальна відпустка – це вид відпусток соціального характеру, що надається працівникам із сімейними обов'язками з метою належного їх виконання, а також відпочинку, відновлення фізичних, морально-психологічних та інтелектуальних затрат на виконання трудового договору відповідно та у порядку, передбаченому законом.

Право на соціальну відпустку – це встановлена законом можливість працівників із сімейними обов'язками отримувати додаткові відпустки соціального характеру, що надаються працівникам із сімейними обов'язками з метою належного їх виконання, а також відпочинку, відновлення фізичних, морально-психологічних та інтелектуальних затрат на виконання трудового договору відповідно та у порядку, передбаченому законом. Основними ознаками цього права є такі: 1) є ключовим видом права на відпустку; 2) є комплексним правом у сфері праці; 3) має соціальну спрямованість; 4) надається працівникам із сімейними обов'язками, насамперед жінкам, які працюють за трудовим договором; 5) надається у зв'язку із: вагітністю, пологами; догляду за дітьми; догляду за усиновленими дітьми; догляду за особами з інвалідністю; 6) характеризується специфічною процедурою реалізації, гарантування, правової охорони; 7) має оплатний характер; 8) підлягає нагляду та контролю.

В умовах сьогодення, коли відбувається складний, новітній процес кодифікації трудового законодавства та ухвалення Трудового кодексу [15, с. 7-15], [16, с. 283-353], [17], важливе місце має бути відведено соціальним відпусткам. Слід відзначити, що у проекті Трудового кодексу пропонується встановити такі види соціальних відпусток: у зв'язку з вагітністю та пологами (стаття 195 цього Кодексу); чоловікам у зв'язку з народженням дитини (стаття 196 цього Кодексу); для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (стаття 198 цього Кодексу); у зв'язку з усиновленням дитини (стаття 200 цього Кодексу); працівникам із сімейними обов'язками, які мають дітей (стаття 201 цього Кодексу). Однак такий підхід повною мірою не враховує того, що соціальні відпустки можуть надаватися і через інші важливі соціальні обставини (наприклад, догляд за особою з інвалідністю, догляд за ветеранами війни, догляд за особою похилого віку тощо). Змістовний аналіз проекту ТК дозволяє зробити декілька застережень: 1) наявність дещо уточненого переліку соціальних відпусток порівняно з нормами КЗпП України; 2) наявність складної процедури надання, що не завжди враховує потреби та інтереси працівника, важливість виконання ним соціальної функції; 3) відсутність належного врахування потреб працівників, які належать до осіб з інвалідністю та деяких інших осіб; 4) не до кінця визначені механізми взаємодії з іншими відпустками. Тому норми проекту ТК потребують змістовного та комплексного доопрацювання.

Тенденціями удосконалення права на соціальні відпустки є: 1) посилення стану дотримання права на відпустку та окремі його види; 2) посилення ефективності та доступності механізмів реалізації, гарантування та правової охорони права на соціальні відпустки; 3) посилення гнучкості підстав та процедури надання соціальних відпусток; 4) урахування стану здоров'я, нозологічні особливості, коректним було б передбачити надання додаткових соціальних відпусток працівникам з інвалідністю, на утриманні яких перебувають неповнолітні діти та/або діти з інвалідністю, особи з інвалідністю, люди похилого віку тощо; 4) доопрацювання проекту Трудового кодексу щодо надання соціальних відпусток; 5) ухвалення сучасного та ефективного Трудового кодексу України як єдиного національного кодифікованого закону у сфері праці на підставі погоджень основних соціальних партнерів (організацій роботодавців, працівників, а також держави), досягнень провідних наукових шкіл соціального права.

## Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2(10). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/p2/14kvlnpa.pdf>.
3. Трудове право: підручник / за ред. М.І. Іншина, В.Л. Костюка. Київ. Юрінком Інтер, 2017. 600 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VII (у редакції від 01.07.2018 р.). Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. № 50. Ст. 375.
5. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 1. Ст. 4.
6. Сучасна правова енциклопедія / О. В. Зайчук, О. Д. Крупчан, В. С. Ковальський [та ін.]; за ред. О. В. Зайчука; НДІ приватного права та підприємництва НАПрН України, НДІ інтелектуальної власності НАПрН України. 3-тє вид., перероб. і допов. Київ, Юрінком Інтер, 2018. 408 с.
7. Конституція України: Науково-практичний коментар / В. Б. Авер'янов, О.В. Батанов, Ю.В. Баулін та ін.; ред. кол. В.Я. Тацій, Ю.П. Битяк, Ю. М. Грошевой та ін. К.: Концерн «Видавничий дім «Ін Юре», 2003. 808 с.
8. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. К., 2002. 21 с.
9. Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 500 с.
10. Мельник К. Ю. Трудове право України: підручник. Харків: Діса плюс, 2014. 480 с.
11. Гуцу С.Ф. Правове регулювання відпусток цільового призначення: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Х., 2007. 20 с.
12. Про порядок надання додаткової відпустки працівникам, які мають дітей. URL: <https://buhgalter.com.ua/news/kadrova-sprava/pro-poryadok-nadannya-dodatkovoyi-vidпустki-pratsivnikam-yaki-mayut>.
13. Про охорону дитинства: Закон України від 26 квітня 2001р. № 2402-III. Відомості Верховної Ради України. 2001. № 30. Ст. 142.
14. Костюк В.Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики: монографія. К.: Видавець Карпенко В.М., 2012. 460 с.
15. Ярошенко О.М. Джерела трудового права України: втореф. дис... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Х., 2007. 42 с.
16. Любчик О.А. Кодифікація трудового законодавства України: теорія та практика: монографія. Харків. Константа, 2017. 420 с.
17. Трудовий кодекс: законопроект у ред. від 24.07.2017. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221).

*В этой статье исследуются актуальные вопросы, связанные с реализацией работниками права на социальные отпуска. Отмечена конституционно-правовая природа отпусков, отмечается важность надлежащего законодательного закрепления. Подчеркнуто отсутствие эффективного законодательного регулирования этих вопросов в Кодексе законов о труде Украины – законе советской эпохи, не соответствующем сегодняшним потребностям. Указаны основные новеллы социальных отпусков в специальном законе – «Об отпусках». Сделан анализ ключевых проблем реализации работниками права на социальные отпуска. Исследованы предписания Закона Украины «Об отпусках» по отдельным видам социальных отпусков. Акцентировано внимание на вопросах новейшей кодификации трудового законодательства, необходимости учета интересов лиц с инвалидностью, ветеранов войны, участников антитеррористической операции и т. п. Сделаны выводы и предложения.*

**Ключевые слова:** закон, кодекс, отдых, отпуск, социальный отпуск, право на социальный отпуск, работники с семейными обязанностями, кодификация трудового законодательства, Трудовой кодекс.

*This article explores current issues related to the implementation of the right of workers to social leave. The constitutional and legal nature of vacations is noted, the importance of proper legislative consolidation is emphasized. The lack of effective legislative regulation of these issues in the Codex of Labor Laws of Ukraine, as a law of the Soviet era, which does not meet the needs of the present, is underlined. It is indicated on the main stories of social holidays in a special law. The analysis of key problems of the right of social workers to work by the workers is made. The provisions of the special holiday law concerning certain types of social holidays are investigated. The attention is focused on the issues of the recent codification of labor legislation, the need to take into account the interests of persons with disabilities, veterans of war, participants in the antiterrorist operation, etc. Conclusions and suggestions are made.*

**Key words:** law, code, vacation, vacation, social leave, right to social leave, family workers, codification of labor legislation, Labor Code.