

УДК 342.5

DOI <https://doi.org/10.32847/ln.2022.17.08>

Буднікова В.В.

*студентка юридичного факультету
Сумський національний аграрний університет*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК У ВОЄННИЙ ЧАС

Постановка проблеми. Початок повномасштабної війни на території України 24 лютого 2022 року вимушено та суттєво змінив підхід законодавця до регулювання трудових правовідносин в Україні, що знайшло своє підґрунтя у статті 64 Основного Закону нашої держави, в якій закріплено: «конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України» [5]. Так, на підставі Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 р. № 389-VIII [12] в Україні 24 лютого 2022 р. було введено режим воєнного стану, яким було обмежено в тому числі і конституційні права. У березні 2022 р. Верховна Рада України у зв'язку з уведенням воєнного стану ухвалила Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX (далі Закон) [11], який діятиме протягом дії воєнного стану та втратить чинність після його скасування. Закон значно розширює правові межі роботодавця в трудових відносинах у період дії воєнного стану, водночас суттєво обмежуючи трудові права та гарантії працівників. Проблемними видаються питання щодо регулювання відпусток у воєнний час.

Питання законодавчого регулювання трудових відносин в період воєнного стану виникли для України в такому масштабі вперше після Другої світової війни. Тому вважаємо, що зараз назріла потреба у вирішенні багатьох проблем, пов'язаних із нормативним регулюванням відносин між роботодавцем та працівником щодо гадання відпусток у такий складний час.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема правового регулювання трудових відносин набула значного поширення у вітчизняній науковій літературі. Різні її аспекти представлено в наукових розвідках С. Запари, М. Бару, Н. Болотіної, Д. Дєдова та ін. У юридичних дослідженнях досліджується проблема частково розглядалася у працях таких вчених-юристів, як: В. Андріїва, В. Венедіктова, Г. Чанишевої, М. Іншина, О. Процевського, С. Вишневецької та інших.

Однак проблема правового регулювання відпусток в умовах воєнного часу є новою і малодослідженою в науковому дискурсі. Окремі її аспекти представлено в наукових працях вітчизняних авторів: Д. Кисельова, К. Мітусової, Л. Могилевського, С. Бондар, С. Бортника та інших (особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану), Є. Подорожнього (надання щорічної відпустки науково-педагогічним працівникам під час воєнного стану) тощо.

Доцільно зазначити, що не до кінця розкритими залишаються питання правового регулювання відпусток в умовах воєнного стану, який є чинним на сьогодні.

Мета статті полягає в поглибленому вивченні змін та особливостей правового регулювання відпусток в Україні в умовах воєнного стану, розробці та формулюванні власних теоретичних висновків та пропозицій щодо вдосконалення правового регулювання відпусток.

Реалізація означеної мети передбачає необхідність розв'язання низки завдань, а саме:

1) уточнити сутність базових понять: «воєнний стан» та «відпустка» в законодавчій

базі та теоретичних доробках українських авторів;

2) охарактеризувати основні зміни яких зазнало чинне законодавство щодо реалізації права на відпустку у зв'язку зі збройної агресією країни-«сусіда» на території нашої держави;

3) визначити проблемні питання в контексті правового регулювання відпусток в Україні в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. В Україні 24 лютого 2022 р. на підставі Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 р. № 389-VIII [12] був введений режим воєнного стану.

В контексті дослідження сутності та змісту правового режиму воєнного стану, беремо до уваги наукові положення С. Бортника, який акцентує увагу на тому, що, по-перше, воєнний стан є особливим правовим режимом, що встановлюється на території всієї держави або в окремих її регіонах; по-друге, внаслідок його введення органи державної влади набувають спеціальних повноважень щодо запобігання загрозам або відсічі збройної агресії проти держави; по-третє, введення воєнного стану неминуче призводить до обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень; по-четверте, в країні настає особливий правовий період [2, с. 109].

Окрім того, тлумачення поняття «воєнний стан» представлено у законах України «Про правовий режим воєнного стану» [12] та «Про оборону України» [10].

У березні 2022 р. Верховна Рада України у зв'язку з уведенням воєнного стану ухвалила Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX [11], який діятиме протягом дії воєнного стану та втратить чинність після його скасування.

Новим Законом запроваджено низку змін в організацію трудової діяльності, змінено порядок застосування деяких норм Кодексу законів про працю України, визначено осо-

бливості регулювання трудових відносин працівників усіх установ, підприємств та організацій незалежно від форм власності та виду діяльності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами [2, с. 107].

Війна внесла значні корективи у стан і розвиток трудових відносин. Як виявилось, чинне законодавство у сфері трудових відносин зовсім не адаптоване до таких умов, які склались на сьогодні.

Безумовно, у зв'язку із запровадженням у країні воєнного стану змін зазнали й такі важливі правові інститути трудового права, як робочий час і час відпочинку. Зміни торкнулися особливостей встановлення та обліку робочого часу та часу відпочинку. Тож, в межах даної публікації, вважаємо доцільним зацентрувати увагу на дослідженні правового регулювання такого правового інституту, як час відпочинку, а саме розкрити особливості правового регулювання відпусток працівників в умовах воєнного стану як одного з найважливіших трудових прав людини.

Відповідно до статті 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок [5]. Це право забезпечується наданням працюючій людині щотижневого відпочинку та щорічної оплачуваної відпустки, а також встановленням скороченого робочого дня для окремих професій та виробництв і скороченої тривалості роботи у нічний час.

Слід погодитись із науковим поглядом Л. Корольчук, яка слушно зазначає, що відпочинок – це психоемоційний стан людини, спрямований на відновлення, збереження працездатності трудящих за трудовим договором [6, с. 86]. Одним із видів відпочинку в даному випадку є відпустка.

В науковому дискурсі дефініція «відпустка» здебільшого розуміється як «встановлена чинним законодавством, колективним договором (трудоим контрактом) певна кількість календарних днів безперервного відпочинку, що надається роботодавцем працівнику із оплатою або без, на умовах збе-

реження його місця роботи (посади) на цей час» [8].

Відпустка, відповідно до статті 45 Основного Закону нашої держави, є невід'ємним правом кожного працюючого українця. Більш детально зміст даних положень розкривається у статті 74 Кодексу законів про працю України відповідно до якого громадяни, які перебувають у трудових відносинах з установами, організаціями чи підприємствами незалежно від форм власності, виду діяльності чи галузевої належності або ж працюють за трудовим договором у фізичної особи мають право на щорічну (основну та додаткову) відпустки зі збереженням місця роботи (посади) і заробітної плати на період тривалості відпустки» [5].

Тож, у нормах чинного законодавства закріплено, що відпустка є важливим правом кожної працюючої людини, за допомогою якої вона може відновити свої сили для здійснення подальшої ефективної та якісної трудової діяльності [6, с. 436].

В Україні існує п'ять видів відпусток. Три з них роботодавець зобов'язаний надати на прохання співробітника або за певних обставин. Ще у двох випадках він має право не надавати відпустку.

Варто зазначити, що відповідно до Закону України «Про відпустки» [8] існують такі види відпусток, а саме:

1) щорічні відпустки: основна відпустка (ст. 6); додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці (ст. 7); додаткова відпустка за особливий характер праці (ст. 8); інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (ст. 13-15);

3) творчі відпустки (ст. 16);

4) соціальні відпустки: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами (ст. 17); відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 18); відпустка у зв'язку з усиновленням дитини (ст. 18); додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або

повнолітню дитину – особа з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (ст. 19);

5) відпустки без збереження заробітної плати (ст. 25, 26).

Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть встановлюватися інші види відпусток.

Водночас, порядок та особливості надання відпусток працюючим українцям змінився із початком війни в Україні та набранням чинності Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX [11], який на період дії воєнного стану обмежує конституційні права і свободи людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

Зокрема, статтею 12 цього Закону закріплено, що під час дії воєнного стану тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки становить 24 календарні дні. До того ж роботодавець має право відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток окрім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), за умови, якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури [11].

В свою чергу у коментарі Міністерства економіки України до вказаного Закону уточняється: якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить понад 24 календарні дні, різниця днів відпустки не втрачається, а повинна надатися після закінчення строку дії воєнного стану.

Вважається, що зняття обмежень щодо тривалості щорічної відпустки для педагогічних і науково-педагогічних працівників на період воєнного стану є одним із оптимальних варіантів оптимізації трудових відносин в цій категорії працівників.

До того ж, деякі пільгові категорії працівників мають право на отримання щорічної відпустки за власним бажанням та зручний для них час. До таких категорій, як зазначає С. Бортник [2, с. 115] належать:

- 1) неповнолітні (особи до 18 років);
- 2) особи з інвалідністю;
- 3) одинокі матері чи батьки, які самостійно виховують дитину;
- 4) дружина (чоловік) військовослужбовця;
- 5) ветерани війни або інші особи, які мають особливі досягнення перед Батьківщиною;
- 6) особи, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [13].

У пункті 4 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [11] також зазначено, що під час дії воєнного стану роботодавець може надати працівнику на його прохання відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 статті 26 Закону України «Про відпустки» [9].

Що стосується працівників, які виїхали за межі території України або набули статусу внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО), відповідно до пункту 4 статті 12 цього закону, за заявою працівника роботодавець обов'язково повинен надати йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, зазначеною в заяві, якщо вона не перевищує 90 календарних днів, не зараховуючи час перебування у відпустці до стажу роботи, що надає працівникові право на щорічну основну відпустку, відповідно до пункту 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки» [9].

Відповідно на період воєнного стану законодавець фактично обмежив право працівників на отримання відпустки, яка гарантована статтею 45 Конституції України, а також положенням КЗпП та інших законодавчих та підзаконних нормативно-правових актів, що, виходячи із статті 64 Основного 437 Закону є виправданим, оскільки нею передбачено, не можуть бути обмежені права і свободи, закріплені у статтях 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції.

Таким чином, в умовах воєнного стану законодавчою базою для регулювання тру-

дових відносин є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», в якому закріплено, що норми законодавства про працю щодо відносин, що регулюються ухваленим Законом, не застосовуються, а окремі конституційні права громадян можуть бути обмежені протягом усього періоду дії воєнного стану.

Даний закон також визначає основні аспекти правового регулювання відпусток в умовах воєнного стану, однак, породжує деякі протиріччя між заналізованими вище документами, а саме Кодексом законів про працю України та Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», інтенсифікуючи актуальність законотвірчої діяльності за окресленим напрямом та впорядкування механізмів регулювання взаємодії працівників і роботодавців шляхом подальшого дослідження проблематики та вдосконалення чинного законодавства з урахуванням реалій сьогодення та потреб найближчого майбутнього.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, Україна, як сучасна правова, соціальна, демократична держава, докладає максимум зусиль для забезпечення конституційного права громадян на відпустку в умовах воєнного стану. Зміни, які відбулися в правовому регулюванні трудових відносин під час воєнного стану є вимогою часу, і громадяни мають усвідомлювати, що обмеження їх прав, викликане необхідністю організації протидії військовій агресії, є тимчасовим і спрямованим на мінімізацію спричиненої нею шкоди.

На основі аналізу Конституції України, Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Кодексу законів про працю, Закону України «Про відпустки» розкрито особливості правового регулювання відпусток у воєнний час, а також з'ясовано низку проблемних питань, а саме: у пункті 2 статті 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зазначено, що на період

дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України, однак, стаття 45 Конституції України залишається поза увагою законодавця; у статті 12 цього ж нормативно-правового акту необхідно уточнити, що різниця днів відпустки, якщо вона перевищує 24 дні, не втрачається, а має бути надана після закінчення дії воєн-

ного стану; додаткового роз'яснення потребує механізм компенсації відпустки у випадку розірвання трудових правовідносин із працівником до закінчення режиму воєнного стану.

Проведене дослідження не вичерпує всіх аспектів досліджуваної проблеми. Перспективи подальших розвідок вбачаємо в розкритті особливостей регулювання дистанційної роботи в умовах воєнного стану.

Анотація

У статті висвітлено проблему правового регулювання відпусток в умовах воєнного стану в Україні.

Уточнено сутність поняття «воєнний стан» та його особливості в контексті регулювання трудових відносин загалом та забезпечення права на відпустку зокрема. З'ясовано, що воєнний стан є особливим правовим режимом, що встановлюється на території всієї держави або в окремих її регіонах і неминуче призводить до обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень; внаслідок введення якого органи державної влади набувають спеціальних повноважень щодо запобігання загрозам або відсічі збройної агресії проти держави, а в країні настає особливий правовий період.

Здійснено аналіз теоретичних доробків вітчизняних авторів, дотичних до теми пошуку з метою з'ясування сучасного стану проблеми правового регулювання відпусток в умовах воєнного стану та узагальнення рекомендацій щодо удосконалення цього процесу.

Проаналізовано положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», акцентуючи увагу на реалізації права на відпустку під час дії на території країни воєнного стану, а також положення Конституції України (1996), Кодексу законів про працю (1971), Закону України «Про відпустки» (1996) на основі яких розкрито особливості правового регулювання відпусток у воєнний час.

Досліджено окремі трудові права працівників, які обмежуються законодавством під час дії воєнного стану, та їх наслідки для обох сторін трудових правовідносин, а також основні недоліки правового регулювання відпусток в умовах воєнного стану.

Запропоновано шляхи удосконалення та доповнення до чинного трудового законодавства, що регламентує питання трудових правовідносин працівників усіх форм власності та видів діяльності щодо регулювання відпусток у воєнний час.

Ключові слова: трудові взаємовідносини, право, воєнний стан, регулювання, відпустки.

Budnikova V.V. Legal regulation of leave in war time

Summary

The article highlights the problem of legal regulation of vacations under martial law in Ukraine.

The essence of the concept of «martial law» and its features in the context of regulating labor relations in general and ensuring the right to vacation in particular have been clarified. It was found that martial law is a special legal regime established on the territory of the entire state or in some of its regions and inevitably leads to the restriction of the constitutional rights and freedoms of a person and a citizen, legal entities with an indication of the period of validity of these restrictions; due to the introduction of which, state authorities acquire special powers to prevent threats or repulse armed aggression against the state, and a special legal period begins in the country.

An analysis of the theoretical works of domestic authors related to the topic of the search was carried out with the aim of clarifying the current state of the problem of legal regulation of vacations under martial law and summarizing recommendations for improving this process.

The provisions of the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law» are analyzed, focusing on the exercise of the right to vacation during the period of operation on the territory of the country under martial law, as well as the provisions of the Constitution of Ukraine (1996), the Code of Labor Laws (1971), the Law of Ukraine «About vacations» (1996), on the basis of which the peculiarities of the legal regulation of vacations in wartime are disclosed.

The separate labor rights of employees, which are limited by legislation during martial law, and their consequences for both sides of the labor relationship, as well as the main shortcomings of the legal regulation of vacations under martial law, have been studied.

Ways of improving and supplementing the current labor legislation, which regulates the issue of labor relations of employees of all forms of ownership and types of activity regarding the regulation of vacations in wartime, are proposed.

Key words: *labor relations, law, martial law, regulation, holidays.*

Список використаних джерел:

1. Бондар С. С., Цімоха Р. Р. Законодавче регулювання трудових взаємовідносин в умовах сьогодення. *Наукові перспективи. Серія «Право»*. № 5(23) 2022. URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-5\(23\)-321-231](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2022-5(23)-321-231) (Дата звернення: 02.08.2022).
2. Бортник С. М. До питання про особливості правового регулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2022. № 2 (97). С. 106-117. DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2022.2.09>.
3. Запара С. І. Захист права на працю: теоретичні засади становлення та розвитку : монографія. Суми : видавництво Сумського національного аграрного університету, 2013. 379 с.
4. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text> (Дата звернення: 01.08.2022).
5. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр/conv#Text> (Дата звернення: 01.08.2022).
6. Корольчук Л. Право на соціальні відпустки: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*, 2018. № 9. С. 85-90.
7. Лега О. В., Яловека Л. В., Прийдак Т. Б. Відпустка: види, порядок надання, методика розрахунку та облікові аспекти. *Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка»*. URL: http://www.economy.nauka.com.ua/pdf/9_2019/46.pdf (Дата звернення: 01.08.2022).
8. Подорожній Є. Проблема надання щорічної відпустки науковопедагогічним працівникам під час воєнного стану. *Діяльність державних органів в умовах воєнного стану: збірник матеріалів Міжнародного науково-практичного онлайн-семінару (в авторській редакції), (м. Кривий Ріг, 29 квітня 2022 року)*. Кривий Ріг, 2022. 498 с. С. 435-437.
9. Про відпустки. Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (Дата звернення: 01.08.2022).
10. Про оборону країни : Закон України від 06.12.1991 № 1932-XII. БД «Законодавство України». ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12> (дата звернення: 24.10.2022).
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20/conv#Text> (Дата звернення: 02.08.2022).

12. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19> (дата звернення: 24.10.2022).
13. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII. БД «Законодавство України» ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12> (дата звернення: 24.10.2022).