

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ**

**ВОЛИНЕЦЬ Владислав - професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка, доктор юридичних наук, доцент**

**УДК 349.2**

**DOI: <https://doi.org/10.32782/LAW.UA.2023.4-2.16>**

У статті досліджуються особливості правового регулювання відпусток у період воєнного стану. Автор аналізує зміни чинного трудового законодавства з питань надання відпусток працівникам, які були внесені у зв'язку із запровадженням воєнного стану в Україні. У статті зроблено висновок про те, що законодавець вирішення багатьох питань, які стосуються надання відпусток працівникам та і в цілому забезпечення інших їх трудових прав віддав на власний розсуд роботодавця. У такому випадку збільшився вплив роботодавця на працівника. З одного боку, це є позитивним моментом, оскільки у сьогоденних реаліях, в умовах війни рішення потрібно приймати швидко, а не чекати згоди однієї із сторін трудових відносин, брати на себе відповідальність за прийняті рішення. Але такий підхід законодавця матиме позитивні наслідки лише в одному випадку, коли роботодавець не буде зловживати наданими йому на період воєнного стану привілеями.

Автор зазначив, що особливостями правового регулювання відпусток у період воєнного стану є: 1) наявність права у роботодавця на обмеження тривалості щорічної основної відпустки працівника; 2) наявність права в роботодавця відмовити працівнику в наданні невикористаних днів щорічної відпустки; 3) можливість перенесення невикористаних днів щорічної основної відпустки на період після припинення або скасування воєнного стану; 4) наявність права в роботодавця на відмову в наданні взагалі відпустки пра-

цівникам, які залучені до робіт на об'єктах критичної інфраструктури (за новими внесеними змінами - до виконання робіт, виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення)); 5) чітко визначені гарантії таких видів відпусток, як відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; 6) наявність права у працівника на отримання відпустки без збереження заробітної плати та без обмеження строку протягом періоду дії воєнного стану; 7) наявність права у працівника, який виїхав за межі України або отримав статус внутрішньо переміщеної особи на отримання відпустки без збереження заробітної плати на період не більше ніж 90 календарних днів.

Ключові слова: відпустка, працівники, воєнний стан, правове регулювання, без збереження заробітної плати.

### **Постановка проблеми**

У зв'язку з військовою агресією росії проти України указом Президента України було введено воєнний стан. Відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII: «Воєнний стан - це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади,

військового командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень» [1]. Отже, одним із наслідків запровадження воєнного стану є тимчасове обмеження конституційних прав громадян. Також законодавцем почались активно вноситись зміни у правове регулювання різних сфер життєдіяльності, у тому числі й трудової, з метою забезпечення відповідності національного законодавства реаліям сьогодення. Значних поправок та змін зазнало трудове законодавство в частині, яка регулює окремі питання надання відпусток працівникам, вони потребують додаткового вивчення та опрацювання.

#### **Аналіз останніх досліджень та публікацій**

Питання правового регулювання окремих трудових прав працівників у період воєнного стану досліджувались фрагментарно в наукових працях таких учених, як: А.В. Андрушко, Ю.П. Битяк, Н.Б. Болотіна, К.М. Горбачова М.І. Іншин, О.Є. Луценко, А. М. Мерник, Д.І. Сіроха, О.В. Плєскун, С.М. Прилипко, І. О. Таран, Г.І. Чанишева, С.М. Черноус, О.М. Ярошенко та інші. Проте, слід зауважити, що вивченню особливостей правового регулювання надання відпусток працівникам у період війни приділено недостатньо уваги. Тому **метою нашої статті** є дослідження особливостей правового регулювання відпусток у період воєнного стану. Для досягнення поставленої мети необхідно звернутись до чинного трудового законодавства, яке регулює питання надання відпусток та проаналізувати зміни, які були внесені у зв'язку із запровадженням воєнного стану в Україні.

#### **Виклад основного матеріалу дослідження**

Право людини на відпочинок передбачено ст.. 45 Конституції України, у якій зазначається, що це право 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 [2]. Також Кодексом законів про працю визначено, що «...працівники мають право на відпочинок відповідно до законів про обмеження робочого дня та робочого тижня і про щорічні оплачувані відпустки...» [3]. Проте, слід зауважити, як уже зазначалось нами вище, що на період воєнного стану окремі права людини обмежуються, у тому числі деякі трудові права. З цього приводу слід погодитись з думкою А.М. Мерник, з приводу того, що «обмеження прав і свобод людини і громадянина як у мирний час, так і в період дії воєнного стану виступає необхідним елементом правової системи будь-якої правової демократичної держави світу, зокрема України, у якій наразі триває війна, що об'єктивно зумовлює його законодавче врегулювання, сталість і законність судової практики та характеризуються тим, що такі обмеження повинні мати тільки правовий характер і накладатися лише відповідно до загального інтересу – національної безпеки, правопорядку, захисту норм моралі, захисту прав і свобод іншої людини, але з урахуванням приватних інтересів шляхом встановлення справедливого балансу інтересів» [4, с. 51]. Тобто обмеження трудових прав у період воєнного стану є ніщо іншим як вимушеною мірою з метою забезпечення правопорядку в державі та національної безпеки. Але головна умова такого обмеження – воно повинно мати правовий характер, бути обґрунтованим та чітко передбаченим у чинному законодавстві.

У чому ж полягають особливості правового регулювання відпустки працівників у період воєнного стану. Для вирішення цього питання потрібно звернутись до аналізу чинного законодавства та змін, які були внесені в цей період. Слушною вва-

жаємо думку І.О. Таран й О.В. Плєсқун, які організацію трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану пропонують розуміти як особливості трудових відносин працівників усіх установ, організацій і підприємств у державі незалежно від виду діяльності, форми власності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами в період дії режиму воєнного стану, що був введений у відповідності до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [5, с. 354].

Відповідно до ч. 2 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 05.03.2022 № 2136-ІХ (далі – Закон № 2136-ІХ): «На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43, 44 Конституції України» [6]. Хоча в цьому переліку й не міститься ст. 45 Конституції України (право на відпочинок, до якого належить відпустка), але Закон № 2136-ІХ усе ж таки встановлює певні обмеження та особливості надання відпусток працівникам на період воєнного стану.

Наприклад, згідно зі ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 05.03.2022 № 2136-ІХ законодавець обмежує право працівника на відпустку, а саме він зазначає, що «у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік [6]. Аналізуючи це положення, можемо зауважити, що законодавець встановлює не обов'язок, а право роботодавця на обмеження щорічної основної відпустки працівнику. Це говорить про те, що ця норма застосовується не завжди, а лише тоді, коли в роботодавця немає можливості надати працівнику відпустку повної тривалості.

Невикористані дні відпустки зберігаються за працівником і можуть бути використані після припинення або скасування воєнного стану. Це регламентовано абз. 2 ч. 1 ст. 12 Закону № 2136-ІХ, а саме:

«Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану» [6]. Тобто таке формулювання є певною мірою гарантією того, що працівник зможе скористатися своїми невикористаними днями відпустки пізніше (у мирний час). Але ці дні можуть бути використані і в період дії воєнного стану, якщо це питання буде погоджено роботодавцем. Тобто таке погодження роботодавцем є обов'язковою умовою, оскільки, відповідно до чинного законодавства, у період дії воєнного стану роботодавець наділений правом відмовити працівнику в наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

Тому в період дії воєнного стану не застосовуються положення, які визначають заборону ненадання працівнику щорічної відпустки повної тривалості протягом двох років та обов'язок працівника щодо надання невикористаної частини щорічної відпустки до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року.

Також Законом № 2136-ІХ встановлюється гарантія для окремих видів відпусток, а саме: для відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Відповідна гарантія полягає в тому, що роботодавець не має права відмовити в наданні працівнику таких видів відпусток навіть у період воєнного стану. К.М. Горбачова зауважує, що «чинне законодавство встановлює можливість використати соціальну відпустку одним із батьків. Водночас з метою забезпечення рівних прав жінки та чоловіка на виховання та догляд за дитиною, слушною видається пропозиція надавати відпустку для догляду за дитиною до досягнення останньою 3-х років батькам одночасно, що відповідатиме нормам і стандартами міжнародного та європейського права» [7, с. 234].

У всіх інших випадках (тобто надання інших видів відпусток, окрім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпуст-

ки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) у період воєнного стану роботодавець може взагалі відмовити працівнику у наданні йому відпустки, навіть два роки підряд, якщо такий працівник виконує роботи на об'єктах критичної інфраструктури. Відповідно до п. 13 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про критичну інфраструктуру» від 16.11.2021 № 1882-IX під об'єктами критичної інфраструктури слід розуміти об'єкти інфраструктури, системи, їх частини та їх сукупність, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам [8].

Цікавим є той факт, що 22 листопада 2023 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» (законопроект №8313 від 27.12.2022) ще не вступив у дію)) [9], який вносить багато змін у трудове законодавство з питань надання відпусток різним категоріям працівників як у мирний час, так і під час воєнного стану. Саме цим Законом розширено перелік працівників, яким роботодавець має право відмовити у наданні відпуски в період дії воєнного стану, а саме: це працівники, які залучені до виконання робіт, виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

Наступною особливістю (змінною) у правовому регулюванні наданні відпусток працівникам у період воєнного стану є те, що саме в цей період відпустка без збереження заробітної плати не обмежується строком у 15 днів, який передбачений ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР [10]. Тобто роботодавець у період дії воєнного стану може надати працівнику відпустку «за власний рахунок» на необмежений строк (за домовленістю сторін).

Слід зауважити, що відповідно до вищезгаданого нового Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та

використання відпусток, а також інших питань» термін відпустки без збереження заробітної плати збільшується з 15 до 30 днів.

Також вносяться зміни у ч. 2 ст. 26 Закону України «Про відпустки», а саме законодавцем чітко зазначається, що «на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного частиною третьою цієї статті. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін» [9]. Вважаємо, що така чіткість визначених положень носить позитивний характер, так як у статті конкретно прописуються ситуації та випадки, при настанні яких працівнику за домовленістю з роботодавцем може бути надана відпустка без збереження заробітної плати на більший строк, ніж визначено законодавством.

На нашу думку, важливими є положення щодо надання відпустки без збереження заробітної плати саме працівникам, які виїхали за кордон, або працівникам, які набули статусу внутрішньо переміщеної особи у зв'язку з війною. Тобто за заявою таких працівників роботодавець зобов'язаний надати їм відпустку без збереження заробітної плати, але на період не більше, ніж 90 календарних днів. Проте, потрібно звернути увагу на те, що відповідний період такої відпустки не буде зараховуватись до стажу роботи, тому в подальшому працівник не позбавляється права на щорічну основну відпустку. Вважаємо, що відповідні зміни, які були внесені до трудового законодавства, дали змогу більшості працівникам зберегти свої робочі місця. А отже, це позитивним чином впливає не тільки на моральний та матеріальний стан працівника, але й на економічне становище країни.

Отже, як підсумок, хочемо узагальнити, що особливостями правового регулювання

відпусток у період воєнного стану є: 1) наявність права в роботодавця на обмеження тривалості щорічної основної відпустки працівника; 2) наявність права в роботодавця відмовити працівнику в наданні невикористаних днів щорічної відпустки; 3) можливість перенесення невикористаних днів щорічної основної відпустки на період після припинення або скасування воєнного стану; 4) наявність права в роботодавця на відмову в наданні взагалі відпустки працівникам, які залучені до робіт на об'єктах критичної інфраструктури (за новими внесеними змінами - до виконання робіт, виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення)); 5) чітко визначені гарантії таких видів відпусток, як відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; 6) наявність права в працівника на отримання відпустки без збереження заробітної плати та без обмеження строку протягом періоду дії воєнного стану; 7) наявність права в працівника, який виїхав за межі України або отримав статус внутрішньо переміщеної особи на отримання відпустки без збереження заробітної плати на період не більше ніж 90 календарних днів.

### **Висновки**

Аналізуючи відповідне законодавство, можемо зауважити, що законодавець вирішення багатьох питань, які стосуються надання відпусток працівникам та і в цілому забезпечення інших їх трудових прав, віддав на власний розсуд роботодавця. В такому випадку збільшився вплив роботодавця на працівника. З одного боку, це є позитивним моментом, оскільки у сьогоденних реаліях, в умовах війни рішення потрібно приймати швидко, а не чекати згоди однієї із сторін трудових відносин, брати на себе відповідальність за прийняті рішення. Це, у свою чергу, сприятиме швидкому вирішенню різних проблем, які виникатимуть у процесі праці. Але такий підхід законодавця матиме позитивні наслідки лише в одному випадку, коли ро-

ботодавець не буде зловживати наданими йому на період воєнного стану правами та привілеями.

### **Література**

1. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. Відомості Верховної Ради, 2015, № 28, ст.250
2. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Мерник А.М. Обмеження прав людини та основоположних свобод в умовах воєнного стану в Україні. Юридичний науковий електронний журнал. № 11/2022. С.49-52
5. Таран І.О., Плескун О.В. Трудові відносини в умовах воєнного стану в Україні. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 11. С. 353-355.
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 05.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
7. Горбачова К.М. Особливості правового регулювання соціальних відпусток у період воєнного стану. Юридичний науковий електронний журнал. 2023. № 6. С. 232-234.
8. Про критичну інфраструктуру: Закон України від 16.11.2021 № 1882-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1882-20#Text>
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань: Проект Закону України №8313 від 27.12.2022 (не вступив в дію). URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/1592242>
10. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n299>

**SUMMARY**

*The article examines the peculiarities of the legal regulation of vacations during martial law. The author analyzes the changes in the current labor legislation on the issue of vacations to employees, which were introduced in connection with the introduction of martial law in Ukraine. The article concluded that the legislator left the decision of many issues related to the granting of vacations to employees and, in general, the provision of their other labor rights, to the sole discretion of the employer. In this case, the influence of the employer on the employee increased. On the one hand, this is a positive moment, because in today's realities, in the conditions of war, decisions must be made quickly, and not wait for the consent of one of the parties to labor relations, take responsibility for the decisions made. But this approach of the legislator will have positive consequences only in one case, when the employer will not abuse the privileges granted to him during the period of martial law.*

*The author states that the peculiarities of the legal regulation of vacations during martial*

*law are: 1) the right of the employer to limit the duration of the employee's annual basic vacation; 2) the employer has the right to deny the employee unused days of annual leave; 3) the possibility of transferring unused days of annual basic leave to the period after the termination or cancellation of martial law; 4) the employer has the right to refuse to grant leave at all to employees who are involved in work on critical infrastructure facilities (according to the new changes - to the performance of work, the production of defense goods or to the fulfillment of a mobilization task (order)); 5) clearly defined guarantees of such types of leave as leave in connection with pregnancy and childbirth and leave to care for a child until the child reaches the age of three; 6) the employee has the right to receive leave without salary and without a time limit during the period of martial law; 7) the right of an employee who has left Ukraine or received the status of an internally displaced person to receive leave without salary for a period of no more than 90 calendar days.*

*Key words: vacation, employees, martial law, legal regulation, without saving wages.*