

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.82.2.4>

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Менів Л.Д.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри цивільного права та процесу
Державний податковий університет
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4491-3218>
e-mail: meniv17@gmail.com*

Менів Л.Д. Особливості правового регулювання щорічних відпусток у період воєнного стану.

Стаття присвячена дослідженню правового регулювання щорічних відпусток у період дії воєнного стану в Україні. Актуальність теми дослідження обумовлена новими підходами у правовому регулюванні щорічних відпусток у зв'язку із введенням воєнного стану. Проведено аналіз діючого законодавства щодо надання щорічних відпусток з урахуванням норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Охарактеризовано обмеження терміну щорічної відпустки працівників та визначено їх не доцільність у період воєнного часу, бо війна триває третій рік і бізнес пристосовування до діяльності у період воєнного стану. Зроблено висновки, що правова регламентація трудових відносин у період правового режиму воєнного стану на рівні норм закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» є в окремих випадках дискримінаційною по відношенню до працівників. Недоліком обмеження терміну щорічних відпусток є також те, що реалізація цієї норми права на практиці досить часто викликає багато запитань через відсутність їх деталізації та роз'яснень. З такими проблемами стикаються саме наймані працівники, що породжує між сторонами трудових правовідносин трудові спори.

Закріплення на законодавчому рівні обмежень на щорічну відпустку в період дії режиму воєнного часу не демонструє баланс інтересів працівника та роботодавця. Однак, обмеження щодо надання щорічної відпустки для працівників, що працюють у галузі критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення) вбачається цілком обґрунтованим з огляду на ситуацію, яка складається в країні та потребує складних рішень.

Станом на сьогодні, доречно було б змінити правове регулювання і передбачити перелік працівників, яким роботодавець не може відмовити у наданні щорічної відпустки і туди обов'язково повинні входити, до прикладу, особи з інвалідністю, неповнолітні працівники, особи пенсійного віку, одинокі матері або батьки.

Роботодавець обов'язково повинен вживати всіх можливих заходів для надання своїм працівникам щорічних відпусток без будь яких обмежень та їх оплати, бо законодавством передбачена лише можливість для обмеження надання щорічних відпусток, і цим ніяк не можна зловживати.

Ключові слова: трудові права, воєнний стан, щорічна відпустка, об'єкти критичної інфраструктури, трудові відносини в умовах воєнного стану.

Meniv L.D. Peculiarities of legal regulation of annual leave during martial law.

The article is devoted to the study of the legal regulation of annual vacations during the period of martial law in Ukraine. The relevance of the research topic is due to new approaches in the legal regulation of annual leave in connection with the introduction of martial law. An analysis of the current legislation on the granting of annual leave was carried out, taking into account the norms of the Law of Ukraine «On the organization of labor relations in the conditions of martial law».

The limitation of the term of the annual leave of employees is characterized and their inexpediency in the period of wartime is determined, because the war continues for the third year and business adaptation to activities in the period of martial law. Conclusions were made that the legal regulation of labor relations during the period of martial law at the level of the norms of the law of Ukraine «On the organization of labor relations under martial law» is in some cases discriminatory towards employees. The disadvantage of limiting the term of annual vacations is also the fact that the implementation of this rule of law in practice quite often raises many questions due to the lack of details and explanations. Employees are faced with such problems, which gives rise to labor disputes between the parties to the employment relationship.

Fixing at the legislative level restrictions on annual leave during the wartime regime does not demonstrate a balance of interests of the employee and the employer. However, the restriction on the provision of annual leave for employees working in the field of critical infrastructure, work on the production of defense goods or before the fulfillment of a mobilization task (order) is considered fully justified in view of the situation that is developing in the country and requires complex solutions.

As of today, it would be appropriate to change the legal regulation and provide for a list of employees to whom the employer cannot refuse to grant annual leave and it must necessarily include, for example, persons with disabilities, minor workers, persons of retirement age, single mothers or fathers .

The employer must take all possible measures to provide his employees with annual vacations without any restrictions and their payment, because the legislation only provides for the possibility to limit the granting of annual vacations, and this cannot be abused in any way.

Key words: labor rights, martial law, annual leave, critical infrastructure facilities, labor relations under martial law.

Постановка проблеми. Війна та запровадження воєнного стану створили значні виклики перед нашою державою щодо правового врегулювання трудових правовідносин. Майже одразу після оголошення воєнного стану в Україні відбулися суттєві зміни трудового законодавства. Однією із таких змін стало прийняття 15 березня 2022 року Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1]. Цим Законом було передбачено і особливості у правовому регулюванні щорічних відпусток працівників.

Право на відпустки належить до основних трудових прав працівників, що гарантується статтею 45 Конституції України. Щорічні відпустки надаються працівникам для відпочинку, реалізації ними особистих інтересів, всебічного розвитку тощо. У зв'язку з цим, дослідження проблемних питань надання щорічних відпусток в умовах воєнного стану є особливо актуальним.

Стан опрацювання цієї проблематики. Правове регулювання щорічних відпусток станом на сьогодні перебуває на етапі змін, і, відповідно, потребує нового науково-теоретичного осмислення, враховуючи дію правового режиму воєнного стану в Україні. Так, питанню особливостей правового регулювання щорічних відпусток присвячені праці таких вчених, як В. Авескулова, М. Андріїва, Н. Болотіної, Ю. Гришиної, Т. Єрмолаєвої, В. Комарова, М. Кузнецової, Н. Мокрицької, М. Пижової, Ю. Чабан, О. Ярошенка та інші.

Втім, досі немає комплексних правових досліджень щодо теоретичних та практичних проблем, які виникають під час реалізації працівником права на щорічні відпустки в умовах воєнного стану, що і обумовлює актуальність теми дослідження.

Відповідно, **мета статті** полягає в аналізі особливостей правового регулювання щорічних відпусток у період воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Серед правових норм, які регулюють трудові відносини між найманим працівником та роботодавцем, важливе значення мають норми про надання щорічних відпусток. Суперечливість нового законодавства про працю у сфері надання щорічних відпусток в умовах воєнного стану, відсутність судової практики, прогалини правового регулювання – усе це призводить до виникнення проблем у застосуванні правових норм, пов'язаних із наданням щорічних відпусток. В умовах воєнного стану питання надання щорічних відпусток набуває особливої актуальності, адже воно торкається інтересів не тільки найманого працівника, але й роботодавця.

Відповідно до ст. 74 КЗпП України громадянам, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної

плати. Згідно зі ст. 75 КЗпП України щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору [2].

Згідно зі ст. 76 КЗпП України щорічні додаткові відпустки надаються працівникам: 1) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; 2) за особливий характер праці; 3) в інших випадках, передбачених законодавством. Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правовими актами України, а також трудовим та/або колективним договором.

Лише ті особи, які перебувають у трудових правовідносинах з роботодавцем, мають право на щорічні відпустки. Це основні, позаштатні, сезонні, тимчасові працівники та сумісники, які працюють на підприємствах, в установах, організаціях на умовах трудового договору чи контракту. Відтак відпустка надається лише за умови перебування працівника у трудових правовідносинах з підприємством, установою, організацією [3, с. 110].

Чинне трудове законодавство не містить визначення поняття щорічна відпустка.

С. Гуцу визначає щорічну відпустку як передбачений законом або колективним договором відносно тривалий і безперервний період часу, коли працівник тимчасово звільняється від виконання трудової функції з правом повернутися до роботи на тих же умовах, що й до відпустки [4, с. 16].

В. Авескуловим визначив такі ознаки щорічних відпусток: 1) працівник володіє правом на отримання щорічної відпустки з моменту виникнення трудових правовідносин; 2) надання відпустки є обов'язком роботодавця, а її використання – обов'язком працівника; 3) метою є надання працівнику можливості відпочити та відновити свою працездатність; 4) періодичність – право на щорічну відпустку виникає у працівника на початку кожного робочого року, починаючи з першого; 5) оплачуваність – працівник отримує за час перебування в щорічній відпустці виплату в розмірі, еквівалентному розміру оплати праці за аналогічний період роботи; 6) строки надання відпусток встановлюються за погодженням між роботодавцем та працівником [5].

Отже, на підставі вище зазначеного можна зробити висновок, що щорічна відпустка – це обов'язковий для надання працівнику час відпочинку, протягом якого він є вільним від виконання своїх трудових обов'язків зі збереженням місця роботи (посади) і заробітної плати, який використовується ним на власний розсуд і залежить від тривалості, місця або характеру роботи.

Організацію трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану І.О. Таран й О.В. Плєскул пропонують розуміти як особливості трудових відносини 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 у період дії режиму воєнного стану, що був введений у відповідності до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [6, с. 354].

Відповідно до положень ч. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Звернемо увагу, що законодавець, вдавшись до такого правового врегулювання, не передбачив вичерпних підстав для обмеження тривалості щорічної основної відпустки, а лише зазначив, що для цього достатньо рішення роботодавця. Законом також не передбачено з чим може бути пов'язане таке рішення (наприклад, кадровим дефіцитом та браком робочої сили, перебуванням працівників у інших відпустах, тимчасовою втратою працездатності окремими працівниками, фінансовими проблемами підприємства тощо). Але хоча на сьогодні, обмеження щорічної основної відпустки є лише правом, а не обов'язком роботодавця, така правова норма не сприяє захисту працівника від потенційних зловживань з боку роботодавця і дозволяє йому в повній мірі користуватися гнучким правилом обмеження днів відпустки. Недоліком обмеження терміну щорічних відпусток є також те, що реалізація цієї норми права на практиці досить часто викликає багато запитань через відсутність їх деталізації та роз'яснень. З такими проблемами стикаються саме наймані працівники, що породжує між сторонами трудових правовідносин трудові спори.

Відповідно до ч. 1 ст. 6 Закону України «Про відпустки» [7] чисельна категорія працівників має право на щорічну основну відпустку тривалістю більше як 24 календарних дні. Зокрема,

промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні

шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів;

працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів – 24 календарних дні із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше;

працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісгосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів за Списком робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України;

воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин – 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів;

керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів. Щодо цієї категорії працівників, то положення другого речення абзацу другого та абзацу третього ч. 1 ст. 12 Закону України «Про відпустки» до них не застосовується.

Крім того, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачено, що 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. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

Тобто, частину оплачуваної щорічної відпустки працівника понад 24 календарних дні законодавець дозволив роботодавцю замінити відпусткою без збереження заробітної плати за власним рішенням. Однак, обов'язкові оплачувані щорічні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати – це різні види відпусток на які має право працівник, також різними є підстави та умови їх надання. Але, Законом звільнено роботодавця від обов'язку оплатити працівникові понад 24 календарних днів щорічної відпустки.

Норма про перенесення днів щорічної основної відпустки на період після припинення або скасування воєнного стану, не витримує критики, бо ніхто не знає, коли закінчиться війна, чи існуватиме на той час підприємство, чи буде воно платоспроможним, через який час така відпустка має бути надана після припинення або скасування воєнного стану тощо. Вважаємо, що це може мати місце для сфери критичної інфраструктури, а не для всього бізнесу. Такі норми права є дискримінаційними щодо працівника, бо війна в Україні триває уже третій рік, бізнес пристосувався до роботи в умовах воєнного стану, і зазначені норми Закону мають бути скасовані. Вони були вкрай необхідні на початку війни, коли і працівники, і роботодавці опинилися в нових умовах і не розуміли свого майбутнього. Наразі, сторони трудових правовідносин мають бути у рівних умовах, а норми про надання щорічних відпусток мають відповідати принципу правової визначеності.

Ще однією новацією є право роботодавця відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки, і не застосовуються норми ч. 7 ст. 79, ч. 5 ст. 80 КЗпП та ч. 4 ст. 11, ч. 2 ст. 12 Закону України «Про відпустки».

При цьому Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не скасовує норми ст. 9-1 КЗпП, а самі норми цієї статті не суперечать положенням Закону. Так, згідно зі ст. 9-1 КЗпП України, підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Таким чином, роботодавець самостійно вирішує, чи надавати невикористану щорічну основну відпустку працівникові під час воєнного стану чи ні. Але чи буде роботодавець її надавати в умовах високого рівня безробіття, коли на одне робоче місце претендує декілька працівників, питання риторичне?

Відповідно до ч. 2 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачено, що у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення). Обмеження права на відпустку стосується і щорічної відпустки.

Приймаючи такі норми, законодавець акцентує увагу на важливості забезпечення безперебійної роботи об'єктів критичної інфраструктури, виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення), а тому допускає можливість відмовити у праві на відпустку їх працівникам.

Критична інфраструктура являє собою ресурси та системи, які можуть бути фізичними або віртуальними, недоступність або порушення яких можуть мати серйозні негативні наслідки для функціонування суспільства, соціально-економічного розвитку держави та забезпечення національної безпеки останньої [8, с. 182].

Тобто під час дії воєнного стану обмеження з приводу використання щорічної основної відпустки встановлено, в першу чергу, для тих, хто працює на об'єктах критичної інфраструктури, підприємствах оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

Звернемо увагу, що у Законі чи інших нормативних актах відсутнє формулювання поняття «працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення)», адже залучення найманих працівників може бути різним, в залежності від їх кваліфікації, посади, роботи тощо.

Проте з метою забезпечення обороноздатності нашої держави варто термін «залучення» розглядати у широкому значенні, адже мінімальні гарантії щодо права на щорічну відпустку зберігаються і невикористані дні щорічної відпустки можуть бути використані у інший період, після завершення воєнного стану, а у разі звільнення буде виплачена грошова компенсація.

Однак, станом на сьогодні, доречно було б удосконалити правове регулювання цього питання і передбачити перелік працівників, яким роботодавець не може відмовити у наданні щорічної відпустки і туди обов'язково повинні входити, до прикладу, особи з інвалідністю, неповнолітні працівники, особи пенсійного віку, одинокі матері або батьки.

Також зауважимо, що роботодавець не може відмовити працівникам, які не залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення) у наданні щорічних відпусток, надання яких здійснюється в обов'язковому порядку.

Висновки. В умовах воєнного стану питання надання щорічних відпусток набуває особливої актуальності, адже воно торкається інтересів не тільки найманого працівника, але й роботодавця.

У період воєнного стану роботодавець може обмежити тривалість щорічних основних відпусток працівників на власний розсуд, а також може відмовити окремим працівникам у наданні щорічної (основної та додаткової відпустки), якщо ці працівники залучені до роботи на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення). Обмеження щодо окремих категорій працівників вбачається цілком обґрунтованим з огляду на ситуацію, яка складається в країні та потребує складних рішень.

Але, станом на сьогодні, доречно було б змінити правове регулювання і передбачити перелік працівників, яким роботодавець не може відмовити у наданні щорічної відпустки і туди обов'язково повинні входити, до прикладу, особи з інвалідністю, неповнолітні працівники, особи пенсійного віку, одинокі матері або батьки.

Хоч і чинне законодавство встановлює обмеження прав працівників на щорічні відпустки, водночас з метою забезпечення рівності сторін трудового договору, слушною видається пропозиція щодо скасування обмеження терміну щорічної відпустки, бо війна триває третій рік, бізнес пристосовувався до роботи в умовах воєнного стану.

Роботодавець обов'язково повинен вживати всіх можливих заходів для надання своїм працівникам щорічних відпусток без будь-яких обмежень та оплачувати їх, бо законодавством передбачена лише можливість для обмеження надання щорічних відпусток, і цим ніяк не можна зловживати.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України № 2136-IX від 15.03.2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
2. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р.. Відомості Верховної Ради України. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
3. Мокрицька Н.П., Єрмолаєва Т.С. Правові проблеми реалізації права на щорічну основну відпустку в Україні. Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ. 2018. № 2. С. 108–118.
4. Правове регулювання відпусток цільового призначення [Текст]: автореферат дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 Трудове право, право соціального забезпечення / С.Ф. Гуцу. Х.: Б. в., 2007. 20 с.
5. Авескулов В.Д. Правове регулювання щорічних відпусток: дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2014. URL: <https://lawbook.online/pravo-ukrajini-trudove/ponyattya-oznaki-schorichnih-82587.html>.
6. Таран І.О., Плєскун О.В. Трудові відносини в умовах воєнного стану в Україні. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. № 11. С. 353–355.
7. Про відпустки: Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>.
8. Теленик С.С. Критична інфраструктура як об'єкт адміністративно-правового регулювання. Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ. 2018. № 1 (15). С. 179–189.