

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ НАДАННЯ ВІДПУСТОК У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

PROBLEMS OF GRANTING LEAVE DURING MARTIAL STATE

Лавренюк О.Ю., к.ю.н.,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Інститут права та безпеки
Одеського державного університету внутрішніх справ

Грігорова Г.Л., к.ю.н., доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Інститут права та безпеки
Одеського державного університету внутрішніх справ

Пашенко О.М., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Інститут права та безпеки
Одеського державного університету внутрішніх справ

В статті проаналізовано проблемні питання у наданні відпусток у період воєнного стану. Забезпечення належних умов праці, дотримання прав працівників на відпочинок і відпустки є одним із ключових завдань трудового права. В умовах воєнного стану ці питання набувають особливого значення, оскільки зміни у соціально-економічній ситуації, мобілізаційні процеси, необхідність підтримання функціонування критичної інфраструктури та забезпечення обороноздатності держави вимагають перегляду та адаптації трудового законодавства.

Визначено, що відпустки є важливим елементом реалізації права працівників на відпочинок та відновлення працездатності і відіграють вагомий роль у збереженні здоров'я та добробуту працівників, підтриманні балансу між професійною діяльністю та особистим життям. Водночас, у період воєнного стану держава змушена встановлювати певні обмеження на використання відпусток, особливо в секторах, що забезпечують національну безпеку та функціонування основних галузей економіки, що викликає низку правових колізій та практичних труднощів, які потребують глибокого аналізу та обґрунтованих правових рішень. В Україні, з моменту введення воєнного стану, відбулося суттєве коригування законодавства щодо відпусток. Зокрема, було внесено зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про відпустки» з метою врегулювання можливості надання або відтермінування відпусток в умовах воєнного часу, що викликало неоднозначні реакції серед працівників, роботодавців та правозахисників, оскільки окремі положення законодавства значно обмежують право на відпочинок та можуть суперечити міжнародним стандартам у сфері праці.

Зроблено висновок, що забезпечення права працівників на відпочинок у період воєнного стану залишається важливим завданням державної політики, що вимагає комплексного підходу, врахування балансу між інтересами роботодавців, працівників та держави. Удосконалення законодавчого регулювання цієї сфери сприятиме як збереженню соціальної стабільності, так і підвищенню рівня захисту трудових прав громадян України в умовах сучасних викликів.

Ключові слова: час відпочинку, відпустки, воєнний стан, трудовий договір, трудові відносини.

The article analyzes problematic issues in the provision of vacations during martial law. Ensuring proper working conditions, respecting employees' rights to rest and vacation is one of the key tasks of labor law. In conditions of martial law, these issues take on particular importance, as changes in the socio-economic situation, mobilization processes, the need to maintain the functioning of critical infrastructure and ensure the state's defense capability require revision and adaptation of labor legislation.

It has been determined that vacations are an important element of the realization of employees' right to rest and recovery and play a significant role in preserving the health and well-being of employees, maintaining a balance between professional activities and personal life. At the same time, during martial law, the state is forced to impose certain restrictions on the use of vacations, especially in sectors that ensure national security and the functioning of key sectors of the economy, which causes a number of legal conflicts and practical difficulties that require in-depth analysis and well-founded legal decisions. In Ukraine, since the introduction of martial law, significant adjustments have been made to the legislation on vacations. In particular, amendments were made to the Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine "On Vacations" to regulate the possibility of granting or postponing vacations in wartime conditions. This has caused mixed reactions among workers, employers, and human rights activists, as certain provisions of the legislation significantly limit the right to rest and may contradict international labor standards.

It is concluded that ensuring the right of employees to rest during martial law remains an important task of state policy, requiring a comprehensive approach, taking into account the balance between the interests of employers, employees and the state. Improving the legislative regulation of this area will contribute to both maintaining social stability and increasing the level of protection of labor rights of Ukrainian citizens in the face of modern challenges.

Key words: rest time, vacation, martial law, employment contract, labor relations.

Актуальність дослідження. Забезпечення належних умов праці, дотримання прав працівників на відпочинок і відпустки є одним із ключових завдань трудового права. В умовах воєнного стану ці питання набувають особливого значення, оскільки зміни у соціально-економічній ситуації, мобілізаційні процеси, необхідність підтримання функціонування критичної інфраструктури та забезпечення обороноздатності держави вимагають перегляду та адаптації трудового законодавства. Надання відпусток у період воєнного стану є вкрай актуальним, оскільки зачіпає інтереси широкого кола працівників та роботодавців, а також має важливе значення для забезпечення соціальної справедливості та стабільності трудових відносин. Під час війни зростає навантаження на трудові ресурси, збільшу-

ються ризики виснаження працівників, а питання забезпечення права на відпочинок потребує збалансованого підходу. З одного боку, необхідність безперервної роботи підприємств оборонного комплексу, медичних установ, транспорту, енергетики та інших стратегічно важливих галузей виправдовує тимчасові обмеження щодо використання відпусток. З іншого боку, працівники мають право на відпочинок, що гарантується Конституцією України та міжнародними нормативно-правовими актами, такими як Конвенція МОП №132 «Про оплачувані відпустки» і баланс між цими двома аспектами має визначальне значення для правової системи країни.

Огляд останніх досліджень. Схожу до нашої проблематику досліджували науковці такі, як В. Авескулов,

А. Бірюкова, Н. Болотіна, С. Венедіктов, Ю. Гришина, Т. Єрмолаєва, В. Комаров, М. Кузнецова, С. Лукаш, Н. Мокрицька, М. Піжова, О. Плєсқун, Ю. Чабан, О. Ярошенко, О. Таран, І. Яцкевич та інших. Однак, свою увагу вони звертали на загальні положення або аналізувати більш загальні, суміжні чи спеціальні виклики.

Мета статті полягає в тому щоб проаналізувати проблемні питання у наданні відпусток у період воєнного стану та надати своє бачення їх усунення.

Виклад основних положень. Відпустки є важливим елементом реалізації права працівників на відпочинок та відновлення працездатності і відіграють вагомую роль у збереженні здоров'я та добробуту працівників, підтриманні балансу між професійною діяльністю та особистим життям. Водночас, у період воєнного стану держава змушена встановлювати певні обмеження на використання відпусток, особливо в секторах, що забезпечують національну безпеку та функціонування основних галузей економіки, що викликає низку правових колізій та практичних труднощів, які потребують глибокого аналізу та обґрунтованих правових рішень. В Україні, з моменту введення воєнного стану, відбулося суттєве коригування законодавства щодо відпусток. Зокрема, було внесено зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про відпустки» з метою врегулювання можливості надання або відтермінування відпусток в умовах воєнного часу. Це викликало неоднозначні реакції серед працівників, роботодавців та правозахисників, оскільки окремі положення законодавства значно обмежують право на відпочинок та можуть суперечити міжнародним стандартам у сфері праці. Дослідження особливостей надання відпусток у період воєнного стану допоможе виявити правові прогалини, визначити ефективні механізми забезпечення прав працівників і розробити рекомендації для вдосконалення трудового законодавства України та зміцнення правових гарантій для працівників, забезпеченню соціальної стабільності та підвищенню рівня правової визначеності в умовах надзвичайних ситуацій. Основний Закон статтею 45 закріплює право на відпочинок кожному, хто працює. 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. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом [1]. Окрім того, Конвенція про оплачувані відпустки № 132 також наголошує, що кожна особа, має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості. Відпустка ні в якому разі не може становити менше трьох робочих тижнів за один рік роботи [2]. Право на відпустки закріплює і Закон України «Про відпустки», де право на відпустки мають громадяни України, 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 (далі - підприємство). Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України [3].

Цю ж норму закріплено у статті 74 Кодексу законів про працю України та наголошується, що 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 місяця роботи (посади) і заробітної плати. Також вказується, що щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних

дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша тривалість щорічної основної відпустки [4].

У зв'язку із введенням на території України воєнного стану було прийнято Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким визначено особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» та на період дії воєнного стану цим законом вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, а саме стаття 12 цього Закону передбачає можливість відмови у наданні відпустки, за винятком деяких її видів [5].

Так, на період дії воєнного стану роботодавець може обмежити будь-який вид відпустки для працівників, залучених до робіт на об'єктах критичної інфраструктури, до виробництва товарів оборонного призначення або виконання мобілізаційного завдання, однак це не стосується працівників, які йдуть у декретну відпустку. Науковець Л. Менів досліджуючи схожу із нами проблематику зазначає, що 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, одинокої матері або батьки [6]. Слід звернути увагу, що у 2023 році внесено зміни відповідно яких тривалість відпустки збільшено до 30 календарних днів. Окрім того, особа має право на відпустку без збереження заробітної плати, але лише один раз і не більше ніж 90 календарних днів, особливо це стосується осіб які виїхали за межі України. Новою є і норма закону, що стосується відпусток для демобілізованих, яким дозволено неоплачувані на строк до 60 календарних днів. Але, норма поширюється лише на осіб яких звільнено з лав ЗСУ.

Під час воєнного стану відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» та Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України військовослужбовці мають право на відпустки. Військовослужбовцям, крім військовослужбовців строкової військової служби, надаються: 1) щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова відпустка за виконання обов'язків військової служби, яке пов'язано з нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або здійснюється в особливих природних географічних, геологічних, кліматичних і екологічних умовах та умовах підвищеного ризику для життя і здоров'я; інші додаткові відпустки, передбачені законом; 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; 3) творчі відпустки; 4) соціальні відпустки:

відпустки 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 військовослужбовцям, які мають дітей; 5) відпустка для лікування у зв'язку з хворобою або відпустка для лікування після поранення (контузії, травми або каліцтва); 6) відпустки за сімейними обставинами та з інших поважних причин. Щорічні додаткові відпустки можуть бути використані одночасно зі щорічною основною відпусткою або в інший строк з урахуванням побажання військовослужбовців та інтересів військової служби. Їх тривалість не впливає на тривалість щорічної основної відпустки [7]. Також, розділом VIII Інструкції про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України передбачені щорічні основні та додаткові відпустки військовослужбовцям які надаються командирами (начальниками) за підпорядкованістю [8]. Тобто, військовослужбовець може отримати до 30 днів основної відпустки, яка надається йому частинами протягом календарного року, за умови що основна безперервна її частина становитиме не менш ніж 15 календарних днів. Однак, у відпустку військовослужбовці одночасно не можуть йти. Зазвичай відпускають по 1–2 людини зі взводу, або до 4 військовослужбовців з роти. Тому в підрозділі має бути графік відпусток. Або військовослужбовці мають між собою домовитися, хто та коли піде у відпустку. Крім цього, потрібно враховувати обстановку, в якій перебуває підрозділ. Адже вибуття навіть невеликої кількості бійців може значно вплинути на боєздатність [9].

Новий вид відпусток для військових, який виник саме у період воєнного часу це додаткова відпустка за знищену ворожу техніку. Так, відповідно до Постанови Кабінету Міністрів від 21 травня 2024 р. № 585 «Про затвердження Порядку надання військовослужбовцям додаткової відпустки за знищену ворожу техніку» відпустка надається військовослужбовцям, які беруть безпосередню участь у заходах із забезпечення національної безпеки і оборони під час дії особливого періоду, заходах з відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації. Загальна тривалість відпустки не повинна перевищувати 15 календарних днів на рік. Відпустка може надаватися військовослужбовцям протягом календарного року із збереженням грошового забезпечення без урахування часу, необхідного для проїзду в межах України до місця проведення відпустки та у зворотному напрямку, але не більше двох діб в один кінець, за умови одночасної відсутності не більш як 30 відсотків загальної чисельності військовослужбовців відповідного підрозділу. За бажанням військовослужбовця така відпустка може надаватися одночасно з наданням щорічної основної відпустки (або частини щорічної основної відпустки). Невикористані у поточному календарному році дні відпустки на наступний календарний рік не переносяться. Також, законодавець визначив, що за кожен одиницю знищеної ворожої техніки військовослужбовцям надається відпустка такої тривалості: 1) військовий корабель - п'ять календарних днів; 2) військовий літак - п'ять календарних днів; 3) зенітно-ракетний комплекс - чотири календарних дні; 4) самохідна артилерійська установка або реактивна система залпового вогню - три календарних дні; 5) військовий вертоліт - чотири календарних дні; 6) танк - три календарних дні; 7) бойова машина десанту, бронетранспортер, командно-штабна машина, бойова машина піхоти, артилерійська система - три календарних дні; 8) інші бронеавтомобілі

або вантажні автомобілі - два календарних дні; 9) радіолокаційні системи засобів протиповітряної оборони - чотири календарних дні; 10) засіб контрбатареїної боротьби - два календарних дні; 11) засіб радіоелектронної боротьби - два календарних дні; 12) легкі безпілотні літальні апарати малої дальності (радіус застосування до 70 кілометрів, злітна вага 20-50 кілограмів) - один календарний день; 13) середні безпілотні літальні апарати середньої дальності (радіус застосування від 70 до 300 кілометрів, злітна вага 150-500 кілограмів) - два календарних дні; 14) важкі безпілотні літальні апарати великої дальності (радіус застосування від 300 до 1500 кілометрів, злітна вага більше 500 кілограмів) - три календарних дні; 15) крилата або балістична ракета - три календарних дні; 16) комплекс дальнього візуального спостереження - чотири календарних дні; 17) засоби радіоелектронної розвідки - два календарних дні [10]. Із вище вказаного слід зазначити, що у період воєнного стану правове регулювання часу відпочинку, зокрема відпусток, зазнало суттєвих змін у зв'язку з військовими діями та введенням спеціального правового режиму. Це спричинило низку проблемних аспектів, які потребують подальшого законодавчого врегулювання та адаптації механізмів забезпечення прав працівників. Так, по-перше, аналіз нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини в умовах воєнного стану, засвідчив, що законодавство встановлює певні обмеження щодо права на відпустки. Зокрема, стаття 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає можливість відмови у наданні відпустки, за винятком деяких її видів, що порушує баланс між правом працівника на відпочинок і необхідністю забезпечення обороноздатності держави та функціонування критично важливих секторів економіки. По-друге, проблемним залишається питання надання щорічних основних і додаткових відпусток, а також соціальних відпусток у період воєнного стану. Встановлено, що значна частина працівників змушена відкладати реалізацію свого права на відпочинок через виробничу необхідність або відмову роботодавця, що може призводити до перевтоми, зниження продуктивності праці та погіршення стану здоров'я. По-третє, специфічні труднощі виникають у сфері забезпечення прав військовозобов'язаних працівників, мобілізованих осіб та працівників, які перебувають у районах активних бойових дій. Законодавство гарантує збереження місця роботи та середнього заробітку мобілізованим працівникам, проте механізми реалізації цих норм не завжди є ефективними через відсутність належного державного контролю та недостатню фінансову підтримку підприємств. По-четверте, проблема правового регулювання відпусток у період воєнного стану набуває особливої актуальності для жінок із малолітніми дітьми, осіб з інвалідністю та інших соціально вразливих категорій населення. Незважаючи на існування правових норм, які гарантують пільгові умови для таких працівників, їх реалізація на практиці стикається з бюрократичними та економічними труднощами.

Таким чином, забезпечення права працівників на відпочинок у період воєнного стану залишається важливим завданням державної політики, що вимагає комплексного підходу, врахування балансу між інтересами роботодавців, працівників та держави. Удосконалення законодавчого регулювання цієї сфери сприятиме як збереженню соціальної стабільності, так і підвищенню рівня захисту трудових прав громадян України в умовах сучасних викликів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Конвенція про оплачувані відпустки №132 (переплянута у 1970 році). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text
3. Про відпустки. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

6. Менів Л.Д. Особливості правового регулювання щорічних відпусток у період воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету, Серія ПРАВО*. Випуск 82: частина 2. 2024. С.29-34
7. Про Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України. Указ Президента України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1153/2008#n779>
8. Інструкція про організацію виконання Положення про проходження громадянами України військової служби у Збройних Силах України. Наказ Міністра оборони України від 10.04.2009 № 170. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0438-09#n3095>
9. Відпустки для військових: як отримати до 55 днів відпочинку. URL: <https://armyinform.com.ua/2024/07/31/vidpustky-dlya-vijskovykh-yak-otrymaty-do-55-dniv-vidpochynku/>
10. Про затвердження Порядку надання військовослужбовцям додаткової відпустки за знищену ворожу техніку Постанова Кабінету Міністрів від 21 травня 2024 р. № 585. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/585-2024-%D0%BF#Text>