

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ВІДПУСТОК У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

FEATURES OF THE LEGAL REGULATION OF SOCIAL LEAVES DURING THE PERIOD OF MARTIAL STATUS

Горбачова К.М., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри приватного та соціального права
Сумський національний аграрний університет

Кузнецова М.Ю., к.ю.н., доцент,
завідувач кафедри приватного та соціального права
Сумський національний аграрний університет

Стаття присвячена дослідженню особливостей правового регулювання соціальних відпусток у період воєнного стану. Актуальність описаного питання обумовлена початком нового етапу розвитку права соціального забезпечення і правового регулювання трудових відносин у зв'язку із введенням воєнного стану. Визначено сутність соціальних відпусток та окреслено їх види. Надано визначення правовому регулюванню соціальних відпусток, а також виокремлено ознаки правового регулювання загалом. Проаналізовано особливості надання кожного із видів соціальних відпусток в умовах воєнного стану. Наголошено, що виплати по відпустці у зв'язку з вагітністю й пологами здійснюється за рахунок Пенсійного фонду України, а не Фонду соціального страхування, адже з 1 січня 2023 року останній було реорганізовано та приєднано до Пенсійного фонду України, який разом із територіальними органами стали правонаступниками Фонду соцстрахування. Підкреслено, що законодавець використовує формулювання «одному із батьків», а не «одному із подружжя», тому наявність чи відсутність шлюбу не пов'язано із правом скористатися соціальною відпусткою. Підсумовано, що під час дії воєнного стану в Україні існують особливості організації трудових відносин і обмеження деяких прав, включаючи право на працю і право на відпочинок. У період воєнного стану роботодавець може відмовити окремим працівникам у наданні соціальної відпустки (за винятком відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, а також для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку), якщо ці працівники залучені до роботи на об'єктах критичної інфраструктури. 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, слушно 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.

Ключові слова: відпустка, об'єкти критичної інфраструктури, право на працю, трудове законодавство, трудові відносини в умовах воєнного стану, правове регулювання.

The article is devoted to the study of the peculiarities of the legal regulation of social vacations during the period of martial law. The relevance of the described issue is due to the beginning of a new stage of development of the law of social security and legal regulation of labor relations in connection with the introduction of martial law. The essence of social vacations is determined and their types are outlined. The legal regulation of social vacations is defined, as well as the features of legal regulation in general are highlighted. The peculiarities of providing each type of social leave under martial law are analyzed. It is emphasized that the payments for leave in connection with pregnancy and childbirth are made at the expense of the Pension Fund of Ukraine, and not the Social Insurance Fund, because from January 1, 2023, the latter was reorganized and joined to the Pension Fund of Ukraine, which, together with territorial bodies, became legal successors Social Insurance Fund. It is emphasized that the legislator uses the wording "one of the parents" and not "one of the spouses", so the presence or absence of marriage is not related to the right to use social leave. It is summarized that during the martial law in Ukraine there are peculiarities of the organization of labor relations and restrictions of some rights, including the right to work and the right to rest. During the period of martial law, the employer may refuse to grant social leave to individual employees (with the exception of leave in connection with pregnancy and childbirth, as well as for the care of a child up to the age of 3), if these employees are engaged in work on critical infrastructure projects. Current legislation establishes the possibility of using social leave by one of the parents. At the same time, in order to ensure the equal rights of women and men to raise and care for a child, it seems appropriate to provide leave for the care of a child until the latter reaches the age of 3 to parents at the same time, which will meet the norms and standards of international and European law.

Key words: leave, critical infrastructure facilities, right to work, labor law, labor relations under martial law, legal regulation.

Вступ. Актуальність дослідження питання щодо особливостей регулювання соціальних відпусток пояснюється тим, що у зв'язку із введенням воєнного стану на території України розпочався новий етап розвитку права соціального забезпечення загалом і правового регулювання трудових відносин зокрема. Так, аналіз змісту нормативно-правових актів, що були прийняті в умовах воєнного стану, доводить, що основними тенденціями розвитку трудового права є безпосереднє встановлення спеціальних обмежень та умов організації трудових відносин з дотриманням мінімальних трудових гарантій працівників; зміцнення захисту трудових прав працівників та забезпечення гарантій їх реалізації; посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин та мобільності тих, хто працює, у здійсненні їх права на працю, а також розширення договірних принципів регулювання трудових відносин [1, с. 376]. Разом з цим, Україна, взявши курс на наближення до цінностей Європейського Союзу, потребує удосконалення правового регулювання соціальних відпус-

ток, зокрема шляхом приведення національного законодавства у відповідність до норм і стандартів Євросоюзу, а також рекомендацій Міжнародної організації праці. Зважаючи на викладене, означене питання становить особливий науковий інтерес, що зумовлено не лише введенням воєнного стану та євроінтеграційними прагненнями України, але й складною соціально-економічною ситуацією в державі.

Аналіз досліджень і публікацій. Правове регулювання соціальних відпусток станом на сьогодні перебуває на етапі об'єктивних змін, і, відповідно, потребує науково-теоретичного дослідження, враховуючи дію правового режиму воєнного стану. Так, питанням особливостей правового регулювання соціальних відпусток присвячені праці таких вчених, як Ю. М. Гришина, П. М. Корнева, Н. В. Кохан, В. О. Латишева, О. В. Плєсункун, І. О. Таран та інші, тоді як питання правового регулювання соціальних відпусток у період дії воєнного стану є недостатньо розробленим.

Відповідно, **мета статті** полягає в аналізі особливостей правового регулювання соціальних відпусток у період воєнного стану з визначенням сутності та видів вказаних відпусток.

Виклад основного матеріалу. Перш ніж безпосередньо перейти до особливостей правового регулювання соціальних відпусток у період дії воєнного стану, варто визначитися з їх сутністю та видами. Як зазначає П. М. Корнєва, соціальна відпустка є періодом, під час якого працівникам надається можливість забезпечити сприятливі умови для материнства, догляду за дітьми, освіти без перерви у праці, вирішення сімейних і побутових потреб та інших соціальних цілей. Право на означений вид відпустки не залежить від тривалості, місця або характеру роботи, назви або організаційно-правової форми організації, де працює певна особа. Протягом соціальної відпустки за працівником зберігається його робоче місце, а в певних випадках – також заробітна плата. При цьому соціальна відпустка надається поза звичайними трудовими відпустками протягом календарного року, в якому працівник має право на неї. Якщо соціальна відпустка не використовується протягом поточного календарного року, вона не переноситься на наступний робочий рік і не компенсується, у тому числі при звільненні [2, с. 135]. Також соціальна відпустка відрізняється від інших видів відпусток тим, що вона, зазвичай, оплачується не за кошти підприємства, а за рахунок спеціальних страхових внесків як роботодавців, так і громадян, а також інших джерел соціального забезпечення, у тому числі бюджетних [3, с. 104].

Відповідно до Закону України «Про відпустки», встановлено наступні види соціальної відпустки:

- 1) відпустка у зв'язку з вагітністю й пологами;
- 2) відпустка для догляду за дитиною до досягнення останньою 3-х років;
- 3) відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;
- 4) додаткова відпустка тим працівникам, котрі мають дітей чи повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- 5) відпустка при народженні дитини [4].

Говорячи про правове регулювання соціальних відпусток, то під правовим регулюванням розуміється вплив, який здійснюється на поведінку учасників суспільних відносин, з метою забезпечення інтересів суспільства за допомогою правових норм, для впорядкування означених відносин [5, с. 62], тоді як правове регулювання соціальних відпусток можна визначити як встановлення нормативно-правових засад, що впливають на поведінку учасників суспільних відносин у сфері соціального забезпечення, і включає в себе систему правових норм, які забезпечують можливість користуватися певними видами соціальної відпустки. Основною метою правового регулювання соціальних відпусток є захист прав працівників на отримання відпочинку та забезпеченні їх соціальних потреб. Це досягається шляхом створення правових механізмів, які гарантують доступність, використання та компенсацію соціальних відпусток, а також встановлення відповідальності за порушення прав працівників.

Авторський колектив підручника з теорії держави та права до ознак правового регулювання відносить те, що воно:

- є одним із видів соціального регулювання;
- здійснюється державою чи громадянським суспільством;
- має нормативно-результативний характер – його ціль полягає у досягненні певного результату шляхом впровадження системи правових засобів;
- має організаційний характер, що проявляється у визначенні організаційних форм відносин між суб'єктами, що регулюються правом, і встановленні правових норм, які визначають очікувану поведінку сторін;
- має конкретний характер, адже пов'язується з реальними (конкретними) відносинами;

– має цілеспрямований характер, адже спрямовується на задоволення як прав, так і свобод і законних інтересів суб'єктів права [6, с. 370].

Загалом реалізація працівниками права на відпустки визначається як Кодексом законів про працю, так і Законом України «Про відпустки». Однак на період дії воєнного стану діють обмеження й особливості організації трудових відносин, котрі встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7]. При цьому саму організацію трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану І. О. Таран й О. В. Плескун 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 у період дії режиму воєнного стану, що був введений у відповідності до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [8, с. 354].

Варто зазначити, що під час дії режиму воєнного стану деякі права людини та громадянина можуть обмежуватися. Зокрема, мова йде про право на працю, яке гарантовано ст. 43 Основного закону України, а також право на відпочинок (ст. 45) [9]. При цьому обмеження права на працю є тимчасовим заходом, і є лише правом, а не обов'язком роботодавця. Щодо обмеження конституційного права особи на відпочинок, то окремі працівники можуть отримати відмову роботодавця у наданні відпусток (за винятком відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, а також для догляду за дитиною до досягнення останньою 3-річного віку), якщо відповідний працівник залучений до виконання роботи на об'єктах критичної інфраструктури [10, с. 192], тоді як 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 [11, с. 182]. Тобто під час дії воєнного стану обмеження з приводу використання соціальної відпустки встановлено для тих, хто працює на об'єктах критичної інфраструктури.

Відпустка у зв'язку з вагітністю й пологами законодавством не обмежується на час війни, і має бути надана в обов'язковому порядку. При цьому розрахунок середнього доходу для того, щоб отримати допомогу по вагітності й пологах, здійснюється відповідно до ст. 25 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (матеріальна допомога надається у формі компенсації втрати заробітної плати (доходу)) [12], тоді як виплати здійснюється за рахунок Пенсійного фонду України, а не Фонду соціального страхування у зв'язку з тим, що з 1 січня 2023 року останній було реорганізовано та приєднано до Пенсійного фонду України, який разом із територіальними органами стали правонаступниками Фонду соцстрахування [13].

Що стосується відпустки по догляду за дитиною до досягнення останньою 3-х років, то такий вид соціальної відпустки, як уже зазначалося вище, обмеженню під час війни не підлягає, а тому може надаватися одному з батьків, котрий працює. Разом з цим, така відпустка може надаватися тим родичам, які фактично здійснюють догляд за дитиною чи усиновили дитину, або ж взяли її під опіку [4]. Необхідно зауважити, що згідно з ч. 1 ст. 18 Закону [4] та ч. 3 ст. 179 Кодексу законів про працю, батькам дитини (незалежно від перебування у шлюбі) до 3-х років надається право на відпустку по догляду за дитиною. Роботодавець може вимагати від працівника або працівниці подати довідку, що другий з батьків не знаходиться у відпустці до 3-х років, разом із заявою про відпустку та свідоцтвом про народження дитини, для дотримання законодавчих вимог. Водночас через неясність у формулюванні закону, один із батьків може подати

скаргу до суду на роботодавця, якщо останній відмовляється у наданні відпустки без відповідної довідки з місця роботи. Суд, у свою чергу, може вирішити, що роботодавець повинен надати відпустку до 3-х років одному із батьків без означеної довідки, оскільки законодавство про відпустки не передбачає її обов'язкове надання [14].

Водночас законопроектом № 9018 від 15 лютого 2023 року пропонувалося надати можливість використати цей вид відпустки батьками одночасно, тоді як із загального 3-річного строку, тривалість одночасного перебування у відпустці обох батьків не повинна перевищувати 4-х місяців [15]. Вважається, що такі зміни будуть спрямовані на забезпечення рівних прав жінки та чоловіка та відповідатимуть положенням міжнародного та європейського законодавства. У той же час, вказана пропозиція потребує доопрацювання, оскільки «поза увагою залишено не тільки питання механізму реалізації права на таку відпустку, зокрема, одночасного перебування у відпустці, але і самого суб'єкта такого права. Відповідне доручення щодо опрацювання необхідного механізму у проекті також відсутнє» [15].

Відпустка у зв'язку з усиновленням також не містить суттєвих обмежень під час дії воєнного стану. Зокрема, у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7] про вказаний вид відпустки нічого не зазначається, тому можна прийти до висновку, що означена відпустка не підлягає будь-яким обмеженням, зокрема і щодо її тривалості, за винятком, коли працівник залучений до роботи на об'єктах, що відносяться до категорії «критична інфраструктура».

Зауважимо, що 15 квітня 2021 року було ухвалено Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо забезпечення рівних можливостей матері та батька у догляді за дитиною», який гарантує однакові можливості для жінок і чоловіків у частині поєднання роботи із сімейними обов'язками. Інакше кажучи, якщо сім'я має 2 і більше дітей у віці до 15 років чи дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи,

то право на відпустку надається працівникам обох статей, однак лише одному із них. І хоча у 2022 році було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», право на отримання соціальної відпустки зберігається, за винятком випадків відмови роботодавця надати працівнику означений вид відпустки або поширення на таких осіб обмежень, пов'язаних із дією воєнного стану [16]. У цьому контексті варто зауважити, що законодавець використовує формулювання «одному із батьків», а не «одному із подружжя». Відтак, наявність чи відсутність шлюбу не пов'язано із правом скористатися вказаним видом соціальної відпустки.

Трудовим законодавством [7] не передбачено специфічних умов надання відпустки при народженні дитини. Проте, у випадку визначення у трудовому чи колективному договорі умов надання такого виду соціальної відпустки (коли дія вказаних договорів не обмежена), остання надається на підставі Порядку надання відпустки при народженні дитини строком до 14 календарних днів. При цьому на вказаний вид відпустки поширюється норма щодо права роботодавця відмовити у її наданні.

Таким чином, під час дії воєнного стану в Україні існують особливості організації трудових відносин і обмеження деяких прав, включаючи право на працю і право на відпочинок. У період воєнного стану роботодавець може відмовити окремим працівникам у наданні соціальної відпустки (за винятком відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами, а також для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку), якщо ці працівники залучені до роботи на об'єктах критичної інфраструктури. 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, слушно видається пропозиція надавати відпустку для догляду за дитиною до досягнення останньою 3-х років батькам одночасно, що відповідатиме нормам і стандартам міжнародного та європейського права.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Вип. 71. С. 376–381.
2. Корнева П. М. Соціальні відпустки в Україні: актуальні питання. *Право і суспільство*. 2020. № 4. С. 133–139.
3. Латишева В. О. Соціальні відпустки як важливий чинник соціальної держави. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2020. Вип. 1. С. 101–105.
4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <http://surl.li/fhfe>.
5. Куліш А. М. Організаційно-правове забезпечення статусу працівників податкової міліції України : дис. ... канд. юр. наук : спец. 12.00.07. Харків, 2003. 177 с.
6. Теорія держави та права : підручник: за вимогами кредитно-модульної системи навчання / Є. О. Гіда, Є. В. Білозьоров, А. М. Завальний та ін. ; за заг. ред. Є.О. Гіди. Київ.: ФОП О. С. Ліпкан, 2011. 576 с.
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ. URL: <http://surl.li/bpugw>.
8. Таран І. О., Плескун О. В. Трудові відносини в умовах воєнного стану в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 11. С. 353–355.
9. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://surl.li/gdyl>.
10. Кохан Н. В. Обмеження права на працю в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 7. С. 189–193.
11. Теленик С. С. Критична інфраструктура як об'єкт адміністративно-правового регулювання. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2018. № 1 (15). С. 179–189.
12. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 29.09.1999 р. № 1105-XIV. URL: <http://surl.li/agrye>.
13. Про внесення змін до Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» : Закон України від 21.09.2022 р. № 2620-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2620-20#Text>.
14. Відпустка по догляді за дитиною до 3 років: оформлення. Кадровик-01. 2022. URL: <http://surl.li/ihzuw>.
15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у сфері соціальних відпусток: Проект Закону від 15.02.2023 р. № 9018. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/41367>.
16. Додаткова відпустка на дітей у період воєнного стану. *Юридична Газета online*. 2022. URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/dodatкова-vidpustka-na-ditey-u-period-voennogo-stanu.html>.