

ГОСПОДАРСЬКЕ ПРАВО. ЦИВІЛЬНЕ ПРАВО. ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI 10.32782/2523-4269-2024-88-16-21

Колеснік Тетяна Володимирівна,

доктор юридичних наук, професор, завідувач кафедри цивільного,
 трудового права та права соціального забезпечення факультету № 4
 (Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кропивницький)
 ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>



УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО НАДАННЯ ВІДПУСТОК У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Стаття присвячена аналізу норм чинного законодавства щодо порядку надання працівникам відпусток в умовах воєнного стану. Проведено аналіз нормативних положень на основі сучасних підходів до сутності й значення права на відпочинок у трудових правовідносинах. Акцентовано увагу на тому, що Україна, як демократична, правова держава з ринковою економікою повинна переосмислити низку законодавчих положень з питань порядку надання відпусток з позиції ефективності таких норм та їх потенційний результативний вплив на післявоєнне функціонування підприємств, установ, організацій різних форм власності та галузей господарювання. У роботі обґрунтовані пропозиції і сформульовано зміни до статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Ключові слова: час відпочинку, відпустки, право на відпочинок, трудове законодавство, трудові відносини в умовах воєнного стану, обмеження конституційних прав і свобод громадян.

Постановка проблеми. Виклики, що постали перед українською наукою в умовах воєнного стану вимагають оновлення правових підходів до розуміння сутності низки трудових прав працівників, зокрема й права на відпочинок, що охоплює право на відпустки різних видів. З повномасштабним вторгненням РФ на територію нашої держави парламент України 15 березня 2022 року ухвалив Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1] (*далі – Закон*). Цей закон прийнято з метою врегулювання трудових відносин на період дії воєнного стану й введенням «обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України». Зміст нормативних положень названого Закону деталізує й конкретизує обмеження конституційних прав і свобод громадян у сфері праці та встановлює правила поведінки учасників відносин у сфері праці, серед таких правил зокрема містяться правові умови надання відпусток працівниками й права роботодавців щодо відмови працівнику у наданні відпусток.

З огляду на те, як швидко необхідно було надати правової визначеності трудовим відносинам в умовах воєнного стану, парламент доволі швидко визначився із цим завданням, але законодавство, не тільки в період воєнного стану, а майже завжди, є недосконалим та потребує змін і доповнень. Названий Закон на

сьогодні вже двічі зазнав змін і доповнень, проте й до сьогодні він потребує удосконалення, зокрема у питаннях надання працівниками відпусток. Загалом питання часу відпочинку, зокрема й відпустки надаються працівників у першу чергу задля відновлення їх працездатності й забезпечення задоволення соціальних, побутових, сімейних та інших потреб. Тобто питання відновлення працездатності працівника під час відпочинку сприяє збереженню нормальної життєдіяльності працівника та відновленню фізичних сил задля реалізації його здібностей до праці. Водночас сьогодні в умовах воєнного стану працівникам гарантується право на відпустку тривалістю 24 календарні дні, більш тривалі щорічні відпустки та інші види відпусток, за законодавством, мають певні обмеження та залежать від рішення роботодавця, яке не завжди обґрунтоване й вмотивоване. Водночас питання надання відпустки працівнику прямо пов'язано із фінансовими витратами роботодавця, а отже правове регулювання відпусток є питанням соціально-економічним.

Метою статті є формулювання пропозицій щодо удосконалення окремих положень статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на основі доктринального аналізу ролі та значення часу відпочинку у трудових відносинах з урахуванням його соціально-економічних властивостей.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Методологічну основу даного дослідження становлять наукові результати обґрунтовані у працях Л. П. Гаращенко, М. І. Іншина, Л. Ф. Куліної, С. С. Лукаша. Водночас питання часу відпочинку у науці досліджується безперервно, що пояснюється динамікою самого законодавства під впливом соціально-економічних умов розвитку держави. Сучасні підходи, суть та значення часу відпочинку та відпусток у вітчизняній науці трудового права обґрунтовано такими науковцями як: Н. Б. Болотина, В. С. Венедіктов, Л. П. Гаращенко, Г. С. Гончарова, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, К. Ю. Мельник, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина, О. М. Ярошенко та ін.

Виклад основного матеріалу. У вітчизняній науці трудового права є дискусія щодо понять «час відпочинку», «неробочий час», «вільний від роботи час». Не весь неробочий час є часом відпочинку, а лише той активний проміжок часу, упродовж якого працівник приділяє увагу безпосередньо активному процесу відновлення трудових сил» [2, с. 311]. Тобто час відпочинку, як він іменується у трудовому законодавстві, не завжди є часом коли працівник відпочиває від праці загалом. Водночас зміст статей 66, 67, 70, 73, 74, 76, 77, 77², 77³ Кодексу законів про працю України (далі – *КЗпП України*) [3] свідчить, що час відпочинку є певним проміжком часу протягом якого працівник звільнений від виконання трудової функції. Тому, у доктрині трудового права часом відпочинку вважається «встановлений трудовим законодавством або іншим правовим актом проміжок часу, протягом якого працівник вільний від виконання трудових обов’язків і може використовувати його на власний розсуд» [4, с. 751].

До видів часу відпочинку трудове законодавство відносить відпустки. Відповідно до статті 4 Закону України «Про відпустки» відпустки поділяються на: 1) щорічні відпустки: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством; 2) додаткові відпустки у зв’язку з навчанням; 3) творча відпустка; 3¹) відпустка для підготовки та участі в змаганнях; 4) соціальні відпустки: відпустка 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 працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; відпустка при народженні дитини; 5) відпустки без збереження заробітної плати. Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватися інші види відпусток [5].

Тобто законодавство України у частині деталізації часу відпочинку у вигляді відпусток є доволі розвиненим, і незважаючи на семантичний аналіз поняття «час відпочинку», як одну з його методологічних проблем, дозволяє стверджувати, що для працюючої людини створено необхідний рівень умов для задоволення її потреб та інтересів у повсякденному житті, як члена соціуму. Зміст статті 4 Закону України «Про відпустки» також наочно демонструє, що правовий механізм відпусток базується на єдності та диференціації правового регулювання праці, що є цілком природним для трудового права при створенні правового режиму праці для різних категорій працівників які працюють у різних умовах праці, виконують відмінні соціальні

ролі у житті, мають фізіологічні відмінності (можливості і потреби), які визначально впливають на їх здатність до праці. Фактично беззаперечним є той факт, що конституційні права і свободи людини і громадянина в Україні, у частині права на відпочинок, мають відповідну регламентацію, а зміст цього права відповідає міжнародним стандартам у сфері праці, хоча й потребує удосконалення внаслідок динаміки суспільного життя й появи нових організаційно-правових форм суспільно корисної праці.

На сьогодні окремо питання правової регламентації часу відпочинку, зокрема відпусток, регулюється Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» відповідно до частини другої статті 1 введено «обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України» [1]. Своєю чергою необхідно звернути увагу на те, що конституційне право на відпочинок, кожного хто працює закріплює стаття 45 Конституції України, зокрема: «кожен, хто працює, має право на відпочинок. 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» [6]. Також необхідно наголосити на тому, що частина друга статті 64 Конституції України містить правову можливість встановлення окремих обмежень прав і свобод передбачених статтю 45 Конституції України.

Вищенаведене ставить питання про правильність обраного законодавством підходу щодо обмеження права на відпочинок закріпленого у нормах права, що вміщені у спеціальному законі в умовах воєнного стану. Положення статті 45 Конституції України закріплюють, що здійснення права на відпочинок визначається законом. Відповідно Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» хоча і є спеціальним законом, норми якого є тимчасовими на період дії воєнного стану, є тим нормативним актом, яким може регулюватися питання часу відпочинку працівників в даних умовах життєдіяльності в Україні. Але, проблема чинного підходу до порядку реалізації та здійснення працівниками права на відпочинок коріниться у відсутності справедливої та адекватної диференціації правових умов реалізації права на відпочинок, що застосовується у демократичних, правових державах з ринковою економікою. Враховуючи те, що в Україні трудове законодавство поширюється на всі підприємства, установи, організації незалежно від форми власності та галузевої належності, вирішуючи питання відпусток працівників в умовах воєнного стану необхідно з урахуванням соціально-економічних властивостей відпусток.

Свого часу у науці трудового права було науково обґрунтовано періодизацію становлення і розвитку законодавства України про відпустки, де зокрема «протягом третього етапу (1941–1945 рр.) відбувається зниження окремих гарантій права на відпустку. Було відмінено чергові та додаткові відпустки шляхом заміни їх грошовою компенсацією на всіх державних, кооперативних та громадських підприємствах і в установах. Відпустки надавалися лише у випадках хвороби, вагітності та пологів. Відповідними нормативними

актами, прийнятими в 1942–1943 рр., було тимчасово припинено й виплату грошової компенсації. Надання відпусток для всіх працюючих було відновлено лише з 1 липня 1945 р.» [7, с. 186]. Тобто в умовах, коли держава виступала єдиним роботодавцем, а економіка була плановою, питання відпусток вирішувалось кардинально й мало щонайменше фінансові ефекти від зниження витрат роботодавця – держави.

Сьогодні у вітчизняному законодавстві частиною першою статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» закріплено, 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. 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 [1].

У контексті наведених положень процитуємо статтю 75 КЗпП України, де закріплено таке: «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. При цьому тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частиною першою цієї статті» [3].

Отже, порівнюючи положення статті 12 Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» із положеннями статті 75 КЗпП України вбачається, що для одних категорій працівників тривалість щорічної відпустки не змінилась, натомість для працівників яким, з урахуванням умов праці або фізіологічних особливостей організму, встановлено щорічну відпустку більшої тривалості умови надання щорічної відпустки можуть бути змінені роботодавцем, зокрема у частині її тривалості. Виключення становлять лише працівники визначені у абзаці чотири статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а саме: відповідні обмеження не застосовуються до «керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників» [1]. Як підсумок наведеного вважаємо, що на сьогодні законодавство закріплює не зовсім науково обґрунтовану диференціацію правового регулювання щорічних відпусток.

Абзац третьої частини першої статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» закріплює, що «у період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку, передбачену абзацом першим цієї частини, за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати. Надання невикористаних 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» [1].

Цитовані положення свідчать, що проблеми правового регулювання надання щорічних відпусток працівникам різних категорій не тільки обмежуються, а й доповнюються тим, що роботодавець має право відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпустки, за виключенням трьох видів соціальної відпустки, з перенесення часу відпусток на період після припинення або скасування воєнного стану. Завершує низку проблемних питань щодо правового регулювання відпусток під час воєнного стану те, що невикористані дні будь-якої з відпусток понад щорічну основну відпустку можуть за рішенням роботодавця надаватися без збереження заробітної плати, а тут вже виникає низка фінансових питань прямо пов'язаних із «мертвими витратами» роботодавця.

Виходячи з того, що трудові відносини є тривалими, то як з моменту їх виникнення, так і з перебігом часу лікар отримує певні права, які кореспондують обов'язок роботодавця понести так звані «мертві витрати». Приміром, працюючи певний час, лікар отримує право на гарантовану відпустку визначеної тривалості із збереженням на її період роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених Законом України «Про відпустки» [8, с. 16–17].

Тобто коли мова йде про трудові відносини та фінансові зобов'язання роботодавця, то на нього покладається обов'язок не лише своєчасно виплачувати працівникові заробітну плату за виконану роботу, а нести витрати, пов'язані із наданням щорічних оплачуваних відпусток, як це закріплено у статті 74 КЗпП України, оплачувати 5 днів тимчасової непрацездатності, витрачати кошти на охорону праці тощо. Не потребує обґрунтування й доведення загальновідомий факт про те, що роботодавцями в Україні виступають не лише державні та комунальні підприємства, установи, організації, а й недержавні, що представляють український бізнес та фізичні особи-підприємці.

У зв'язку із цим виникає закономірне питання, чому на період дії воєнного стану, щорічні відпустки працівників, тривалість яких перевищує 24 календарні дні, за рішенням роботодавця можуть надаватися без збереження заробітної плати? Чим пояснюється такий підхід? Якщо приймається роботодавцем рішення про обмеження відпусток строком не більше 24 календарних дні задля забезпечення безперебійної роботи підприємств, установ, організацій, то як ця мета реалізується через надання відпусток тривалістю понад 24 календарні дні без збереження заробітної плати? Якщо метою таких обмежень є зменшення фінансових зобов'язань роботодавців-підприємців, то питання у тому, чому коштом працівників вирішуються фінансові проблеми підприємців, які здійснюють підприємницьку діяльність на власний ризик?

Також не можна оминати й тих положень, згідно яких надання не використаних у період дії воєнного стану днів відпустки переноситься на період після припинення воєнного стану. Наразі воєнний стан в країні триває вже третій рік, а отже за цей період часу працівники, які мають щорічні подовжені відпустки, а також працівники, що мають додаткові відпустки за важкі та шкідливі умови праці, накопичили вже за 2,5 роки значну кількість днів невикористаних відпусток, і після припинення або скасування воєн-

ного стану роботодавець фактично отримує таке збільшення фінансового навантаження на фонд оплати праці, виконуючи свої трудові обов'язки перед працівниками у частині надання «заморожених» днів відпусток, що це може призвести до його неспроможності виконати свої обов'язки. Більше того, у післявоєнний період кількість тих працівників, які не перебували у відпустці, збільшиться, а це може поставити під загрозу функціонування підприємства, установи, організації.

Наголошуємо, що використання законодавцем слова «може» стосовно обмежень прав працівників на відпустки не знімає правової проблематики закладеної самими нормами права. Відсилання законодавця до рішень роботодавця не пояснює умов та чинників, які б обґрунтовували обмеження прав працівників у частині часу відпочинку. Одним із головних викликів реалізації права на відпочинок в умовах воєнного стану є необхідність балансування між забезпеченням національної безпеки та дотримання прав людини [9, с. 211].

Наведені вище проблемні питання щодо правового регулювання часу відпочинку у частині відпусток працівників, на наше переконання, не мали б істотного впливу на виробничі процеси, якби період дії воєнного стану був нетривалим, але це не залежить а ні від української влади, а ні від українського народу. Проте, використовуючи право як інструмент цивілізованого регулювання суспільних відносин задля створення та підтримання правопорядку, зі впливом певного часу, необхідно оцінювати ефективність та результати дії норм права. Зокрема, здійснюючи переосмислення чинних норм, щодо надання відпусток працівникам в умовах воєнного стану, варто пам'ятати, що досягнення чи недосягнення юридичного результату від дії норм, що врегульовує певний вид трудових відносин, впливає на матеріальний їхній складник, тобто на економічний результат норм трудового права, який своєю чергою, теж може бути досягнутий повною чи неповною мірою або взагалі відсутній [10, с. 181].

На наше переконання, сьогодні вже стає очевидним, що ненадання основних та додаткових відпусток працівникам за їх нормативною тривалістю створює потенційні загрози для функціонування підприємств, установ, організацій усіх форм власності, зокрема у частині: 1) забезпечення кадрами у зв'язку з тим, що працівники пішли у відпустки, що не були ними використані під час дії воєнного стану; 2) фінансової спроможності роботодавця надати працівникам невикористані дні відпусток з відповідними виплатами відпускних при зменшенні виробничих результатів праці у відпускні періоди працівників.

Фактично діючи обмеження щодо надання працівникам відпусток у період дії воєнного стану не знімають з роботодавця його трудового обов'язку, а лише у часі відкладають його виконання. Тривале накопичення невиконання трудового обов'язку, що має грошовий еквівалент, як це відбувається з оплачуваними відпустками (невикористані дні основної та додаткової відпустки), фактично створює проблему для працівників і роботодавців у майбутніх періодах, чого не повинно відбуватися під дією норм права.

Висновки. Вище викладене дає підставу для висновку, що положення статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» потребують змін з метою приведення правового режиму відпусток, у період дії воєнного стану, до його

правової природи, яка реалізується: 1) через диференціацію тривалості часу відпочинку, зокрема відпусток та їх видів, залежно від суб'єктивних критеріїв диференціації та соціальної диференціації обумовленою соціальною роль працівника у сім'ї; 2) трудові обов'язки роботодавця нести «мертві витрати» для підтримки кадрового складу працівників, зокрема у частині гарантованого «надання відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги)» [5].

Отже, ми доцільними є такі пропозиції:

По-перше, виходячи з того, що в період дії воєнного стану, можуть мати місце обставини, які вимагають забезпечення безперервної роботи підприємства, установи, організації, то обмеження тривалості щорічної відпустки 24 календарними днями повинно вирішуватися сторонами трудового договору – працівником та роботодавцем.

По-друге, відмовитися від законодавчих положень, які створюють правові можливості роботодавця «заморожувати» витрати на оплату щорічних основних та додаткових відпусток працівників, і відповідно накопичувати свої фінансові зобов'язання перед працівниками, адже такі правові можливості у зв'язку з тривалістю воєнного стану втратили свій потенціал у налагодженні ритмічної безперервної роботи підприємств, установ, організацій в умовах воєнного стану, а інших мотивів призупинення гарантованих виплат працівникам з фонду оплати праці наразі не вбачається. Відмову від «заморожування» гарантованих працівниками виплат щодо їх відпусток необхідно реалізувати у два способи:

1) скасувати встановлене право роботодавця одностороннього рішення щодо ненадання будь-якого виду відпусток, за виключення умов визначених частиною другою статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та виключити з законодавства відтермінування використання працівниками днів невикористаних відпусток до часу припинення або скасування воєнного стану;

2) закріпити у положеннях статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» відсилання до статті 24 «Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки» Закону України «Про відпустки», що унеможливить накопичення роботодавцем зобов'язань фінансового характеру щодо оплати невикористаних днів відпусток на час припинення або скасування воєнного стану.

По-третє, частину першу статті 12 «Відпустки» Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» викласти у такій редакції:

1. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік **за взаємною згодою працівника і роботодавця**.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів **та сторони трудового договору за взаємною згодою обмежили її 24 календарними днями, то грошова компенсація за невикористані дні щорічної відпустки виплачується відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки»**.

У період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад

щорічну основну відпустку *за взаємною згодою працівника і роботодавця замінюється грошовою компенсацією відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».*

Абзаци четвертий та п'ятий цієї частини виключити.
У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. *Офіц. вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.
2. Іншин М.І. Теоретико-правовий аналіз часу відпочинку працівників в Україні. *Актуальні проблеми держави і права*. 2015. Вип. 75. С. 309–313.
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відом. Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50. Ст. 375.
4. Лукаш С.С. Час відпочинку. Велика українська юридична енциклопедія: у 20 т. Т. 11: Трудове право / ред. кол. С.М. Прилипка (голова), М.І. Іншин (заст. голови), О.М. Ярошенко та ін.; Нац. акад. прав. наук України; ін-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. 2018. С. 752–753.
5. Про відпустки: Закон України №504/96-ВР від 15.11.1996 р. *Відом. Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
6. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відом. Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
7. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2002. 209 с.
8. Костюченко О.Є. Особливості правового регулювання праці лікарів: монографія. Харків: вид-во «ФІНН», 2009. 232 с.
9. Колесник Т.В., Заболотний І.Д. Правові гарантії забезпечення конституційного права на відпочинок в умовах воєнного стану. Національні та міжнародні механізми захисту прав людини: зб. мат. круглого столу (м. Кам'янець-Подільський, 25 черв. 2024 р.). Кам'янець-Подільський. ХНУВС, 2024. С. 210–212.
10. Купіна Л.Ф. Ефективність норм трудового права: теоретичний, нормативний та праксеологічний аспекти: монографія. Одеса: Вид. дім «Гельветика», 2021. 450 с.

References

1. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu [On the organization of labor relations under martial law]: Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 № 2136-IX. (2022). *Ofits. visnyk Ukrainy*. № 31. St. 1634. [in Ukrainian].
2. Inshyn, M.I. (2025). Teoretyko-pravovyi analiz chasu vidpochynku pratsivnykiv v Ukraini [Theoretical and legal analysis of workers' rest time in Ukraine]. *Aktualni problemy derzhavy i prava*, 75, 309–313 [in Ukrainian].
3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Code of Labor Laws of Ukraine] vid 10.12.1971 № 322-VIII. (1971). *Vidom. Verkhovnoi Rady URSR*. № 50. St. 375. [in Ukrainian].
4. Lukash, S.S. (2018). Chas vidpochynku. Velyka ukraïnska yurydychna entsyklopediia [Rest time. Great Ukrainian legal encyclopedia. Publishing House “Pravo”]: u 20 t. T. 11: Trudove pravo / red. kol. S.M. Prylypko (holova), M.I. Inshyn (zast. holovy), O.M. Yaroshenko ta in.; Nats. akad. prav. nauk Ukrainy; in-t derzhavy i prava im. V.M. Koretskoho NAN Ukrainy; Nats. yuryd. un-t im. Yaroslava Mudroho, S. 752–753 [in Ukrainian].
5. Pro vidpustky [About holidays]: Zakon Ukrainy №504/96-VR vid 15.11.1996 r. (1997). *Vidom. Verkhovnoi Rady Ukrainy*. № 2. St. 4. [in Ukrainian].
6. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] vid 28.06.1996 № 254k/96-VR. (1996). *Vidom. Verkhovnoi Rady Ukrainy*. № 30. St. 141. [in Ukrainian].
7. Harashchenko, L. P. (2002). Pravove rehuliuвання vidpustok za zakonodavstvom Ukrainy [Legal regulation of holidays under the legislation of Ukraine]. *Candidate's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
8. Kostiuuchenko, O. Ie. (2009). *Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання pratsi likariv [Peculiarities of legal regulation of work of doctors]: monohrafiia*. Kharkiv: vyd-vo «FINN» [in Ukrainian].
9. Koliesnik, T.V., & Zabolotnyi, I.D. (2024). Pravovi harantii zabezpechennia konstytutsiinoho prava na vidpochynok v umovakh voiennoho stanu [Legal guarantees of ensuring the constitutional right to rest under martial law]. *Natsionalni ta mizhnarodni mekhanizmy zakhystu prav liudyny: zb. mat. kruhloho stolu (m. Kam'ianets-Podilskyi, 25 cherv. 2024 r.)*. Kam'ianets-Podilskyi. KhNUVS, S. 210–212 [in Ukrainian].
10. Kupina, L.F. (2021). *Efektivnist norm trudovoho prava: teoretychni, normatyvni ta prakseolohichni aspekty [Effectiveness of labor law norms: theoretical, normative and praxeological aspects]: monohrafiia*. Odessa: Vyd. dim «Helvetyka» [in Ukrainian].

Koliesnik Tatiana,

Doctor of Law, Professor,

Head of the Department of Civil, Labor Law and Social Security Law Faculty No. 4

(Donetsk State University of Internal Affairs, Kropyvnytskyi)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9167-4072>

IMPROVEMENT OF THE LEGISLATION REGARDING THE GIVING OF VACATIONS DURING THE PERIOD OF MARTIAL STATE

The article is devoted to the analysis of the norms of the current legislation regarding the procedure for vacations' giving to employees under martial law. An analysis of regulatory provisions was carried out based on modern approaches to the essence and meaning of the right to have a rest. Attention is focused on the fact that Ukraine, as a democratic, legal state with a market economy, should rethink a number of legislative provisions on the procedure for giving vacations from the standpoint of the effectiveness of such norms and their potential effective impact on the post-war functioning of enterprises, institutions, organizations of various forms of ownership and economic sectors.

It is emphasized that limiting the duration of annual vacation to 24 calendar days should be decided by the parties to the work agreement – the employee and the employer. The opinion is argued that it is necessary to abandon the legislative provisions that create legal opportunities for the employer to "freeze" the costs of paying for the annual basic and additional vacations of employees, and accordingly accumulate their financial obligations to employees, because such legal opportunities in connection with the duration of military states have lost their potential in establishing the rhythmic continuous work of enterprises, institutions, and organizations in the conditions of a martial state. And there are currently no other motives for suspending guaranteed payments to employees from the salary fund. The refusal to "freeze" payments guaranteed by employees in respect of their vacations must be implemented in two ways: 1) deprive the employer of the right to unilaterally decide not to give any type of vacations, with the exception of the conditions specified in the second part of Article 12 of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Conditions of Military of state" and exclude from the legislation the postponement of the use of unused vacation days by employees until the termination or cancellation of martial law; 2) establish in the provisions of Article 12 of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law" the reference to Article 24 "Monetary compensation for unused annual vacation" of the Law of Ukraine "On vacation days", which will make it impossible for the employer to accumulate financial obligations regarding the payment of unused vacations days at the time of termination or cancellation of martial law. There are formulated changes to Article 12 of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law".

Key words: rest time, vacations, the right to rest, labor legislation, labor relations under martial law, restrictions on the constitutional rights and freedoms of citizens.

Надіслано до редколегії 10.09.2024