

ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ПРАВА НА ЩОРІЧНУ ВІДПУСТКУ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

LEGAL REGULATION OF THE RIGHT TO ANNUAL LEAVE DURING THE MARTIAL LAW IN UKRAINE

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

Стаття присвячена дослідженню актуальних питань правового регулювання дотримання та захисту трудових прав осіб в період дії правового режиму воєнного стану в Україні. Автором статті проведено аналіз діючого законодавства та визначено ключові поняття права на відпочинок, щорічну відпустку та юридичних гарантій трудових прав, а також особливості правового регулювання трудових відносин з урахуванням норм закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Визначені основні підходи в юридичній літературі щодо розуміння поняття «юридичні гарантії» та «гарантії трудових прав», основні функції юридичних гарантій у трудовому праві.

Надано характеристику питанням обмежень прав на щорічну відпустку окремим категоріям працівників та визначено їх доцільність у період воєнного часу, що обумовлено збалансованістю приватних та публічних інтересів у трудових правовідносинах.

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» дозволяє визначити рівень правової захищеності працюючого населення країни. Автором запропоновано розглядати положення частини 1 статті 12 закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» як юридичну гарантію трудових прав громадян на щорічну відпустку. Закріплення на законодавчому рівні права на відпочинок в період дії режиму воєнного часу демонструє баланс публічних та приватних інтересів, що забезпечується за рахунок реалізації державної політики в сфері трудових відносин, економіки та потреб суспільства. Обмеження строку такої відпустки по деяким категоріям працівників вбачається цілком обґрунтованим з огляду на ситуацію, яка складається в країні та потребує зважених економічних та політичних рішень.

Ключові слова: трудові відносини, трудові права, юридичні гарантії, право на щорічну відпустку, правовий режим воєнного стану.

The article is devoted to the study of the legal regulation actual issues of observance and protection of labor rights of persons during the legal regime of martial law in Ukraine. The author of the article analyzes the current legislation and identifies the key concepts of the right to rest, annual leave and legal guarantees of labor rights, as well as features of legal regulation of labor relations, taking into account the norms of law of Ukraine «On labor relations in martial law». The main approaches in the legal literature on the understanding of the concept of «legal guarantees» and «guarantees of labor rights» are analyzed; the main functions of legal guarantees in labor law are identified.

The issues of restriction of the right to annual leave to certain categories of employees are described and their expediency during the wartime is determined, which is due to the balance of private and public interests in labor relations.

Author make the conclusions that the legal regulation of labor relations during the martial law regime at the level of the law of Ukraine «On the organization of labor relations in martial law» allows to determine the level of legal protection of the working population. The author proposes to consider the provisions of Part 1 of Article 12 of the Law of Ukraine «On the organization of labor relations in martial law» as a legal guarantee of labor rights of citizens to annual leave. The consolidation at the legislative level of the right to rest during the wartime regime demonstrates the balance of public and private interests, which is ensured through the implementation of state policy in the field of labor relations, economy and social needs. Limiting the duration of such leave for certain categories of workers is considered quite justified given the situation in the country and requires prudent economic and political decisions.

Key words: labor relations, labor rights, legal guarantees, the right to annual leave, the legal regime of martial law.

Постановка проблеми. В Україні з 24 лютого 2022 року запроваджено режим воєнного стану, що обумовлює низку особливостей у правовій регламентації трудових відносин. Правовий режим воєнного стану в Україні обумовлює низку проблемних питань гарантування державою прав громадян при одночасному їх частковому обмеженні. Права людини в цих умовах залишаються одним із ключових об'єктів правового регулювання, оскільки є безпосередньою цінністю суспільства та держави. Одним із пріоритетів національної політики у особливий період є не тільки підтримання економічної ситуації в країні, але і забезпечення працездатності населення.

15 березня 2022 року було прийнято закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [1].

Дослідження питання дотримання та захисту трудових прав у період дії правового режиму воєнного стану є важливим не тільки з огляду на закріплення права на відпустку в нормативно – правових актах, а й дотримання

норм, що гарантують це право та ефективності їх реалізації. Право на щорічну відпустку є одним із основних прав працюючого населення, а також фундаментальне право на захист гідності кожного індивіда, що потребує належного захисту на державному рівні незалежно від внутрішньої або зовнішньої безпекової ситуації в країні. Будучи одними із найчутливіших до захисту, трудові права потребують ефективних правових засобів їх гарантії та захисту.

Аналіз останніх публікацій. Дослідженнями питань правового регулювання права на щорічну відпустку займалися такі вчені як Ю. Ю. Чебан, Ю. А. Джемпа, О. І. Коваленко та інші. Юридичним гарантіям трудових прав, в тому числі на відпустку, присвячені праці А. В. Пономаренко, В. М. Андріїв, М. О. Пижової, В. А. Комаров, О. А. Антон. На сьогоднішній день комплексні дослідження в сфері забезпечення права на відпустку під час дії правового режиму воєнного стану відсутні, у зв'язку з чим актуальності набуває тема нашої статті.

Метою даної статті є дослідження питань правової регламентації забезпечення та захисту прав осіб у трудових відносинах, зокрема права на щорічну відпустку, з урахуванням особливостей правового режиму воєнного стану

Виклад основного матеріалу. Відповідно до законодавства України право на відпустки мають грома-

дяни 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 [2].

Так, під відпусткою розуміють: – самостійний вид часу для відпочинку, що передбачає широку диференціацію; – вільний від роботи час, протягом якого за працівником зберігається місце роботи та посада; – відпочинок протягом кількох днів поспіль із збереженням місця роботи та середнього заробітку; – звільнення працівника від виконання службових обов'язків із збереженням місця роботи та середнього заробітку; – безперервний вільний від роботи час, протягом якого за працівником зберігається його місце роботи (посада) та середній заробіток; – період часу, який надано для тривалого відпочинку працівника, відновлення фізичного та психічного здоров'я, здійснення соціально-культурних потреб людини (подорожі, спілкування з родиною тощо); – певні кількості вільних від роботи календарних днів, яка надається працівнику для безперервного відпочинку та відновлення працездатності із збереженням місця роботи та середнього заробітку [3, с. 223–224].

Кодексом законів про працю в Україні визначені наступні види відпусток: щорічні основна та додаткові (статті 74–76), творча відпустка (стаття 77) відпустка для підготовки та участі в змаганнях (стаття 77⁻¹), додаткова відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності (стаття 77⁻²), відпустка при народженні дитини (стаття 77⁻³) [4].

Враховуючи мету нашого дослідження, більш детально вважаємо за необхідне зупинитися на щорічній відпустці та забезпеченні права на неї у період воєнного стану.

Поняття «воєнний стан» визначається у статті 1 закону України «Про правовий режим воєнного стану», як особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень [5].

Відповідно до положень статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. 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.

Деякі категорії працівників відповідно до законодавства України мають право на подовжений строк щорічної відпустки. Так, наприклад, статтею 6 Закону України «Про відпустки» встановлено, що 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 у порядку, затвердженому Кабінетом Міністрів України; воєнізованому особовому складу гірничорядувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних

днів, невоєнізованим працівникам гірничорядувальних частин – 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів та іншим категоріям працівників у відповідності до положень зазначеного закону.

З огляду на зазначене, зміна тривалості щорічної відпустки працівників, для яких передбачений її подовжений строк, розглядається як тимчасове обмеження трудових прав працівника. Правовою основою такого обмеження слід вважати положення зазначеного закону, Кодексу законів про працю України, закону України «Про відпустки» та частину 2 статті 64 Конституції України, у якій визначено, що в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень.

Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 Конституції України. Так, до переліку прав та свобод людини та громадянина, що не можуть бути обмежені, положеннями статті 64 не віднесено трудові права громадян.

Водночас саме закріплення права на щорічну відпустку тривалістю 24 календарні дні, яке визначено у пункті 1 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», розглядається як юридична гарантія забезпечення права працівника на відпочинок у період воєнного часу.

Юридичні гарантії – це відображені у нормативно-правових актах, які приймаються уповноваженими на те державними органами і являють собою сукупність умов, способів та засобів, за допомогою яких визначаються умови і порядок реалізації, здійснення прав і свобод особи, а також їх охорону, захист та відновлення у разі порушення [6, с. 41].

Як зазначає В. М. Андрійв, гарантії трудових прав, свобод та законних інтересів учасників суспільно-трудових відносин мають розгалужений характер і обумовлюються змістом тієї можливої поведінки суб'єкта трудового права, яка передбачена в цих правах, свободах і законних інтересах. І хоча в трудовому законодавстві слову «гарантія» інколи надається різне значення, сутність його завжди одна – забезпечити безперешкодну реалізацію, охорону й захист трудових прав працівників та інших учасників трудових та тісно пов'язаних з ними відносин [7, с. 18].

М. О. Пижова у своєму дослідженні наводить перелік основних ознак юридичних гарантій: по-перше, слід говорити, що це державні гарантії (вони мають державну природу), адже вони створюються державою для виконання обов'язків, які покладені на неї. Крім того виконання цих гарантій підтримується і забезпечується силою державного впливу аж до примусу. По-друге, їм притаманна загальність та універсальність. По-третє, гарантії формально визначені. По-четверте, гарантії є лакмусом суспільства, тобто відображають стан та рівень розвитку основних сфер суспільного життя. Характеризують пріоритети державної політики, про соціально-економічну атмосферу в країні. По-п'яте, гарантії мають доцільний характер, це не просто демагогічні гасла, доцільність вимагає встановлення гарантій таким чином, щоб вони максимально відповідали рівню державного розвитку та нагальним потребам суспільства. Тобто вони покликані встановити баланс між суспільними запитами та державними можливостями щодо їх реального задоволення. Названі основні ознаки безумовно притаманні і юридичним трудовим гарантіям. Водночас, останні мають ще низку галузевих ознак, а саме: а) практична спрямованість та об'єктивна зумовленість правовідносин у сфері праці; б) обмеженість дії за колом осіб; в) охорона і захист трудових прав та інтересів; г) можливість запровадження на підставі актів трудового законодавства, актів соціального партнерства, локальних нормативних актів у сфері праці;

г) припинення дії може бути зумовленим діями або подіями [8, с. 22].

В. А. Комаров зазначає, що гарантії, які надаються державою учасникам трудових правовідносин через їх нормативне регулювання, можна поділити на дві групи: – що безпосередньо зазначені в Конституції, конкретних статтях і розділах Кодексу законів про працю та поточних законах України; – що випливають із нормативного регулювання конкретних сфер трудових відносин через захисні (охоронні) норми [9, с. 89].

Забезпечуючи реалізацію, охорону та захист трудових прав працівників, юридичні гарантії мають важливе соціальне – правове значення, яке полягає в такому: – вони забезпечують безперешкодний вступ у трудові правовідносини; – юридичні гарантії покликані забезпечити неухильне виконання нормативно-правових актів, що створює умови для безперешкодної реалізації працівниками своїх трудових прав, виключає або зводить нанівець випадки порушення законів та прав працівників; – направлені на задоволення першочергових соціально-економічних інтересів працівників. Реалізуючи право на працю, працівник одночасно має змогу реалізувати свій інтерес отримати роботу відповідно до його освіти, здібностей, отримувати за це матеріальну вигоду; при реалізації права на відпочинок працівник має час для відновлення своїх сил, затрачених на роботу, час для вирішення питань особистого життя; – допомагають отримати максимально можливий на цьому етапі розвитку суспільства позитивний соціально-економічний ефект від якісної реалізації прав [10, с. 153–154].

Висновки. На сьогоднішній день в умовах воєнного стану в Україні особливої уваги набувають питання правового регулювання трудових відносин та захисту трудових прав громадян. Статтею 45 Конституції України забезпечено право кожного, хто працює, 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 [11]. Правова регламентація трудових відносин у період правового режиму воєнного стану на рівні норм закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дозволяє визначити рівень правової захищеності працюючого населення країни.

Враховуючи зазначене вище, пропонуємо розглядати положення частини 1 статті 12 закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» як юридичну гарантію трудових прав громадян на щорічну відпустку. Закріплення на законодавчому рівні права на відпочинок в період дії режиму воєнного часу демонструє баланс публічних та приватних інтересів, що забезпечується за рахунок реалізації державної політики в сфері трудових відносин, економіки та потреб суспільства. Обмеження строку такої відпустки по деяким категоріям працівників вбачається цілком обґрунтованим з огляду на ситуацію, яка складається в країні та потребує зважених економічних та політичних рішень.

ЛІТЕРАТУРА

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. Про відпустки : Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>
3. Чебан Ю. Ю. Відпустка: теоретичні аспекти. *Modern Economics*. 2017. № 6. С. 221–227. URL: <https://modecon.mnau.edu.ua/issue/6-2017/UKR/cheban.pdf>
4. Кодекс законів про працю України : Кодекс України № 322-VIII від 10.12.1971 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n471>
5. Про правовий режим воєнного стану : Закон України № 389-VIII від від 12.05.2015 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
6. Пономаренко А. В. Поняття юридичні гарантії в трудовому праві. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Право*. 2013. № 20. С. 37–41.
7. Андріїв В. М. Юридичні гарантії захисту трудових прав працівників. *Форум права*. 2011. № 4. С. 15–20.
8. Пижова М. О. Юридичні трудові гарантії: термінологічний аспект. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. Спецвипуск, том 2. 2019. С. 18–23.
9. Комаров В. А. Про державні гарантії у трудових відносинах в Україні. *Наукові праці МАУП*. 2013. № 3. С. 89–93.
10. Антон О. А. До питання про поняття юридичних гарантії в трудовому праві. *Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права*. 2004. № 4. С. 151–156.
11. Конституція України : Закон України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.