

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Праця завжди відігравала важливу роль в житті людини. Для більшості громадян нашої держави вона є основним джерелом матеріального забезпечення себе і своєї сім'ї. Закріплення в Основному Законі, що Україна є суверенна і незалежна, демократична, соціальна, правова держава [1], передбачає обов'язок державних органів, і в першу чергу Верховної Ради України як законодавчого органу, створити необхідні умови для реалізації громадянами права на працю та гарантувати його забезпечення.

Запровадження на території України воєнного стану у зв'язку з агресією російської федерації не дозволяють у повній мірі забезпечити і гарантувати кожній людині реалізацію права на працю та вимагають приймати непопулярні рішення для захисту суверенітету і територіальної цілісності України. Одним з таких рішень є прийняття Верховною Радою України 15 березня 2022 року Закону 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, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану [2].

Стаття 12 зазначеного закону встановлює особливості надання працівникам відпусток у період дії воєнного стану. Недосконалість правового регулювання відпусток призвело не лише до проблем застосування окремих норм вказаної статті, порушення прав працівників, але й змусило законодавчий орган вносити ряд суттєвих змін, після внесення яких стаття фактично викладена у новій редакції (див. закони України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-IX [3]; «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо

впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» від 22 листопада 2023 року № 3494-IX [4]).

Звичайно, запровадження воєнного стану передбачає встановлення певних обмежень прав і свобод громадян. Але такі обмеження не лише повинні відповідати міжнародним актам та національному законодавству (в першу чергу Конституції України), але й мати об'єктивне та розумне обґрунтування. А як можна пояснити імперативну норму про обмеження щорічної основної оплачуваної відпустки 24 календарними днями, що було передбачено у ч. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» при його прийнятті та діяла до 19 липня 2022 року (до набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-IX).

24 календарні дні – це мінімальна тривалість щорічної основної відпустки. Очевидно, що більшість працівників мають більшу тривалість щорічної відпустки. Лише вчителів, щорічна основна відпустка в яких становить 56 календарних днів, на початок вересня 2023 року в Україні нараховувалося понад 386 тисяч [5]. Оскільки в закладах освіти передбачено надання відпусток педагогічним і науково-педагогічним працівникам у період літніх канікул, які розпочинаються з 1 липня, то і щорічні відпустки надавалися з 1 по 24 липня. Чи була необхідність залучати до праці педагогічних і науково-педагогічних працівників у період з 25 липня до 1 вересня, тобто у період літніх канікул, виплачувати їм за цей період заробітну плату та переносити невикористану частину відпустки на інший період? Звичайно ні. І саме тому Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-IX абзац перший ч. 1 ст. 12 передбачив не обов'язок роботодавця, а його право у період дії воєнного стану обмежити надання працівнику щорічної основної відпустки тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Виникають сумніви і щодо доцільності норм абзацу другого ч. 1 ст. 12 вказаного закону, які передбачають, по перше, перенесення невикористаної частини щорічної основної відпустки на період після припинення або скасування воєнного стану, і по друге, можливість за рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки надавати без збереження заробітної плати. Обмеження щорічної основної відпустки 24 календарними днями обумовлено необхідністю виконання певної роботи працівником, залученням його до праці. Якщо роботодавець може не використовувати працю працівника протягом повної тривалості щорічної основної відпустки, який сенс замінювати частину такої відпустки (понад 24 календарних дні) відпусткою без збереження заробітної плати. При цьому, працівник залишається без засобів для проживання, а період відпустки без збереження заробітної плати не зарахується йому до стажу роботи.

Проте, «вершиною» розширення прав роботодавця стало надання йому повноважень позбавляти працівника права на будь-який вид 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), якщо вона перевищує 24 календарні дні (абзац третій ч. 1 ст. 12 вказаного закону). Зокрема, у ньому передбачено, що у період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім зазначених вище, але у тому числі за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, за особливий характер праці тощо) понад щорічну основну відпустку, за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати. Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану, але за рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати. Фактично це означає, що роботодавець буде визначати позбавити чи залишити працівникові право на оплачувану відпустку тривалістю більшою ніж 24 календарні дні. На нашу думку, заміна частини невикористаної щорічної

основної оплачуваної відпустки відпусткою без збереження заробітної платою є недоцільним, протиправним і таким, що порушує трудові права працівників.

Варто звернути увагу і на зміни, внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» від 22 листопада 2023 року № 3494-IX у ст. 26 Закону України «Про відпустки» [6]. До внесення зазначених змін працівнику за сімейними обставинами та з інших причин могла надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік, яка згідно п. 4 ст. 9 вказаного закону зараховувалася до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку. В нинішній редакції ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» передбачає можливість надання працівнику відпустки без збереження заробітної плати до 30 календарних днів на рік і час перебування у такій відпустці не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (ч. 4 ст. 26). Чи буде період перебування працівника у відпустці без збереження заробітної плати зараховуватися до загального (страхового) стажу роботи залежатиме від розміру сплати роботодавцем єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, який повинен бути не менше мінімального. При збільшенні тривалості періоду, в якому працівнику не буде нараховуватися і виплачуватися заробітна плата, ймовірність нарахування страхового внеску у розмірі, меншому за мінімальний, досить висока.

У зв'язку з викладеним вище, варто зазначити, що згідно ст. 3 Конституції України, права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави. Держава відповідальна перед людиною за свою законодавчу діяльність, зобов'язана утверджувати та забезпечувати права і свободи людини і громадянина.

Стаття 2 Закону України «Про відпустки» передбачає, що право на відпустки мають громадяни України, іноземці та особи без громадянства, 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. Це право забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи і заробітної плати.

Прийняття законів, норми яких обмежують право працівників на відпочинок, надають роботодавцям повноваження вирішувати на власний розсуд питання, які віднесені законом до гарантій права працівників на відпочинок та суперечать ст. 22 Конституції України в демократичному суспільстві є неприпустимим.

Список використаної літератури

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-ІХ. *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20> (дата звернення: 24.01.2024).
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» від 22.11.2023 р. № 3494-ІХ. *База даних «Законодавство України»*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3494-20#n65>
5. В українських школах не вистачає вчителів – дослідження PISA / *Платформа «ГОВОРИМО про освіту»*. URL: <https://hovorymo.live/pro-news/0325/>
6. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР / Верховна Рада України. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.