

Конституції України (конституційності) положень частини третьої, абзаців першого, другого, четвертого, шостого частини п'ятої статті 141 Закону України «Про судоустрій і статус суддів» та положень пункту 5 розділу III «Прикінцеві положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення» (справа про щомісячне довічне грошове утримання суддів у відставці) : Рішення Конституційного Суду України від 8 червня 2016 року № 4-рп/2016. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v004p710-16#n77>.

6. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 4. Ст. 43.

7. Про статус народного депутата України: Закон України від 17.11.1992 № 2790-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1993. № 3. Ст. 17.

8. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 № 1697-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 2–3. Ст. 12.

9. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 05.11.1991 № 1788-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 3. Ст. 10.

10. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 09.04.1992 № 2262-XII. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. № 29. Ст. 399.

11. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 № 1402-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 31. Ст. 545.

12. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. № 49–51. Ст. 376.

УДК 349.23

Катерина КУЦИК,

старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін Національної академії внутрішніх справ, кандидат юридичних наук

НОРМАТИВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Наслідком російської військової агресії проти України стала криза, яка вплинула на усі процеси суспільного життя: економіку, бізнес, виробництво та, на жаль, права людини.

Введення воєнного стану сформувало правові основи нової української реальності та зумовило необхідність врегулювання, зокрема, трудових відносин у цей період з метою захисту прав працівників та роботодавців. Як наслідок, це забезпечило правову основу для запровадження реформи трудового законодавства України, яке, адаптуючись до реалій, повинне на належному рівні забезпечувати роботу підприємств, зайнятість населення та підтримку національної економіки.

Зважаючи на небезпеку провадження господарської діяльності на певних територіях країни, складні умови роботи, відтік працівників в інші регіони країни та закордон, економічний спад та решту факторів,

зумовлених воєнним часом, регулювання трудових відносин, подекуди, потребує запровадження жорстких заходів та обмежень, в тому числі обмежень прав працівників.

15 березня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX), який запровадив зміни в регулюванні трудових відносин на період воєнного стану. Закон, природно, супроводжувався поправками, які пропонувалися: для стабілізації виробничих відносин, для підтримки роботодавців, для правових гарантій для працівників, для забезпечення права на безпечні та здорові умови праці тощо. Так, уже 01 липня 2022 року був прийнятий ще один закон – Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX (далі – Закон № 2352-IX).

Зазначені акти законодавства регулюють трудові відносини, які виникають на всіх підприємствах, установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та галузі виробництва, а також між особами, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, та, виходячи з їх змісту – тимчасово, до закінчення воєнного стану, погіршують умови реалізації та захисту трудових прав працівників порівняно з правами, закріпленими в Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП України) та Законі України «Про відпустки».

Згідно ст. 45 Конституції України, кожен, хто працює має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням перерв впродовж робочого дня, днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час тощо. Таким чином, час відпочинку – це тривалість часу, коли працівник тимчасово звільняється від виконання трудової функції та інших трудових обов'язків за трудовим договором.

Новели трудового законодавства, що закріплюють порядок регулювання трудових відносин на період воєнного стану, передбачають збільшення тривалості робочого часу та зменшення тривалості часу відпочинку. Так, Закон № 2352-IX закріплює право роботодавця збільшити тривалість робочого часу: для працівників критичної інфраструктури нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень; для працівників, яким встановлено скорочену тривалість робочого часу, максимальна його тривалість не повинна перевищувати 40 годин на тиждень. При цьому, тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути зменшена – із 48 до 24 годин (ч. 5 ст. 6 Закону № 2136-IX). Втім, варто зауважити, що таке скорочення тривалості щотижневого відпочинку для працівників є правом, а не обов'язком роботодавця.

Законом № 2136-IX було також встановлено тимчасові обмеження щодо надання вихідних днів працюючим громадянам та скасовано при цьому низку норм трудового законодавства: Так, відповідно до ч. 6 ст. 6 цього Закону у період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 53 (щодо скорочення тривалості роботи напередодні святкових, неробочих та

вихідних днів), ч. 1 ст. 65 (щодо встановлення граничних норм застосування надурочних робіт), ч. 3–5 ст. 67 (щодо перенесення вихідних днів), статей 71 (щодо встановлення заборони роботи у вихідні дні), 73, 78-1 КЗпП України та ч. 2 ст. 5 Закону України «Про відпустки» (щодо неврахування святкових і неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток). У зв'язку з тим, що у період дії воєнного стану положення про святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП України) не застосовуються, Законом уточнюється, що обчислення тривалості щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, слід проводити з урахуванням таких святкових і неробочих днів. Разом з цим, з переліку статей, норми яких не застосовуються у період дії воєнного стану, вилучено ст. 72 КЗпП України, що регламентує компенсацію за роботу у вихідний день. Тобто робота у вихідні дні має компенсуватися, як і у мирний час, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі відповідно до ст. 107 КЗпП України.

На даний час трудовим законодавством не передбачено обмежень щодо тривалості відпустки, однак, прийняті нормативні акти, що врегульовують трудові відносини в період воєнного стану, надають право роботодавцям обмежити тривалість щорічної відпустки працівникам до 24 календарних днів. Знову ж таки, відповідно до Закону № 2352-IX, а саме п. 6 ч. 6, це можливість обмежити тривалість щорічної основної відпустки працівника у період дії воєнного стану, надана роботодавцю, а не імперативне правило. Таким чином, працівникам, тривалість щорічної основної відпустки яких складає більше, ніж 24 календарних дні, наприклад, особам з інвалідністю чи педагогічним працівникам, за рішенням роботодавця може бути надано таку відпустку повної тривалості. У інших випадках, якщо тривалість щорічної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, невикористані дні переносяться після припинення або скасування воєнного стану.

Як і раніше, зберігається можливість оформлення протягом періоду воєнного стану щорічних додаткових, соціальних, навчальних та інших відпусток тривалістю та на умовах, визначених законодавством про відпустки (однак, слід звернути увагу, що обмеження надання щорічної основної відпустки стосується виключно тієї відпустки, що надається за поточний робочий рік). Винятком є працівники, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури – у цих випадках роботодавець має право відмовити працівнику у наданні будь-якої відпустки (крім відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами).

Статтею 12 Закону № 2136-IX передбачено, що роботодавець може надати працівнику за його бажанням відпустку без збереження заробітної плати на період дії воєнного стану без обмеження строку. До введення воєнного стану тривалість такої відпустки не могла перевищувати 15 календарних днів на рік (ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» № 504/96-ВР).

Тим не менш, незважаючи на тимчасові обмеження прав працівників в частині надання часу для відпочинку, Законом України № 2352-IX запроваджено новий вид відпусток без збереження заробітної плати, які надаються працівникам в обов'язковому порядку за їх заявою. Слід звернути увагу на те, що такий вид відпусток не належить до відпусток без збереження заробітної плати, які надаються працівникові відповідно до статей 25, 26 Закону України «Про відпустки», та роботодавець не може відмовити у їх наданні. Так, у п. 6 ч. 6 Закону № 2352-IX зазначено, що у період дії воєнного стану за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, роботодавець в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною в заяві, але не більше 90 календарних днів. Закон не обмежив можливості працівника реалізувати своє право на цю відпустку кілька разів, водночас загальна тривалість відпусток (частин), яку працівник може вимагати надати відповідно до цієї норми не може перевищувати 90 днів протягом дії воєнного стану. Як вже зазначалося, законом також не передбачено право роботодавця відмовити такому працівникові у наданні цієї відпустки. Водночас, виходячи із умов її надання, вбачається, що працівник має підтвердити той факт, що він «виїхав за межі території України» або «набув статусу внутрішньо переміщеної особи». Спосіб підтвердження факту виїзду за межі України не визначений законом, відтак рішення щодо надання відпустки у цьому випадку прийматиметься роботодавцем на підставі наданих працівником доказів, які в достатній мірі підтверджують цей факт. У разі повернення працівника, який перебуває у такій відпустці відповідно до ч. 4 ст. 12 Закону № 2136-IX, на територію України, виходячи із умов її надання, вважається, що особа втрачає право вимагати продовження такої відпустки.

Зважаючи на вищевикладене, попри тимчасове обмеження прав працівників, у даному випадку – права на відпочинок, гарантованого Конституцією України, законодавцем було вжито своєчасних заходів, спрямованих на забезпечення належного рівня взаємодії між сторонами трудових правовідносин та запровадження необхідних умов праці з метою подолання наслідків військової агресії. Значну увагу в прийнятих законодавчих актах приділено правовим аспектам врегулювання відносин між роботодавцями та працівниками шляхом визначення ступеня свободи кожної сторони. І хоча, з одного боку, роботодавцям надано право на власний розсуд вирішувати питання щодо встановлення тривалості часу відпочинку для працівників, з іншого боку – законодавець забезпечив можливість реалізації гарантованого права на відпочинок для працівників, незважаючи на реалії воєнного стану.