

**Труфанова Ю. В.**  
*к. ю. н., доцент, доцент кафедри  
цивільного права і процесу  
Західноукраїнський національний університет*

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ВІДПУСТКУ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ**

Право на відпочинок належить до базових соціально-економічних прав людини, закріплених у Конституції України та нормах трудового законодавства. Однією з ключових його складових є право працівника на відпустку, яке в умовах правового режиму воєнного стану зазнало суттєвих змін. Такі трансформації обумовлені об'єктивною необхідністю забезпечення безперервного функціонування державного механізму, економічної системи та об'єктів критичної інфраструктури.

Нормативно-правове забезпечення права на відпустку у період воєнного стану здійснюється з урахуванням положень Кодексу законів про працю України, Закону України « № 504/96-ВР» та спеціального законодавства, зокрема Закону України «№2136-ІХ» [1]. Вказаний закон передбачає можливість обмеження окремих трудових прав працівників, у тому числі права на щорічну оплачувану відпустку.

Передусім слід зазначити, що запровадження правового режиму воєнного стану не зумовило змін у загальному порядку надання відпусток, як і раніше, щорічні основні відпустки, мають надаватися відповідно до затвердженого на підприємстві графіка відпусток. Відтак працівник, керуючись таким графіком, має право реалізувати своє право на відпочинок.

У разі відмови роботодавця у її наданні постає питання щодо визначення можливого алгоритму дій працівника з метою захисту порушеного права. Водночас законодавством передбачено виняток, а саме роботодавець може відмовити у наданні відпустки, якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, зокрема у сфері оборони чи забезпечення життєдіяльності населення [3]. Такі обмеження мають тимчасовий характер і повинні застосовуватися з урахуванням принципу пропорційності.

Відповідно до статті 74 Кодексу законів про працю України особам, які перебувають у трудових правовідносинах з підприємствами, незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працівникам, які виконують роботу на підставі трудового договору з фізичною особою, гарантується право на щорічні відпустки (основну та додаткові) із збереженням на період їх використання місця роботи (посади) та заробітної плати. Згідно зі статтею 75 КЗпП України щорічна основна відпустка є обов'язковою мінімальною державною гарантією, яка надається працівникам тривалістю не менше ніж 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, обчислення якого здійснюється з дня укладення трудового договору [2].

Зокрема, законодавством встановлено, що роботодавець має право обмежити тривалість щорічної основної відпустки 24 календарними днями за відповідний поточний робочий рік [1]. У період дії правового режиму воєнного

стану роботодавець має право надавати працівникові щорічну відпустку тривалістю понад 24 календарні дні за рахунок власних фінансових ресурсів. Водночас реалізація такого права не є обов'язком роботодавця, а належить до його права на власний розсуд. З огляду на це працівникам, яким відповідно до законодавства встановлено подовжену тривалість щорічної основної відпустки а саме, особам з інвалідністю та педагогічним працівникам, відпустка повної тривалості може бути надана за рішенням роботодавця.

Особливої уваги потребує інститут відпусток без збереження заробітної плати в умовах воєнного стану. Законодавець, реагуючи на сучасні соціально-економічні виклики, суттєво розширив підстави та порядок надання таких відпусток, що зумовило формування більш гнучкої моделі регулювання трудових відносин [1].

Особливістю надання відпусток без збереження заробітної плати є їх добровільний характер, оскільки вони можуть бути надані виключно за ініціативою працівника. У зв'язку з цим примусове направлення працівників у такі відпустки розглядається як істотне порушення трудового законодавства [3].

Наразі система відпусток без збереження заробітної плати охоплює кілька видів. По-перше, це відпустка, яка надається в обов'язковому порядку у випадках, прямо передбачених статтею 25 Закону України «№ 504/96-ВР». По-друге, відпустка за згодою сторін відповідно до статті 26 зазначеного Закону, тривалістю до 30 календарних днів на рік [4, ст. 26].

Окрему категорію становлять спеціальні відпустки, запроваджені на період дії воєнного стану, зокрема відпустка без збереження заробітної плати за домовленістю сторін без обмеження строку, а також відпустка для працівників, які виїхали за межі України або набули статусу внутрішньо переміщених осіб, тривалістю до 90 календарних днів [1, ст. 12].

З наукової позиції зазначена диференціація відпусток має як позитивні, так і проблемні наслідки. Її перевагами є підвищення гнучкості регулювання трудових відносин у кризових умовах, адаптація роботодавців до економічних викликів, а також посилення соціального захисту працівників, які вимушено змінили місце проживання або перебувають у складних життєвих обставинах. Водночас зазначена модель містить і суттєві ризики. Насамперед, розширення можливості надання відпусток без збереження заробітної плати без чітких часових меж за згодою сторін може призводити до фактичного порушення принципу добровільності. У практичній площині це створює ризики прихованого тиску з боку роботодавця, коли оформлення такої відпустки використовується як альтернатива належному забезпеченню працівника роботою та оплатою праці.

Крім того, тривале перебування працівника у відпустці без збереження заробітної плати фактично призводить до втрати основного джерела доходу, що ставить під сумнів баланс інтересів сторін трудового договору та може суперечити соціальній функції трудового права. Додатковою проблемою є потенційне зловживання такими відпустками для уникнення роботодавцем обов'язку щодо виплати заробітної плати або оптимізації витрат за рахунок працівника. Інститут відпусток без збереження заробітної плати в умовах воєнного стану характеризується подвійною природою, з одного боку, він забезпечує необхідну гнучкість правового регулювання, а з іншого, потребує посиленого нормативного та контрольного механізму для недопущення

звуження трудових гарантій і забезпечення реальної добровільності їх застосування.

Отже, правове забезпечення права працівників на відпустку в умовах воєнного стану характеризується поєднанням тимчасових обмежень та збереженням базових трудових гарантій. Водночас існує потреба у вдосконаленні законодавства з метою запобігання зловживанням та забезпечення ефективного захисту прав працівників.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України N 2136-IX від 15.03.2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Кодекс законів про працю URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
3. Трудові ініціативи: Право на відпочинок зміни на період воєнного стану URL: <https://trudovi.org.ua/analytics/pravo-na-vidpochynok-zminy-na-period-voiennoho-stanu/>
4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

УДК 342.9

**Вербіцька М. В.**

*суддя Новодністровського міського суду Чернівецької області,  
к.ю.н., доц., доцентка кафедри адміністративного права та  
судочинства Західноукраїнського національного університету,*

#### **ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРИТЯГНЕННЯ ДО АДМІНІСТРАТИВНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ЗА ТРИВАЮЧІ АДМІНІСТРАТИВНІ ПРАВОПОРУШЕННЯ**

Відповідно до ч. 1, 2 Кодексу України про адміністративні правопорушення (далі - КУпАП) адміністративне стягнення може бути накладено не пізніше як через два місяці з дня вчинення правопорушення, а при триваючому правопорушенні - не пізніше як через два місяці з дня його виявлення, крім справ про адміністративні правопорушення, зазначених у частинах дев'ятій і десятій цієї статті, та за винятком випадків, коли справи про адміністративні правопорушення відповідно до цього Кодексу підвідомчі суду (судді).

Якщо справи про адміністративні правопорушення відповідно до цього Кодексу чи інших законів підвідомчі суду (судді), стягнення може бути накладено не пізніше як через три місяці з дня вчинення правопорушення, а при триваючому правопорушенні - не пізніше як через три місяці з дня його виявлення, крім справ про адміністративні правопорушення, зазначені у частинах третій - восьмій цієї статті [1].