

Мельник К. Ю.

доктор юридичних наук, професор,
Харківський національний
університет внутрішніх справ,
кафедра трудового
та господарського права;
<https://orcid.org/0000-0002-8960-0234>,
e-mail: melnik_k.u@ukr.net

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Досліджено проблеми правового регулювання відпусток у сучасних умовах воєнного стану. Вивчено точки зору науковців та положення законодавства щодо змісту категорій «відпустка» та «юридичні гарантії прав людини».

Відзначено, що працівник у трудових правовідносинах є економічно слабшою стороною порівняно з роботодавцем. Тому трудове законодавство традиційно забезпечує пріоритет інтересів працівника перед інтересами роботодавця за допомогою встановлення для працівників юридичних гарантій у сфері умов праці та відпочинку, переведення на іншу роботу, звільнення з роботи тощо. Доведено, що надважливе значення для працівника мають юридичні гарантії у сфері відпусток. Дістали подальшого розвитку наукові підходи до розуміння юридичних гарантій прав працівників у сфері відпусток. Окреслено перелік основних юридичних гарантій прав працівників у сфері відпусток.

Удосконалено визначення термінів «відпустка» та «юридичні гарантії прав людини». Відпустка – це найтриваліший час відпочинку працівників, передбачений законодавством, колективними угодами, колективним та трудовим договором, протягом якого вони вільні від виконання трудових обов'язків і мають використовувати його на власний розсуд або за цільовим призначенням. Юридичні гарантії прав людини – це норми права, які забезпечують реалізацію та захист прав людини, а також діяльність уповноважених органів та організацій із реалізації цих норм.

Обґрунтовано, що всі відпустки можна розділити на дві групи: 1) ті, що використовуються працівником на власний розсуд, як правило, для відпочинку та відновлення працездатності; 2) ті, що використовуються працівником за цільовим призначенням, установленим законодавством (у зв'язку з народженням та вихованням дітей, навчанням, науковою діяльністю, підготовкою та участю у спортивних змаганнях, одруженням, сімейними обставинами тощо).

З метою поліпшення користування нормативним матеріалом та скасування дублювання норм, запропоновано включити в Кодекс законів про працю України норми Закону України «Про відпустки», яких в ньому не має, а сам Закон скасувати.

Доведена доцільність залишити обмеження юридичних гарантій прав працівників у сфері відпусток, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», лише для тих, хто працює на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Ключові слова: відпустка, щорічна відпустка, соціальна відпустка, юридичні гарантії, працівник, роботодавець, час відпочинку, воєнний стан.

The problems of legal regulation of vacations in modern conditions of martial law are studied. The points of view of scientists and provisions of the legislation regarding the content of the categories "vacation" and "legal guarantees of human rights" have been studied.

It was noted that the employee in labor relations is economically the weaker party compared to the employer. Therefore, labor legislation traditionally ensures the priority of the

interests of the employee over the interests of the employer by establishing legal guarantees for employees in the field of working and rest conditions, transfer to another job, dismissal from work, etc. It has been proven that legal guarantees in the field of vacations are of paramount importance for an employee. Scientific approaches to the understanding of legal guarantees of the rights of employees in the field of vacations have received further development. The list of the main legal guarantees of the rights of employees in the field of vacations is outlined.

The definitions of the terms "vacation" and "legal guarantees of human rights" have been improved. Vacation is the longest period of rest for employees provided by legislation, collective agreements, collective and labor contracts, during which they are free from work duties and must use it at their own discretion or for a specific purpose. Legal guarantees of human rights are legal norms that ensure the implementation and protection of human rights, as well as the activities of authorized bodies and organizations for the implementation of these norms.

It is justified that all vacations can be divided into two groups: 1) those used by the employee at his own discretion, as a rule, for rest and restoration of working capacity; 2) those used by the employee for the purpose established by the legislation (in connection with the birth and upbringing of children, studies, scientific activities, training and participation in sports competitions, marriage, family circumstances, etc.).

In order to improve the use of regulatory material and to eliminate the duplication of norms, it is proposed to include in the Code of Labor Laws of Ukraine the norms of the Law of Ukraine "On Vacations", which are not included in it, and to abolish the Law itself.

It has been proven expedient to leave the limitations of legal guarantees of the rights of employees in the field of vacations, established by the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law", only for those who work at critical infrastructure facilities (in the defense sector, the sphere of ensuring the livelihood of the population, etc.).

Key words: *vacation, annual leave, social leave, legal guarantees, employee, employer, time off, martial law.*

Постановка проблеми. У сучасних умовах в Україні особливого значення набувають проблеми дотримання прав людини, особливо у сфері праці та відпочинку. Зазначене перебуває у прямому взаємозв'язку з міграцією трудових ресурсів, рівнем зайнятості населення та якістю трудової діяльності працівників, що в підсумку впливає на функціонування національної економіки. Сьогодні Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» призупинив дію низки важливих юридичних гарантій прав працівників у сфері відпусток, що не могло не відбитися негативним чином на становищі працівників у трудових правовідносинах. Зазначене актуалізує необхідність проведення комплексного наукового дослідження проблем правового регулювання відпусток у сучасних умовах воєнного стану.

Стан дослідження. Проблемами правового регулювання відпусток займалися за часів незалежності України такі науковці, як: В. Д. Авескулов, В. С. Венедіктов, С. В. Вишновецька, Л. П. Гаращенко, М. І. Гордієнко, К. І. Дмитрієва, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Д. І. Сіроха, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Постійний розвиток національного законодавства та сучасний воєнний стан накладає свої особливості на правове регулювання відпусток та практику їх надання, що потребує сучасного наукового дослідження.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є вироблення авторського підходу до вирішення проблем правового регулювання відпусток в умовах воєнного стану. Завданнями дослідження є вивчення точок зору науковців та положень законодавства щодо змісту категорій «відпустка» та «юридичні гарантії прав людини»; окреслення переліку основних юридичних гарантій прав працівників у сфері відпусток; виявлення особливостей

реалізації юридичних гарантій прав працівників у сфері відпусток в умовах воєнного стану.

Наукова новизна дослідження. Удосконалено визначення термінів «відпустка» та «юридичні гарантії прав людини»; дістали подальшого розвитку наукові підходи до розуміння юридичних гарантій прав працівників у сфері відпусток; розроблено авторські пропозиції з удосконалення сучасного національного законодавства у сфері відпусток.

Виклад основного матеріалу. Відпустки є найтривалішим часом відпочинку працівників, передбаченим міжнародним та національним законодавством. Вони дозволяють працівнику більш повноцінно підійти до відпочинку, відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також задовольнити значущі для працівника та його сім'ї потреби та інтереси в народженні та вихованні дітей, навчанні, науці, спорті тощо.

Нині світове співтовариство приділяє значну увагу закріпленню права працівників на відпустки. Серед міжнародних документів у цій сфері слід, передусім, відзначити Загальну декларацію прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права, Європейську соціальну хартію (переглянуту), конвенції МОП «Про охорону материнства» (переглянута в 1952 р.) № 103, «Про оплачувані відпустки» (переглянута у 1970 р.) № 132, «Про оплачувані учбові відпустки» (1974 р.) № 140.

Так, ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає, що Сторони зобов'язуються встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів. Стаття 8 Європейської соціальної хартії (переглянутої) передбачає обов'язок Сторін забезпечити працюючим жінкам відпустку на період до і після пологів загальною тривалістю не менше 14 тижнів або з оплатою такої відпустки, або з виплатою достатньої допомоги по соціальному забезпеченню, або з наданням допомоги за рахунок державних коштів [1].

Відповідно до ст. 3 Конвенції МОП № 132 «кожна особа має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості. Відпустка ні в якому разі не може становити менше трьох робочих тижнів за один рік роботи» [2]. Стаття 3 Конвенції МОП № 103 передбачає, що після пред'явлення медичної довідки, яка засвідчує передбачуваний строк її пологів, жінка, відносно якої застосовується ця Конвенція, має право на відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами. Тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами становить, як мінімум, дванадцять тижнів і включає період обов'язкової післяпологової відпустки. Тривалість обов'язкової післяпологової відпустки встановлюється законодавством кожної країни, але ні в якому разі не становить менш як 6 тижнів; залишок всієї відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами може бути використаний до передбачуваної дати пологів або після закінчення строку обов'язкової післяпологової відпустки, або частина його може бути використана до передбачуваного строку пологів, частина – після закінчення строку обов'язкової післяпологової відпустки залежно від того, як це передбачається законодавством країни [3]. Стаття 2 Конвенції МОП № 140 передбачає, що кожний член Організації розробляє і здійснює політику, що сприяє методами, які відповідають національним умовам і практиці і у разі потреби поетапно, наданням оплачуваних учбових відпусток для цілей: а) професійної підготовки на будь-якому рівні; б) загальної, соціальної або цивільної освіти; с) профспілкового навчання [4].

В Україні право на щорічну оплачувану відпустку гарантується ст. 45 Конституції України. Комплексно правове регулювання тривалості та порядку надання відпусток здійснюється нормами Кодексу законів про працю України та Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР.

Одразу відзначимо, що вказані національні нормативно-правові акти не передбачають визначень ні загального терміна «відпустка», ні її різновидів. Також негативною ознакою національного законодавства у цій сфері є дублювання норм у Кодексі законів про працю України та Законі України «Про відпустки». З огляду на те, що Кодекс законів про працю України є основним комплексним нормативно-правовим актом трудового законодавства, вважаю за необхідне для поліпшення користування нормативним

матеріалом включити в Кодекс норми Закону України «Про відпустки», яких в ньому не має, а сам Закон скасувати.

Фахівці у галузі трудового права визначають термін «відпустка» наступним чином: «такі календарні періоди працюючих громадян, протягом яких вони вільні від виконання основних трудових обов'язків і мають право використовувати їх на власний розсуд або за призначенням» [1, с. 292–293], «вільний від роботи час встановленої законодавством або угодою сторін тривалості, протягом якого за працівником зберігається місце роботи (посада)» [2, с. 216], «тимчасове вивільнення працівника від виконання трудових обов'язків, що обчислюється в календарних днях, умови й порядок надання якого передбачено законодавством, угодою, колективним або трудовим договором» [3, с. 7]. Аналіз указаних визначень свідчить про те, що науковці у визначення включають не всі основні ознаки відпустки. Також відзначаю, що окремими з наведених визначень можна визначити й інші види часу відпочинку.

З метою вироблення власного підходу до визначення терміна «відпустка» дослідимо норми національного законодавства та теоретичні напрацювання стосовно характерних ознак відпусток. Передусім, відзначаю, що ст. 4 Закону України «Про відпустки» передбачає такі види відпусток: 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; 3-1) 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 установлюватись інші види відпусток [5].

Л. П. Гаращенко в авторефераті дисертації «Правове регулювання відпусток за законодавством України» дає визначення окремим різновидам відпусток: «щорічна основна відпустка – це встановлений законодавством період тривалого відпочинку, протягом якого працівник тимчасово звільняється від виконання своїх трудових обов'язків із збереженням місця роботи (посади) та середнього заробітку», «щорічна додаткова відпустка – це певна кількість календарних днів, що надається працівникам понад встановлену законом тривалість щорічної основної відпустки з метою компенсації негативного впливу виробничих факторів і умов праці на здоров'я працівника та з метою заохочення із збереженням місця роботи та середньомісячної заробітної плати за одну або кілька підстав, передбаченими законодавством», «учбова відпустка – це певний календарний період часу, що надається працівникові з метою здобуття освіти та підвищення свого професійного рівня із збереженням місця роботи (посади) та середнього заробітку», «творча відпустка – це тимчасове звільнення працівника від виконання трудових обов'язків з метою виконання спеціальних завдань із збереженням місця роботи та середнього заробітку», «соціальна відпустка – це певний календарний період часу, що надається жінкам з метою народження дітей та іншим членам сім'ї для догляду та виховання дітей із збереженням місця роботи (посади) та виплати матеріальної допомоги за рахунок держави чи інших коштів» [4, с. 12–14].

Як можна побачити, науковець не в усіх випадках чітко наводить призначення відпусток. Це, зокрема, стосується творчої відпустки, при визначенні якої Л. П. Гаращенко використовує не зовсім вдалу термінологічну конструкцію – «виконання спеціальних завдань». Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження умов, тривалості, порядку надання та оплати творчих відпусток» від 19 січня 1998 р. № 45, творчі відпустки надаються працівникам підприємств, установ та організацій незалежно від

форм власності за основним місцем їх роботи для закінчення дисертації на здобуття наукового ступеня доктора філософії або доктора наук, для написання підручника, а також монографії, довідника тощо [6]. Таким чином, незрозуміло, що Л. П. Гаращенко називає спеціальними завданнями.

Доволі молодим є законодавство, що передбачає відпустку для підготовки та участі в змаганнях. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях» від 1 червня 2011 р. № 565, відпустки надаються для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях, що включені до Єдиного календарного плану фізкультурно-оздоровчих, спортивних заходів та спортивних змагань України на відповідний рік [7].

Відпустка у зв'язку з навчанням надається у зв'язку з навчанням у середніх, професійно-технічних, вищих навчальних закладах, навчальних закладах післядипломної освіти та аспірантурі, а також у зв'язку з профспілковим навчанням відповідно до статей 13–15-1 Закону України «Про відпустки».

Соціальні відпустки надаються у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у зв'язку з усиновленням дитини, а також працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, та працівникам при народженні дитини відповідно до статей 17–20 Закону України «Про відпустки».

Найбільш поширеним видом відпусток є щорічні відпустки, які так називаються тому, що вони надаються працівникам у кожному робочому році. Передбачаються вони переважно для відпочинку та відновлення працездатності, однак працівник має право використовувати їх за власним розсудом. Щорічні відпустки (основна та додаткові) надаються працівникам, які працюють за трудовим договором на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також у фізичної особи, за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору, із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати. Щорічна основна відпустка надається всім працівникам без виключення. Щорічна додаткова відпустка надається понад щорічну основну відпустку за однією підставою, обраною працівником (за роботу із шкідливими і важкими умовами праці, за особливий характер праці).

Крім оплачуваних відпусток, тобто відпусток із збереженням заробітної плати (всі вищезазначені відпустки), національне законодавство передбачає і відпустки без збереження заробітної плати. Розрізняють такі види відпусток без збереження заробітної плати: 1) відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівнику в обов'язковому порядку; 2) відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін. Відпустки без збереження заробітної плати надаються як для відпочинку та відновлення працездатності, так і для інших цілей (працівникам, які одружуються, працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, тощо).

Отже, усі відпустки можна розділити на дві групи: 1) ті, що використовуються працівником на власний розсуд, як правило, для відпочинку та відновлення працездатності; 2) ті, що використовуються працівником за цільовим призначенням, установленим законодавством (у зв'язку з народженням та вихованням дітей, навчанням, науковою діяльністю, підготовкою та участю у спортивних змаганнях, одруженням, сімейними обставинами тощо).

Таким чином, відпустка – це найтриваліший час відпочинку працівників, передбачений законодавством, колективними угодами, колективним та трудовим договором, протягом якого вони вільні від виконання трудових обов'язків і мають використовувати його на власний розсуд або за цільовим призначенням.

Працівник у трудових правовідносинах є економічно слабшою стороною порівняно з роботодавцем. Тому трудове законодавство традиційно забезпечує пріоритет інтересів працівника перед інтересами роботодавця за допомогою встановлення для працівників юридичних гарантій у сфері умов праці та відпочинку, переведення на іншу роботу, звільнення з роботи тощо.

У юридичній літературі категорію «юридичні гарантії» визначають по-різному. Так, О. Ф. Скакун указує, що юридичні гарантії прав людини – це система юридичних засобів і способів охорони і захисту прав людини і громадянина. Юридичні гарантії стосуються, насамперед, правотворчої діяльності держави, способів закріплення прав людини і принципів дії фіксує їх норм, визначення порядку реалізації прав, форм їх охорони. Важливо не лише законодавче закріплення прав, але й адекватне сприйняття чинного нормативного матеріалу всіма його адресатами, що знаходить вираження в безпосередній діяльності, яка реалізує право, та у правозастосовній діяльності держави. Остання включає можливість примусового виконання прав громадян і усунення перешкод на шляху їхньої реалізації [5, с.188]. З точки зору В. Ф. Погорілка, юридичні гарантії – це передбачені законом спеціальні засоби практичного забезпечення прав та свобод людини і громадянина [6, с. 40]. В. В. Копейчиков уважав, що юридичні гарантії є комплексним поняттям, яке поширюється на всі сфери, форми і методи діяльності державних та громадських організацій, а також громадян, і охоплюють практичну реалізацію прав і законних інтересів особи [7, с. 17]. На думку А. В. Пономаренко, 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 охорона, захист та відновлення у разі порушення [8, с. 41]. В. О. Міхальов під юридичними гарантіями розуміє встановлені державою із наданням їм формальної (юридичної) обов'язковості принципи і норми, які забезпечують здійснення прав і свобод шляхом належної регламентації порядку їх здійснення, а також їх охорони і захисту [9, с. 288].

Вважаю, що, окрім норм права, що забезпечують реалізацію та захист прав людини, обов'язковою складовою юридичних гарантій також є діяльність уповноважених органів та організацій із реалізації цих норм. Отже, під юридичними гарантіями прав людини слід розуміти норми права, які забезпечують реалізацію та захист прав людини, а також діяльність уповноважених органів та організацій із реалізації цих норм.

Надзвичайно важливі значення для працівника мають юридичні гарантії у сфері відпусток. Національне законодавство передбачає такі основні гарантії прав працівників у вказаній сфері: 1) надання відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених Законом України «Про відпустки» (ст. 2 Закону України «Про відпустки»); 2) заборона заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених ст. 24 Закону України «Про відпустки» (ст. 2 Закону України «Про відпустки»); 3) тривалість щорічної основної відпустки має бути не меншою ніж 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору (ст. 75 КЗпП України, ст. 6 Закону України «Про відпустки»); 4) заборона ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці (ч. 5 ст. 80 Кодексу законів про працю України, ч. 5 ст. 11 Закону України «Про відпустки»); 5) обов'язкове надання невикористаної частини щорічної відпустки працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка (ч. 7 ст. 79 Кодексу законів про працю України, ч. 2 ст. 12 Закону України «Про відпустки»); 6) обов'язковість надання щорічних відпусток за бажанням, визначених Законом України «Про відпустки», працівників в зручний для них час (ст. 10 Закону

України «Про відпустки»); 7) тривалість відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами обчислюється сумарно і становить 126 календарних днів (140 календарних днів – у разі народження двох і більше дітей та в разі ускладнення пологів). Вона надається повністю незалежно від кількості днів, фактично використаних до пологів (ст. 20 Закону України «Про відпустки»); 8) обов'язковість надання відпустки без збереження заробітної плати за бажанням, визначених Законом України «Про відпустки», працівників (ст. 25 Закону України «Про відпустки»); 9) встановлення юридичної відповідальності для осіб, які порушили норми національного законодавства, положення колективних угод, колективного та трудового договору у сфері відпусток.

Ухвалений у 2022 р. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» присвятив окрему статтю відпусткам – ст. 12 «Відпустки». Так, ч. 1 ст. 12 Закону передбачає, 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 [8]. Відповідно до ч. 1 ст. 75 Кодексу законів про працю України та ч. 1 ст. 6 Закону України «Про відпустки», щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Інші частини (ч.ч. 2–8) ст. 6 Закону України «Про відпустки» передбачають більшу тривалість щорічної основної відпустки для окремих категорій працівників. Наприклад, 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 [9]. Таким чином, обмеження стосуються випадків, передбачених (ч.ч. 2–8) ст. 6 Закону України «Про відпустки» та іншими законами, що встановлюють тривалість щорічної основної відпустки більше 24 календарних днів.

Також ч. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає, що у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми ч. 7 ст. 79, ч. 5 ст. 80 Кодексу законів про працю України та ч. 5 ст. 11, ч. 2 ст. 12 Закону України «Про відпустки» у період дії воєнного стану не застосовуються [10]. Отже, сьогодні не застосовуються наступні важливі гарантії прав працівників у сфері відпусток: заборона ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці (ч. 5 ст. 80 Кодексу законів про працю України, ч. 5 ст. 11 Закону України «Про відпустки»); обов'язкове надання невикористаної частини щорічної відпустки працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка (ч. 7 ст. 79 Кодексу законів про працю України, ч. 2 ст. 12 Закону України «Про відпустки») [11].

Відповідно до ч. 2 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в 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 [12].

Вищевказане свідчить про зниження сьогодні юридичних гарантій прав працівників у сфері відпусток, передбачених Кодексом законів про працю України та Законом України «Про відпустки». З огляду на те, що воєнний стан триває більше року і постійно продовжується без перспектив скасування в недалекому майбутньому, а більшість підприємств, установ, організацій в Україні працюють у звичайному режимі, вважаю за необхідне залишити вказані вище обмеження, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», лише для тих, хто працює на

об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Висновки. З метою поліпшення користування нормативним матеріалом та скасування дублювання норм, існує доцільність включити в Кодекс законів про працю України норми Закону України «Про відпустки», яких в ньому не має, а сам Закон скасувати.

Необхідно доповнити Кодекс законів про працю України статтею з назвою «Визначення термінів», в межах якої розташувати наступне визначення: «відпустка – це найтриваліший час відпочинку працівників, передбачений законодавством, колективними угодами, колективним та трудовим договором, протягом якого вони вільні від виконання трудових обов'язків і мають використовувати його на власний розсуд або за цільовим призначенням».

Юридичні гарантії прав людини – це норми права, які забезпечують реалізацію та захист прав людини, а також діяльність уповноважених органів та організацій із реалізації цих норм.

Існує доцільність залишити обмеження юридичних гарантій прав працівників у сфері відпусток, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», лише для тих, хто працює на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Трудове право України: Академічний курс: підручник / П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін. ; за ред. П. Д. Пилипенка. 2–ге вид., перероб. і доп. Київ : Видавничий Дім «Ін Юре», 2006. 544 с.
2. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: 2022. 376 с. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/07/27/Trudove.pravo.Ukrayiny.26.07.2022.pdf> (дата звернення: 11.12.2022).
3. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Харків, 2014. 19 с.
4. Гаращенко Л.П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: спец. 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. Київ, 2002. 21 с.
5. Скакун О.Ф. Теорія держави і права: підручник. Харків: Консум, 2001. 656 с.
6. Права та свободи людини і громадянина в Україні / В.Ф. Погорілко, В.В. Головченко, М.І. Сірий. Київ : Ін Юре, 1997. 52 с.
7. Копейчиков В.В. Реализация субъективных прав граждан. Советское государство и право. 1984. № 3. С. 13–19.
8. Пономаренко А. В. Поняття «юридичні гарантії» в трудовому праві. Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди. «Право». 2013. Вип. 20. С. 37-41.
9. Міхальов В.О. Класифікація юридичних гарантій прав і свобод особистості в Україні URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/15277/Міхальов%20В.%20О.%20Класифікація%20юридичних%20гарантій%20прав%20і%20свобод%20особистості%20в%20Україні.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (дата звернення: 10.12.2022).