

Україні») дає підстави для висновку про посилення ролі та значення соціального діалогу у забезпеченні права працівника на захист трудових прав, свобод і законних інтересів.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Затв. Законом УРСР від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Проект Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/01/1projekt_trudovogo_kodeksu_12.01.2024.pdf.
3. Про дерадьянізацію законодавства України: Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n40>.
4. Proposal for a COUNCIL RECOMMENDATION on strengthening social dialogue in the European Union (Brussels, 13 June 2023). URL: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/en/pdf>.
5. Бурак В. Я. Правовий механізм захисту трудових прав та законних інтересів працівників: монографія. Львів: Львівський національний університет імені Івана Франка, 2021. 440 с.
6. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. № 2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. № 28. Ст. 255.
7. Лагутіна І. В. Форми захисту трудових прав працівників: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса: Фенікс, 2007. 20 с.

УДК 349.2 (043.2)

Тарасенко В.С., к.ю.н., доцент,
Комарова Д.О., здобувач вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня,
Національний університет «Одеська юридична академія»,
м. Одеса, Україна

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ НАДАННЯ ОКРЕМИХ ВИДІВ ВІДПУСТОК

24 грудня 2023 року набрав чинності Закон 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 (далі – Закон № 3494-IX) [1], яким було внесено низку змін до КЗпП України [2], законів України «Про відпустки» [3] та «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо видів та порядку надання відпусток [4].

Зокрема, Законом № 3494-IX були внесені зміни до статті 84 КЗпП України, статті 26 Закону України «Про відпустки», статті 12 Закону

України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», які визначають тривалість відпусток без збереження заробітної плати.

Так, статтею 84 КЗпП України та статтею 26 Закону України «Про відпустки» визначено, що за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 30 календарних днів на рік.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати без обмеження строку. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

Як і раніше, у період дії воєнного стану за згодою сторін може надаватися відпустка без збереження заробітної плати і більшої тривалості ніж 30 календарних днів.

Разом з тим, починаючи з 24 грудня 2023 року, час перебування у відпустках без збереження заробітної плати, наданих як за сімейними обставинами, так і з урахуванням збройної агресії проти України згідно із статтею 26 Закону України «Про відпустки», не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини 1 статті 9 Закону України «Про відпустки».

До запровадження цих змін таке правило діяло лише відносно відпусток без збереження заробітної плати, які роботодавець надавав на вимогу внутрішньо переміщеної особи чи працівника, який перебуває за кордоном, тривалістю не більше 90 днів згідно з частиною четвертою статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Згідно з частиною четвертою статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки».

Таким чином, починаючи з 24 грудня 2023 року, до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховується час перебування працівника лише у відпустці без збереження заробітної плати, що надана на підставі статті 25 Закону України «Про відпустки» або інших видів відпусток, передбачених законодавством.

Також Законом № 3494-IX були внесені зміни і до статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», зокрема встановлено, що якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

У період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду 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) понад щорічну основну відпустку, передбачену абзацом першим цієї частини, за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати. Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

Така редакція статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» вперше надала роботодавцю безумовне право приймати самостійно рішення про переведення невикористаних днів такої щорічної відпустки працівника у відпустку без збереження заробітної плати. У попередній редакції цього Закону у роботодавця не було безумовного дискретного права на прийняття такого рішення.

Такі обмеження в порядку надання відпусток прийнятті виключно в інтересах роботодавців та на практиці можуть призводити до зловживань роботодавцями своїми правами, зокрема відносно окремих працівників, оскільки це може стати видом прихованого покарання працівників з боку роботодавців або прийняття такого рішення роботодавцем з метою економії фонду оплати праці підприємства.

Крім того, необхідно констатувати, що відповідно до статті 6 Закону України «Про відпустки» щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору. Таким чином, заробітна плата працівникам за весь час відпустки визначається як частина винагороди за вже виконану працівником роботу. Тому можна стверджувати, що право роботодавця на прийняття рішення про заміну невикористаних днів щорічної відпустки працівника на відпустку без збереження заробітної плати, є обмеженням права працівника на отримання винагороди за відпрацьований період.

На нашу думку, зазначені положення Закону № 3494-IX та наслідки їх впровадження не узгоджуються з вимогами статей 22, 24 та

45 Конституції України та призводять до обмежень конституційного права працівників на відпочинок, звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод працівників, а також не відповідають принципам розумності та справедливості.

З урахуванням вищевикладеного, існують достатні правові підстави для внесення до Конституційного Суду України конституційного подання щодо відповідності Конституції України (неконституційності) Закону 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-ІХ.

Література

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань: Закон України від 22.11.2023 року № 3494-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2024. № 9. Ст. 458.

2. Кодекс законів України про працю від 10.12.1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

3. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 року № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.

4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року № 2136-ІХ. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.

УДК 349.2 (043.2)

Тищенко О. В., д.ю.н., професор,
Київський національний університет ім. Тараса Шевченка,
м. Київ, Україна

ПРОБЛЕМИ ВІДПОВІДНОСТІ ПРОЄКТУ ТРУДОВОГО КОДЕКСУ УКРАЇНИ ЗАСАДНИЧИМ ПОЛОЖЕННЯМ МІЖНАРОДНО- ПРАВОВИХ АКТІВ

Одним із першочергових завдань у контексті євроінтеграції та дерадянзації законодавства України є необхідність удосконалення трудового законодавства шляхом здійснення нового етапу кодифікації, як найвищої правової форми систематизації, впорядкування норм права у сфері правового регулювання праці у кодифікованому нормативно-правовому акті. Чинний Кодекс законів про працю України (КЗпПУ), який був затверджений Законом від 10.12.1971 р. № 322-VIII (у редакції станом на 24.12.2023 р.), попри численні зміни та доповнення, які вносилися і вносяться законодавчим органом держави протягом всього періоду його