

створення прозорих, справедливих і стабільних правових умов для функціонування фінансових активів у сучасному світі.

Нарешті, важливо підкреслити, що розвиток фінансових ринків та правове регулювання фінансових активів повинні бути спрямовані на досягнення збалансованого підходу між захистом прав власності та інтересів інвесторів, з одного боку, і стимулюванням фінансового розвитку та економічного зростання, з іншого. Тільки таким чином можна забезпечити стабільність і процвітання суспільства в цілому.

Мельник К. Ю.

доктор юридичних наук, професор,
Харківський національний університет внутрішніх справ
e-mail: melnik_k.u@ukr.net
ORCID: 0000-0002-8960-0234

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ЩОРІЧНИХ ВІДПУСТОК

Щорічні відпустки є особливим часом відпочинку, який надається працівнику кожного року на доволі тривалий термін для відпочинку, відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також задоволення інших потреб та інтересів працівника та його сім'ї.

Гарантуванню права на щорічні відпустки приділяється велика увага на міжнародному та європейському рівні. Так, Міжнародною організацією праці прийнято низку конвенцій та рекомендацій у цій сфері, серед яких конвенції «Про щорічні оплачувані відпустки» № 52 (1936 р.), «Про оплачувані відпустки в сільському господарстві» № 101 (1952 р.), «Про оплачувані відпустки» № 132 (1970 р.), «Про щорічні оплачувані відпустки морякам» № 146 (1976 р.). Вказані документи передбачають обов'язковість надання та оплати щорічних відпусток, мінімальну їх тривалість,

мінімальний період роботи необхідний для отримання права на щорічну оплачувану відпустку тощо.

На європейському рівні Європейська соціальна хартія (переглянута) у п. 3 ст. 2 передбачає, що з метою забезпечення ефективного здійснення права на справедливі умови праці Сторони зобов'язуються: встановити щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів. Тобто встановлюється мінімальна тривалість щорічної відпустки 28 календарних дні, а не 24 як сьогодні в Україні. Відзначу, що Україна, коли ратифікувала Хартію Законом України від 14 вересня 2006 р. № 137-V не взяла на себе окремі зобов'язання, зокрема вважати обов'язковими для України п. 3 ст. 2 Хартії.

В Україні особливе значення щорічних відпусток серед інших видів відпусток підкреслюється встановленням гарантій їх надання у ст. 45 Конституції України. Національним законодавством передбачені наступні види таких відпусток: основна відпустка; додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці; додаткова відпустка за особливий характер праці; інші додаткові відпустки, передбачені законодавством. Загальне правове регулювання тривалості та порядку надання і оплати щорічних відпусток здійснюється Кодексом законів про працю України та Законом України «Про відпустки», а особливості правового регулювання таких відпусток передбачені законами України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про Національну поліцію» тощо.

Кодекс законів про працю України та закон України «Про відпустки» передбачає такі основні гарантії прав працівників на щорічні відпустки: 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 (ч. 1 ст. 75 КЗпП України, ч. 1 ст. 6 Закону України «Про відпустки»); 4) встановлення подовженої щорічної основної відпустки окремим категоріям працівників (ч.ч. 2–8 ст. 6 Закону України «Про відпустки»); 5) 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 КЗпП України, ч. 5 ст. 11 Закону України «Про відпустки»); 6) 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 КЗпП України, ч. 2 ст. 12 Закону України «Про відпустки»); 7) обов'язковість надання щорічних відпусток за бажанням, визначених Законом України «Про відпустки», працівників в зручний для них час (ст. 10 Закону України «Про відпустки»); 8) встановлення юридичної відповідальності для осіб, які порушили норми національного законодавства, положення колективних угод, колективного та трудового договору у сфері відпусток.

Сьогодні в умовах воєнного стану окремі з вищенаведених гарантій зазнали обмежень. Так, ч. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» 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. 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. Також більша тривалість щорічної основної відпустки для окремих категорій працівників передбачена й іншими законами, зокрема законами України «Про державну службу», «Про прокуратуру», «Про Національну поліцію». 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 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. 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»).

Відповідно до ч. 2 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин у період дії воєнного стану» роботодавець може відмовити працівнику у 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, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

Усі вищезазначені норми, які передбачають можливість обмеження прав працівників на щорічні відпустки, є такими, що відкривають шлях для погіршення становища працівників та зловживань роботодавцем у сфері надання щорічних відпусток. Підкреслимо, що працівник для якісного виконання трудової функції потребує вільний час, достатній для належного відпочинку від роботи та відновлення працездатності. Гарантії, які встановлені на міжнародному, європейському та національному рівні у сфері надання щорічних відпусток, є виваженими та базуються на багатьох ґрунтовних наукових дослідженнях і досвіді їх застосування. Тому введення на підприємствах, установах, організаціях обмежень, передбачених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», повинно бути обґрунтованим, та постійно мониторитися уповноваженими органами, які здійснюють нагляд за дотриманням трудового законодавства.

Список використаних джерел:

1. Цивільний кодекс України від 16.01.2004 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
2. Про віртуальні активи: Закон України від 17.02.2022 р. № 2074-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2074-20#Text>
3. Кулик О. І. Правові засади впливу Європейського Союзу на ринок віртуальних активів. *Економіка та право*. 2021. № 1. С. 71–79.