

## Про окремі питання реалізації права працівника на відпустку без збереження заробітної плати\*

Мартин В. Т.<sup>1</sup>, Наконечна У. Р.<sup>2</sup>, Захарченко О. П.<sup>3</sup>

Опубліковано	Секція	УДК
03.05.2024	Право	349.2

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.11108070>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

**Анотація.** У статті розглядається практика забезпечення та реалізації права працівника на відпустку без збереження заробітної плати під час воєнного стану в Україні. Автори проводять аналіз нормативних актів, пов'язаних з цією проблематикою. Особлива увага зосереджується тому, що надання даного виду відпусток, має відбуватись лише від власної добровільної заяви працівника, з врахуванням ситуацій коли працівники, що працюють у критичних сферах, не можуть скористатися правом на відпустку без збереження заробітної плати. Автори аргументовано аналізують обмеження, що існують у цій сфері, враховуючи діюче законодавство та практику його застосування.

У результаті проведеного дослідження надаються конкретні рекомендації з удосконалення законодавства та практики надання відпусток у період воєнного стану. Зокрема, розглядається потреба визначення критеріїв для працівників, які можуть бути винятковою категорією у наданні відпусток. Такий підхід допоможе досягти оптимального балансу між потребами держави в умовах кризових ситуацій та правами працівників на відпочинок та відновлення сил, та надати можливість повернутися на робоче місце, для працівників, що на момент воєнного конфлікту були вимушені виїхати за кордон, або переселеними на території України. Завдяки ретельному аналізу і розгляду практичних випадків пов'язаних із неправомірними діями, щодо надання відпусток без збереження заробітної плати працівникам, що не писали добровільних заяв на їх отримання, автор статті пропонує практичні рекомендації, які сприятимуть покращенню ситуації в даній сфері. Описані рекомендації мають потенціал стати основою для подальших правових змін, спрямованих на захист інтересів працівників у надзвичайних умовах. Ця стаття є важливим внеском у розуміння проблематики прав працівників під час воєнного стану та підґрунтям для подальших досліджень в цій сфері.

**Ключові слова:** відпустка без збереження зарплати, судова практика, працівники, правовий статус, умови воєнного стану.

---

\* Науковий керівник: Остапенко Л.О. професор кафедри цивільного права та процесу Навчально- наукового інституту права, психології та інноваційної освіти, доцент Національний університет «Львівська політехніка»

<sup>1</sup> студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

<sup>2</sup> студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

<sup>3</sup> студентка II курсу бакалаврату Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національний університет «Львівська Політехніка»

**Annotation.** The article examines the practice of ensuring and implementing employees' rights to unpaid leave during a state of war in Ukraine. The author conducts an analysis of legislative acts related to this issue. Special attention is given to situations where employees, particularly those working in critical sectors, are unable to exercise their right to unpaid leave. The author systematically analyzes the limitations existing in this area, taking into account current legislation and its application. As a result of the research, specific recommendations are provided to improve legislation and practices concerning the provision of leave during wartime. Particularly, the need to define criteria for employees eligible for such leave is discussed. This approach aims to strike an optimal balance between the state's needs during crisis situations and employees' rights to rest and recuperation, including the opportunity for those who were forced to leave the country or relocate within Ukraine during the conflict to return to their workplaces. Through meticulous analysis and consideration of practical cases related to unlawful actions concerning the provision of unpaid leave to employees who did not request it voluntarily, the article's author offers practical recommendations to enhance the situation in this field. These recommendations have the potential to serve as a basis for further legal changes aimed at protecting employees' interests in extraordinary circumstances. This article contributes significantly to understanding the issues surrounding employees' rights during a state of war and provides groundwork for future research in this area.

**Keywords:** unpaid leave, judicial practice, employees, legal status, wartime conditions.

### Вступ

В умовах воєнного конфлікту забезпечення прав працівників, зокрема щодо відпустки без збереження заробітної плати, стає важливим аспектом соціальної захищеності та гармонізації військової служби з особистими та сімейними потребами. Однак, практика застосування цього права під час періодів війни викликає численні суперечності та невирішені питання.

Недостатньо досліджень присвячено аналізу реалізації права працівників на відпустку без збереження заробітної плати у контексті воєнного стану. Не дивлячись на існуючі наукові публікації, які стосуються загальної тематики прав працівників, недостатньо уваги приділено аспектам, що пов'язані з відпустками для військових під час воєнного стану та їх правовому регулюванню.

Тому метою даної статті є ретельний аналіз судової практики та законодавчого підґрунтя, пов'язаного з реалізацією права працівників на відпустку без збереження заробітної плати у періоди війни. Основним завданням є розкриття сутності цього права, виявлення проблемних аспектів його застосування в контексті військового конфлікту, а також надання рекомендацій з удосконалення правового регулювання даної сфери.

Проведений аналіз дозволить розкрити не лише проблемні моменти в реалізації цього права, а й визначити можливі шляхи їх вирішення з урахуванням сучасних вимог до захисту прав людини та працівника в умовах воєнного конфлікту. Такий підхід до теми є актуальним та необхідним для забезпечення повноцінного захисту прав працівників у найскладніших умовах

### Результати

Розглянемо практику реалізації права працівника на відпустку без збереження заробітної плати, конкретно в контексті ситуації, коли оздоровчий комплекс, де працівники (далі- позивачі) знаходились на посадах інструктора з плавання та інструктора тренажерного залу, був зачинений через активні бойові дії на території. Адміністрація не надавала жодних повідомлень щодо режиму роботи в умовах воєнного стану, і позивачі не мали доступу навіть для забору своїх особистих речей.

У квітні 2022 року позивачі дізналися, що керівництвом було видано наказ про надання їм відпустки без збереження заробітної плати на період воєнних дій, однак жодних заяв вони не писали. У свою чергу, суд вирішив, що ніяких заяв про надання відпусток позивачі не подавали, а також вказав, що причина надання відпустки (неявка з нез'ясованих причин) не передбачена діючим законодавством. [1]

Згідно з аналізом статей 25 та 84 Закону України № 504/96-ВР від 15.11.1996 «Про відпустки», працівнику за його бажанням надається відпустка без збереження заробітної плати. Це може бути зумовлено як суб'єктивним правом працівника, так і за погодженням сторін. [1]. Крім того, статтею 26 цього Закону передбачено можливість надання відпустки за погодженням сторін, включаючи випадки за сімейними обставинами або з інших причин.

Національне законодавство також передбачає, що протягом періоду дії воєнного стану роботодавець може надавати працівникам відпустку без збереження заробітної плати на підставі їхньої заяви. Відсутність організаційних та технічних умов для забезпечення працівника роботою у період воєнного стану дозволяє роботодавцю вирішувати питання відпустки згідно з законодавством.

Рішення суду, щодо наведеного випадку показує, що надання відпустки без збереження заробітної плати в даному випадку було недопустимим, а з працівниками вчинили неправомірно, не спираючись на їх бажання та волевиявлення. З цього можна зробити висновок, що роботодавці можуть використовувати надання даного виду відпусток, у власних цілях. Тож, як висновок, можна сказати що законодавець має звернути більше уваги на цю проблему, а вирішення подібних питань у суді в період воєнного стану має відбуватися відповідно до закону та з урахуванням інтересів всіх сторін. [1]

Дослідження «Відпустки без збереження зарплати під час війни: судова практика», яке було здійснено Аллою Борисенко, детально розглядає законодавчі зміни та судову практику щодо надання відпусток працівникам у період воєнного стану. Починаючи з моменту набрання чинності Законом України № 2136-ІХ від 15.03.2022 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», працівники отримали право на відпустку без збереження заробітної плати без обмеження 15-денного строку, встановленого раніше. Це нове право обумовлене причинами, пов'язаними з війною, такими як виїзд за кордон або релокація до іншого регіону України, сімейні обставини тощо. [2]

Основні зміни у законодавстві: [3]

1. Тривалість відпустки: Протягом дії воєнного стану працівникам надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 90 календарних днів, або більше за домовленістю сторін, до закінчення дії воєнного стану.
2. Категорії працівників: Ця відпустка надається виключно працівникам, які виїхали за межі території України або набули статусу тимчасово переміщеної особи.
3. Необхідність заяви: Відпустка надається в обов'язковому порядку за заявою працівника.

Судова практика відображає різні аспекти, які можуть виникнути у спорі між працівником і роботодавцем: [2]

1. Якщо написання заяви про надання відпустки без збереження заробітної плати було примусовим, то працівник за наявності доказових фактів, зокрема показання свідків, може звернутися по судову допомогу.
2. Якщо заяви про надання відпустки не було взагалі, роботодавець не має права виносити наказ про відпустку без збереження зарплати. Виходячи з конкретних обставин справи, суд може врахувати волевиявлення працівника, яке оформлюється у відповідній заяві.

Окрім того, роботодавець також має право відмовити в наданні такої відпустки, якщо підприємство, де працює працівник, належить до критичної інфраструктури, відповідно до частини 2 статті 12 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”, яка передбачає, що 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[4].

До сфер критичної інфраструктури згідно Закону України № 1882-IX від 16.11.2021, “Про критичну інфраструктуру” належать:

- водопостачання та водовідведення;
- продовольче забезпечення;
- охорона здоров’я;
- фармацевтична промисловість;
- інформаційні послуги;
- фінансові послуги;
- транспортне забезпечення;
- оборона, державна безпека;
- правопорядок, здійснення правосуддя, тримання під вартою; цивільний захист населення та територій, служби порятунку тощо.

Заява про надання відпустки у месенджері може мати юридичну силу, якщо вона відповідає вимогам законодавства та підтверджена додатковими доказами. Законодавство не обмежує форму заяви працівника про надання відпустки, але вимагає, щоб вона містила чітке волевиявлення заявника. Така позиція відповідає практиці Національного агентства України з питань державної служби (НАДС).

Згідно з частиною 2 статті 7 Закону України № 2136-IX від 15.03.2022 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у період дії воєнного стану сторони можуть домовитися про будь-який доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою сторін. Це означає, що згода на комунікацію через месенджери може бути узгоджена між працівником і роботодавцем. Такий спосіб комунікації дозволяє обмінюватися документами та інформацією з питань трудових відносин.

У судовій практиці також враховується обмін повідомленнями у месенджерах. Суди беруть до уваги та оцінюють електронне листування, скріншоти діалогів та інші матеріали, що підтверджують комунікацію між сторонами через месенджери. Проте важливо, щоб такий спосіб комунікації був узгоджений перед використанням, наприклад, у трудовому договорі або окремих розпорядженнях чи наказах роботодавця.

Щодо юридичної сили такої комунікації, вона може бути визнана судом, якщо документи та повідомлення, направлені через месенджери, відповідають вимогам законодавства та підтверджені іншими доказами, такими як підтвердження про доставку, свідчення свідків чи інші відповідні документи. Однак необхідно мати на увазі, що недостатність таких доказів чи відсутність зазначення у трудовому договорі або інших документах про можливість обміну документами через месенджери може вплинути на юридичну силу такої комунікації.

Результати дослідження вказують на те, що надання відпусток без збереження зарплати у період воєнного стану здійснюється в інтересах працівників та за їхньою власною ініціативою, що виражається у вигляді поданої заяви. [3] Роботодавець не має права примусово відправляти працівника у відпустку без згоди та заяви працівника. Судова практика підтверджує ці правові принципи, розглядаючи кожен випадок індивідуально та звертаючи увагу на наявність доказів примусу чи волевиявлення працівника. Заява про надання відпустки, яка була відправлена у месенджері, може мати

юридичну силу, якщо вона відповідає вимогам законодавства та підтверджена додатковими доказами, а також якщо вона була відправлена за узгодженим способом комунікації між сторонами. [2]

### Висновки

У контексті сучасної України, де воєнний стан нещодавно став складною реальністю, проблематика прав працівників у цей період набуває особливого значення. Стаття, яка базується на дослідженні нормативних актів, судової практики та судових рішень, присвячена аналізу практики надання відпусток без збереження заробітної плати працівникам під час воєнного стану.

Оскільки основну увагу було спрямовано на обґрунтування необхідності збереження принципу добровільності у наданні таких відпусток. Враховуючи особливості ситуацій, де працівники у критичних сферах не можуть скористатися цим правом, тоді можна розглядати певні заходи конкретні рекомендації з удосконалення законодавства та практики.

Серед запропонованих заходів – визначення критеріїв для працівників, які мають пріоритет у наданні відпусток. Це допоможе досягти балансу між потребами держави у кризових умовах та правами працівників на відпочинок. Також висвітлено проблему неправомірного надання відпусток без збереження заробітної плати, що надає підґрунтя для подальших правових змін. А також надання більшої уваги працівникам, та їх правомірному волевиявленні і бажанні у наданні такої відпустки.

Ця стаття є важливим внеском у розуміння проблематики прав працівників під час воєнного стану і може стати основою для подальших досліджень у цій сфері. Викладені в ній рекомендації мають потенціал сприяти покращенню ситуації та захисту інтересів працівників у надзвичайних умовах.

### Список використаних джерел

1. Судова практика в питаннях відпустки без збереження заробітної плати. Болеківська міська рада. Офіційний сайт міста. URL: [https://bolekhiv-rada.gov.ua/news/news\\_of\\_independent\\_departments/news-of-labor-and-social-protection-of-the-population/9966-sudova-praktika-v-pitannjah-vidpustki-bez-zberezhenja-zarobitnoyi-plati.html](https://bolekhiv-rada.gov.ua/news/news_of_independent_departments/news-of-labor-and-social-protection-of-the-population/9966-sudova-praktika-v-pitannjah-vidpustki-bez-zberezhenja-zarobitnoyi-plati.html)
2. Алла Борисенко. Відпустки без збереження зарплати під час війни: судова практика. Юридична Газета online. Всеукраїнське професійне юридичне видання. URL: <https://jur-gazeta.com/publications/practice/sudova-praktika/vidpustki-bez-zberezheniya-zarplati-pid-chas-viyni-sudova-praktika.html>
3. Експерти Програми USAID DOBRE. Перша судова практика у справах щодо трудових відносин під час воєнного стану, - роз'яснення для громад. URL: <https://decentralization.ua/news/15542?page=3>
4. Швець К., Йолкіна Н. Відпустка без збереження заробітної плати в умовах воєнного стану, - трудові ініціативи. URL: <https://trudovi.org.ua/analytics/vidpustka-bez-zberezhenia-zarobitnoi-platy-v-umovakh-voiennoho-stanu/>