

основі феномену соціального забезпечення як такого та продовжує бути актуальним і тепер.

### **Список використаних джерел**

1. Каталог соціальних підприємств України. URL: <http://socialbusiness.in.ua/enterprises/>
2. Синчук С.М. До питання про недержавне соціальне забезпечення за рахунок роботодавця. *Університетські наукові записки*. 2011. № 2. С. 194-198.
3. Завадських Г.М., Тебенко В.М. Соціальне підприємництво як інноваційний вектор розвитку економіки України. *The I International Science Conference on Multidisciplinary Research*. January 19-21, 2021. Berlin, Germany. P. 229-235.
4. Про благодійну діяльність та благодійні організації: Закон України від 5 липня 2012 року № 5073-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2013. № 25. Ст. 252.

### ***Наньєва Марія Іванівна***

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

### **ВІДПУСТКИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Одним з основних серед соціальних прав і свобод людини та громадянина є право на відпочинок. У зв'язку з цим, право на трудову відпустку є гарантією забезпечення конституційних прав на відпочинок будь-якого працівника. Правове забезпечення права на відпустки здійснюється Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року та Кодексом законів про працю України. Однак, сучасні реалії вимагали змін до законодавства з урахуванням ситуації, введенням воєнного стану на території України. У зв'язку з цим були внесені зміни у порядок надання відпусток, додано нові види відпусток, встановлено деякі обмеження, тощо.

Так, на період дії воєнного стану з'явився новий вид відпусток без збереження заробітної плати, пов'язаний із виїздом за межі нашої держави. Така відпустка надається тривалістю 90 календарних днів у період дії воєнного стану, за обов'язковою заявою працівника та лише працівникам,

які виїхали за межі України або набули статус внутрішньо переміщеної особи, що необхідно підтвердити довідкою. Цікавим є той факт, що працівник має довести свій виїзд за територію України або набуття статусу ВПО і рішення вже буде прийматись роботодавцем з огляду на надані докази. Також, після повернення працівника на територію України він втрачає право на продовження такої відпустки [1].

Також, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» обмежено тривалість щорічної основної відпустки 24 календарними днями, які можуть надаватися під час воєнного стану. Це нововведення стосується підприємств, установ та організацій усіх сфер і напрямів діяльності. Тобто вказане обмеження поширюється на держслужбовців, посадових осіб місцевого самоврядування, педагогічних і науково-педагогічних працівників, тощо.

Так, наприклад, держслужбовець має право на щорічну основну відпустку тривалістю 30 календарних днів. Під час дії воєнного стану йому може бути надана щорічна основна відпустка тривалістю до 24 календарних днів.

Потрібно зауважити, що додаткові дні відпустки, які не використані у зв'язку із введеним обмеженням не згорають. Працівник має право отримати їх після закінчення дії воєнного стану або за них може бути виплачена грошова компенсація при звільненні або за бажанням працівника.

Також, під час дії воєнного стану не буде застосовуватися норма Кодексу законів про працю, якою визначено перелік святкових і неробочих днів [2]. У тривалості відпусток такі дні будуть враховуватися як звичайні календарні дні, тобто без збільшення періоду.

Для військовослужбовців за умови надання щорічної відпустки зберігаються кошти на оздоровлення, і вони виплачуються щорічно у розмірі місячного грошового забезпечення, незалежно від відпустки. Тривалість такої відпустки залежить від вислуги років і становить 30/ 35/ 40 або 45 днів із відповідною вислугою до 10 років / від 10-15 років / від 15-20 років / більше 20 років. Якщо щорічна відпустка не використана, то військовослужбовець може використати її в першому кварталі наступного року. Також, дозволяється об'єднувати щорічні відпустки за 2 роки, а потім ділити їх на частини [3].

Потрібно також зазначити, що під час воєнного стану додаткова відпустка учасникам бойових дій (чинним військовослужбовцям) тривалістю 14 календарних днів не надається. При обчисленні тривалості відпусток також не враховуються святкові дні. Під час дії воєнного стану

військовослужбовцям-чоловікам не надається відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку.

Також, для того, щоб отримати відпустку військовослужбовцям необхідно дотримуватися певного порядку оформлення: рапорт безпосередньому командирі – розгляд рапорту командиром частини – прийняття рішення про надання відпустки командиром частини. У разі відмови у наданні відпустки має надаватися письмове роз'яснення.

Під час дії воєнного стану є деякі нововведення, що стосуються відмови працівникам у наданні відпустки. Так, працівнику може бути відмовлено у наданні будь-якого виду відпусток, виключення стосується лише відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, якщо він залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Якщо підприємство не належить до об'єктів критичної інфраструктури, то роботодавець не може безпідставно відмовляти працівнику у наданні відпусток.

З моменту введення воєнного стану багато працівників виїхали за кордон, тому також постали нові виклики щодо правильного оформлення відпусток. Для надання відпустки необхідна заява працівника. За необхідності таку заяву можна надіслати через електронну пошту або за допомогою будь-яких месенджерів (Telegram, Viber, тощо). На підставі надісланих документів роботодавець має видати наказ про надання відповідного виду відпустки. Ознайомитись з наказом працівники також можуть за допомогою зручних засобів комунікації з роботодавцем.

Отже, нові реалії часу диктують нові умови праці та збереження права на відпочинок працівникам. У вітчизняне законодавство внесено багато змін щодо кращої реалізації права людини і громадянина на відпочинок, навіть якщо вона знаходиться в умовах воєнного стану. Держава здійснює все можливе аби забезпечити таке право в нових обмежених умовах. Також потрібно пам'ятати і про ефективний механізм бюджетного фінансування заходів соціального забезпечення військовослужбовців, налагодження механізму надання відпусток, адже від належного забезпечення на рівні держави та дієвого механізму реалізації такого забезпечення залежить рівень бойової готовності, моральний стан Збройних Сил України та соціальна стабільність у військовому середовищі. В умовах воєнного стану ситуація швидко змінюється, але діяльність держави має і подалі бути націлена на досягнення соціальних гарантій, прав і свобод людини, повинен бути створений дієвий механізм реалізації зазначених прав.

### **Список використаних джерел**

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. №31. Ст. 1634.
2. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375
3. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20.12.1991 року. *Відомості Верховної Ради України*. 1992. №15. Ст. 190

**Яцишин Вадим Валерійович**

доктор філософії з права,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»

### **ПРИНЦИПИ ОBOB'ЯЗKOBOCТІ ДОТРИМАННЯ ДОСЯГНУТИХ ДОМОВЛЕНOCТЕЙ В СОЦІАЛЬНОМУ ДІАЛОЗІ**

Відсутність засад обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей сторін соціального діалогу нівелює взагалі весь процес і значення соціального діалогу. А головне, втрачає сенс основна мета соціального діалогу – прийняття та виконання спільних, узгоджених рішень. Тому формування засад обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей в соціальному діалозі є надважливим.

З метою повного розуміння значення принципу обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей доцільно звернутись до розуміння обов'язковості виконання зобов'язань, умов договору, судових рішень тощо, тобто практики застосування подібних принципів у інших галузях права.

Вивчаючи основні принципи європейського договірного права, І.Г. Алексеєнко зазначає, що принцип обов'язковості для сторін укладеного між ними договору мається на увазі в ст. 1:102 Принципів європейського договірного права, яка проголошує свободу укладення договору, а також у ст. 6:111, яка передбачає, що сторона зобов'язана виконати свої зобов'язання, навіть якщо виконання стало більш обтяжливим [1, с. 122].

Розглядаючи принцип обов'язковості судового рішення, В.А. Кройтор пише про те, що «принцип обов'язковості рішень суду можна визначити як нормативно-керівне положення про обов'язковість підкорення дій всіх