

4. Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні».06.09.2012 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text>.

5. Клименко М.В. Гендерна рівність у трудових правовідносинах: питання сьогодення. Актуальні проблеми держави і права. 2021. № 90. С. 77-82.

6. Кодекс законів про працю України. 10.12.1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

7. Конституція України. 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/showText>.

8. Круглий стіл. Гендерну рівність у сфері праці – під профспілковий контроль! 23.05.2017 р. URL: <https://www.fpsu.org.ua/napryamki-diyalnosti/80-gumanitarna-robota-genderni-pitanu-rivnist-u-sferi-pratsi-pid-profspilkovij-kontrol>.

УДК 347.63(043.2)

Галак А.В., здобувач вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня,
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича,
м. Чернівці, Україна
Науковий керівник: Гетьманцева Н.Д, д.ю.н., професор

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК ПІД ЧАС ВІЙНИ

В Україні право на працю закріплено в статті 43 Конституції України, яка проголошує, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Поряд із цим, кожен працюючий має право на відпочинок (ст. 45 Конституції України). Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Із введенням воєнного стану Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року № 64/2022 на законодавчому рівні були запроваджені численні обмеження соціально-економічних прав, в тому числі права на працю та відпочинок. Зокрема, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX було внесено зміни до порядку надання та компенсації відпусток, розрахунку стажу для щорічних основних та додаткових відпусток, встановлено деякі обмеження, а також додано нові види відпусток [2].

Яскравим прикладом є те, що роботодавець протягом дії воєнного стану звільнений від обов'язку щодо надання працівнику відпустки тривалістю більш ніж 24 календарні дні, коли більша тривалість відпустки передбачена працівнику законодавством, колективним і трудовим

договором.

Тобто, надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, то різниця днів відпустки не втрачається, надання невикористаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У випадку, коли щорічна відпустка працівника, запланована графіком відпусток, припадає на період оголошеного такому працівнику простою та такий працівник не виконує роботи на об'єктах критичної інфраструктури, роботодавець повинен видати наказ про припинення простою й після цього оформити працівнику відпустку [4].

Проте, як діяти у випадку, якщо працівник бажає реалізувати своє право на відпочинок тривалістю більше ніж 24 календарні дні? Існує кілька шляхів вирішення цього питання у правовому полі:

1) Відпустка без збереження заробітної плати – їх є два види: на підставі ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки», а інша – на підставі ч. 4 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;

2) Інші види відпусток: щорічні додаткові, соціальні, навчальні та інші відпустки тривалістю та на умовах, визначених законодавством про відпустки. Тому, наприклад, якщо працівник чи працівниця, має двох або більше дітей віком до 15 років, чи статус одинокої матері, батька, то їм і надалі надається щорічна додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів за їх заявою [3].

З 19 липня 2022 року з'явився окремий вид відпустки без збереження зарплати на час війни - через виїзд за межі України.

За цією новою підставою відпустка без збереження заробітної плати надається:

– тривалістю не більше 90 календарних днів у період дії воєнного стану;

– виключно працівникам, які виїхали за межі території України або набули статус внутрішньо переміщеної особи, що підтверджується довідкою;

– в обов'язковому порядку за заявою працівника;

– роботодавець не може відмовити працівнику в наданні цієї відпустки.

З огляду на умови її надання, працівник має підтвердити той факт, що він «виїхав за межі території України» або «набув статусу внутрішньо переміщеної особи». Спосіб підтвердження факту виїзду за межі України не визначений законом, відтак рішення щодо надання відпустки в цьому випадку прийматиметься роботодавцем на підставі наданих працівником

доказів, які в достатній мірі підтверджують цей факт. У разі повернення працівника, який перебуває в зазначеній відпустці на територію України, з огляду на умови її надання, особа втрачає право вимагати продовження такої відпустки [2].

Підсумовуючи вищевказане, варто зазначити те, що обмеження фундаментальних прав працівника в умовах війни є необхідним в реаліях українського сьогодення, при цьому ж, звуження змісту та обсягу права на відпочинок, при дотриманні порядку його здійснення в умовах правового режиму воєнного стану, має бути пропорційним потребам та інтересам держави й суспільства задля здобуття Україною Перемоги.

Література

1. Конституція України: станом на 01.09.2023. Верховна Рада України. Суми: ТОВ «ВВП Нотіс», 2021. 56 с.

2. Наталія Сліпченко. Що потрібно знати роботодавцям про відпустки в умовах воєнного стану. Think brave. Останні новини бізнесу України. URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/213174_shcho-potrбно-znati-robotodavtsyam-pro-vidpustki-v-umovakh-vonnogo-stanu (дата звернення: 22.04.2024).

3. Право на відпочинок: зміни на період воєнного стану - Трудові ініціативи. URL: <https://trudovi.org.ua/analytics/pravo-na-vidpochynok-zminy-na-period-voiennoho-stanu/> (дата звернення: 22.04.2024).

4. Про відпустки в умовах воєнного стану. Міжнародна аудиторська компанія BDO. URL: <https://www.bdo.ua/uk-ua/insights-2/information-materials/2022/what-employers-need-to-know-about-holidays-during-martial-law> (дата звернення: 22.04.2024).

УДК 347.77(043.2)

Гелбутівський М.О., здобувач вищої освіти
другого (магістерського) рівня,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Погребняк М.В., к.ю.н.

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ СФЕРИ ІНТЕЛЕКТУАЛЬНОЇ ВЛАСНОСТІ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Збройне вторгнення РФ на територію України внесло корективи в життя кожного українця. Навіть на законодавчому рівні воно посприяло закріпленню тимчасових обмежень конституційних прав і свободи людини і громадянина, законних інтересів юридичних осіб, хоч це й необхідно було для того, щоб забезпечити можливість запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану.

Цікавим фактом є те, що стаття 54 Конституції України, яка встановлює гарантії захисту інтелектуальної власності, їхніх авторських