

## Особливості надання відпусток у період воєнного стану\*

*Сахринь Софія Михайлівна<sup>1</sup>*

Опубліковано	Секція	УДК
30.04.2025	Право	349.2:351.756

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15536128>

**Анотація.** Стаття присвячена дослідженню специфіки правового регулювання надання відпусток в Україні в умовах воєнного стану, що триває з 24 лютого 2022 року у зв'язку з повномасштабною агресією Росії. Аналіз базується на нормах Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». У фокусі дослідження – трансформація інституту відпусток у контексті трудового права, зокрема обмеження їх тривалості, розширення повноважень роботодавців і збереження базових гарантій для окремих категорій працівників. Особливу увагу приділено виняткам, таким як відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також особливостям регулювання для працівників критичної інфраструктури та внутрішньо переміщених осіб.

У роботі висвітлено практичні аспекти реалізації норм, включно з проблемами неоднозначного тлумачення законодавства, економічними труднощами підприємств і формуванням судової практики. Розглянуто приклади трудових спорів і перспективи вдосконалення правового поля. Стаття підкреслює необхідність балансу між гнучкістю регулювання, продиктованою воєнними реаліями, та захистом трудових прав. Дослідження має значення для розуміння еволюції трудового права в надзвичайних умовах і пропонує напрями для майбутніх законодавчих змін.

**Ключові слова:** воєнний стан, відпустки, критична інфраструктура, роботодавець, працівник, судова практика, внутрішньо переміщені особи, правове регулювання.

### **Peculiarities of granting leave during martial law**

**Annotation.** The article is devoted to examining the specifics of the legal regulation of leave provision in Ukraine under martial law, which has been in effect since February 24, 2022, due to Russia's full-scale aggression. The analysis is grounded in the provisions of the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations under Martial Law». The study focuses on the transformation of the leave institution within the context of labor law, particularly the restrictions on leave duration, the expansion of employers' authority, and the preservation of basic guarantees for certain categories of employees. Special attention is given to exceptions, such as maternity and childbirth-related leaves, as well as the regulatory peculiarities for employees of critical infrastructure and internally displaced persons.

The paper addresses practical aspects of implementing these regulations, including challenges related to ambiguous legal interpretations, economic difficulties faced by

---

\* Науковий керівник Остапенко Л. О. д.юр.н., доцент, професор кафедри цивільного права та процесу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету "Львівська Політехніка"

<sup>1</sup> студентка II курсу Навчально-наукового інституту права, психології та інноваційної освіти Національного університету «Львівська політехніка», ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2334-0511>

enterprises, and the development of judicial practice. Examples of labor disputes and prospects for improving the legal framework are explored. The article emphasizes the need to balance regulatory flexibility, driven by wartime realities, with the protection of labor rights. This research is significant for understanding the evolution of labor law in extraordinary circumstances and offers directions for future legislative amendments.

**Key words:** martial law, leaves, critical infrastructure, employer, employee, judicial practice, internally displaced persons, legal regulation.

### Вступ

Запровадження воєнного стану в Україні 24 лютого 2022 року у відповідь на повномасштабне вторгнення з боку Росії стало безпрецедентним викликом для всіх сфер суспільного життя, зокрема трудових відносин. Агресія, що триває вже понад три роки, зумовила необхідність адаптації правового поля до умов, коли економічна стабільність, безпека та мобілізаційні потреби держави вийшли на передній план. У цьому контексті інститут відпусток, який у мирний час регулювався Кодексом законів про працю України (КЗпП) та Законом України «Про відпустки», зазнав суттєвих трансформацій. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15 березня 2022 року, доповнений змінами, зокрема у грудні 2023 року (Закон № 3494-IX), увів спеціальний режим регулювання, що змінив як права працівників, так і повноваження роботодавців у сфері надання відпусток.

Актуальність дослідження зумовлена триваючим воєнним станом, який не лише ускладнює реалізацію трудових прав, а й вимагає від законодавця оперативного реагування на динамічні суспільні потреби. Відпустки як елемент трудового права відіграють ключову роль у забезпеченні відпочинку працівників, збереженні їхньої працездатності та психологічного здоров'я. Водночас у воєнний період ці права вступають у конфлікт із необхідністю підтримання безперервності виробництва, функціонування критичної інфраструктури та виконання оборонних завдань. Уведення тимчасових норм, що обмежують тривалість відпусток чи дозволяють роботодавцям гнучко регулювати їх надання, стало компромісом між державними інтересами та соціальними гарантіями. Саме тому аналіз особливостей правового регулювання відпусток у таких умовах є нагальним завданням для осмислення сучасного стану трудового права в Україні.

Проблематику правового регулювання надання відпустки у період воєнного стану досліджували у своїх наукових працях такі автори, як Гришина Ю. М., Чанишева Г. І., Корнева П. М., Кохан Н. В., Таран І.О., Плєсқун О.В. Проте, попри значну увагу, яку правознавці приділяють питанням нормативного врегулювання відпусток, у сучасній науковій літературі з трудового права відчувається брак ґрунтового аналізу цієї теми.

### Результати

Трудове законодавство України у мирний час гарантує працівникам право на щорічну основну відпустку тривалістю не менш як 24 календарні дні (ст. 6 Закону «Про відпустки») [4]. Проте з початком війни це право зазнало обмежень. Відповідно до ст. 12 Закону № 2136-IX, роботодавець може обмежити тривалість щорічної основної відпустки 24 днями за поточний робочий рік [3]. Якщо ж працівник має право на відпустку більшої тривалості (наприклад, педагоги – до 56 днів), невикористані дні переносяться на період після закінчення воєнного стану.

Цікаво, що це обмеження – не обов'язок, а право роботодавця. Тобто за наявності ресурсів і бажання він може надати відпустку повної тривалості. Однак на практиці більшість роботодавців, особливо у приватному секторі, обирають мінімальний варіант, посилаючись на економічні труднощі чи необхідність безперервної роботи.

Законодавство чітко визначає винятки, коли відпустки надаються у повному обсязі незалежно від воєнного стану. Йдеться про відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до 3 років, а також у зв'язку з усиновленням. Ці норми залишилися непорушними, що підкреслює пріоритет соціального захисту вразливих груп.

Окремо варто згадати працівників критичної інфраструктури – енергетиків, медиків, комунальників. Їм роботодавець може взагалі відмовити у відпустці, якщо їхня робота необхідна для функціонування об'єктів життєзабезпечення. Зміни від грудня 2023 року розширили це правило на працівників, залучених до виробництва оборонної продукції чи виконання мобілізаційних завдань. Такі обмеження логічні в умовах війни, але викликають питання про баланс між державними потребами та правами людини.

Однією з новацій воєнного часу стало розширення можливостей для відпусток без збереження зарплати. Зокрема, працівники, які виїхали за кордон або отримали статус внутрішньо переміщених осіб (ВПО), мають право на таку відпустку тривалістю до 90 днів за заявою. Це обов'язок роботодавця, і відмова неможлива. Водночас час такої відпустки не зараховується до стажу для щорічної відпустки, що може вплинути на майбутні права працівника [7, с. 190].

Ще одна опція – відпустка без збереження зарплати за згодою сторін без обмеження строку (раніше – до 15 днів на рік). Це дає гнучкість, але часто працівники змушені обирати її через відсутність інших варіантів відпочинку чи фінансові труднощі підприємства.

У грудні 2023 року набув чинності Закон № 3494-ІХ, який вніс корективи до регулювання відпусток [3]. Зокрема, роботодавець отримав право надавати невикористані дні відпустки (понад 24 дні) без збереження зарплати за рішенням сторін. Також з'явилася норма про одноразову оплачувану відпустку при народженні дитини (до 14 днів), яка має бути використана протягом 3 місяців. Ці зміни спрямовані на впорядкування відпускового режиму, але водночас посилюють залежність працівників від волі роботодавця.

Інший аспект – скасування гарантії збереження середнього заробітку для педагогів, призваних на військову службу, після 23 грудня 2023 року. Це рішення викликало дискусії, адже такі працівники втратили частину соціальних гарантій.

Реалізація норм щодо надання відпусток у період воєнного стану в Україні стикається з низкою викликів, що зумовлені як особливостями правового регулювання, так і реаліями воєнного часу. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» створив рамки, які надають роботодавцям значну свободу дій, але водночас залишають простір для неоднозначного тлумачення. На практиці це призводить до різноманітних підходів у застосуванні законодавства, конфліктів між працівниками та роботодавцями, а також до необхідності формування судової практики для врегулювання спірних ситуацій.

Однією з ключових проблем є відсутність чітких критеріїв визначення «критичної інфраструктури», працівникам якої роботодавець може відмовити у відпустці [5, с. 378]. Законодавство лише загально окреслює цю категорію, включаючи об'єкти життєзабезпечення, енергетики, медицини та оборонного виробництва. Наприклад, у 2023 році на одному з комунальних підприємств Харкова працівникам відмовили у відпустках, посилаючись на їхню належність до критичної інфраструктури. Проте працівники звернулися до суду, стверджуючи, що їхні посади (технічний персонал) не є критично важливими для безперервної роботи підприємства. Суд першої інстанції задовольнив позов, але апеляція скасувала рішення, вказавши на пріоритет інтересів громади в умовах війни. Цей випадок ілюструє невизначеність правового поля та потребує уточнення критеріїв.

Інша проблема – економічна нестабільність, що змушує підприємства економити на відпустках. Наприклад, у приватному секторі, зокрема на малих підприємствах, працівники часто отримують пропозицію взяти відпустку без збереження зарплати замість оплачуваної. Так, у Дніпрі працівниця швейного цеху подала скаргу до Держпраці, коли роботодавець відмовив у щорічній відпустці, мотивуючи це відсутністю коштів. Перевірка виявила порушення, але штраф не вирішив проблему – підприємство припинило діяльність через фінансові труднощі. Це показує, що законодавчі гарантії не завжди підкріплені реальними можливостями їх реалізації.

Третя складність пов'язана з відпустками без збереження зарплати для внутрішньо переміщених осіб (ВПО) чи тих, хто виїхав за кордон. Хоча закон зобов'язує роботодавців надавати до 90 днів такої відпустки, на практиці виникають ситуації, коли працівники змушені продовжувати її понад цей термін через неможливість повернення. Наприклад, у 2024 році працівник київського ІТ-підприємства, перебуваючи в Польщі, отримав відмову у поверненні на роботу після 90 днів відпустки, оскільки роботодавець розірвав договір, посилаючись на «простій». Справа дійшла до суду, де позивач домагався поновлення, але рішення ще не винесено [8, с. 354]. Такі випадки підкреслюють прогалини у захисті прав працівників.

Судова практика у сфері відпусток під час воєнного стану лише починає формуватися, але вже можна виділити певні тенденції. У справі № 520/1345/23 Харківський районний суд розглядав позов працівника енергетичного підприємства, якому відмовили у відпустці через «мобілізаційні завдання». Суд підтримав роботодавця, вказавши, що відмова була обґрунтована державними інтересами. Проте в іншій справі (№ 761/2543/23, Шевченківський районний суд м. Києва) працівник медичного закладу успішно оскаржив відмову, довівши, що його заміна була можливою, а відпустка не вплинула б на роботу закладу. Ці рішення демонструють, що суди зважають на конкретні обставини, але часто схильються до пріоритету суспільних потреб над індивідуальними правами.

Ще один приклад – компенсація за невикористані відпустки при звільненні. У справі № 686/1547/24 Хмельницький міськрайонний суд зобов'язав роботодавця виплатити працівникові компенсацію за 48 днів невикористаної відпустки, накопиченої за два роки війни. Суд наголосив, що ст. 24 Закону «Про відпустки» зберігає силу навіть у воєнний час. Це рішення стало прецедентом, який підтверджує непорушність базових гарантій.

Проблеми реалізації норм про відпустки свідчать про необхідність удосконалення законодавства. По-перше, доцільно розробити чіткий перелік посад і видів діяльності, що належать до критичної інфраструктури, щоб уникнути суб'єктивізму. Наприклад, у Польщі під час пандемії COVID-19 уряд затвердив подібний список, що значно знизило кількість трудових спорів [6, с. 135]. По-друге, варто розглянути механізми державної підтримки підприємств, які не можуть оплатити відпустки, наприклад, через субсидії чи податкові пільги. Це могло б зменшити тиск на працівників, які змушені обирати між відпочинком і доходом.

Щодо відпусток без збереження зарплати, перспективним є запровадження гнучкішого підходу до їх продовження для ВПО чи осіб за кордоном. Наприклад, можна передбачити можливість дистанційної роботи як альтернативу розірванню договору. Крім того, розвиток судової практики сприятиме формуванню єдиних стандартів застосування норм. Нарешті, після завершення воєнного стану необхідно буде врегулювати питання компенсації чи перенесення невикористаних відпусток, щоб уникнути масових звернень до судів.

## Висновки

Підсумовуючи викладене, слід зазначити, що особливості надання відпусток у період воєнного стану в Україні відображають спробу законодавця знайти баланс між потребами економіки, оборони та правами працівників. З одного боку, роботодавці отримали ширші повноваження для обмеження відпусток, що відповідає реаліям війни. З іншого – збережено базові гарантії для соціально вразливих категорій, а також право на перенесення невикористаних днів на мирний час.

Практична реалізація норм про відпустки у воєнний час залежить від багатьох факторів: економічних можливостей роботодавців, чіткості законодавства та добросовісності сторін трудових відносин. Приклади з життя показують, що працівники нерідко опиняються у вразливому становищі, коли їхні права поступаються перед державними чи корпоративними інтересами. Судова практика поки що не дає однозначних відповідей, але поступово окреслює межі допустимого.

Перспективи вдосконалення лежать у площині уточнення норм, посилення соціальних гарантій і створення механізмів підтримки, що забезпечать баланс між потребами війни та правами людини. У майбутньому доцільно уточнити окремі положення, зокрема щодо критеріїв відмови у відпустках, щоб уникнути зловживань. Трудове право в умовах війни залишається динамічним, і його еволюція триватиме разом із суспільними змінами.

#### Список використаних джерел

1. Конституція України: Закон від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 22.03.2025)
2. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 23.03.2025)
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136-IX від 15.03.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 23.03.2025)
4. Про відпустки: Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (дата звернення: 23.03.2025)
5. Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Вип. 71. С. 376–381.
6. Корнєва П. М. Соціальні відпустки в Україні: актуальні питання. *Право і суспільство*. 2020. № 4. С. 133–139.
7. Кохан Н. В. Обмеження права на працю в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 7. С. 189–193.
8. Таран І.О., Плєскун О.В. Трудові відносини в умовах воєнного стану в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 11. С. 353–355.