

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ РОЗВИТОК ВІДПУСТОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ З УРАХУВАННЯМ ДОСВІДУ КРАЇН ЄС

Кузнецова М. Ю., Ткаченко В. В.

ВСТУП

Конституційно гарантоване право на відпочинок є одним із основних у контексті забезпечення ефективності трудового процесу¹. Його нормативне закріплення та формування умов для практичної реалізації на законодавчому й інших рівнях підтверджує прагнення держави стимулювати розвиток вказаних можливостей для населення^{2,3}. Можливість дійсного застосування цієї санкціонованої перспективи позитивно відобразиться на комплексній охороні деяких прав громадян (рівність у своїх правах, на життя, соціальний захист, охорону здоров'я тощо). У його визнанні, гарантуванні й можливості здійснення криються й інші соціальні аспекти, різного характеру, переваги котрих можуть бути використані суспільством⁴.

В умовах воєнного часу й, відповідно, дії спеціального правового режиму, кардинально змінюються підходи до регулювання низки суспільних відносин у різних сферах. Не є винятком і питання, пов'язані із унормуванням трудових відносин. Одними з відомих прикладів правових трансформацій у цьому напрямі є тимчасове введення мораторію на проведення планових і позапланових заходів державного нагляду (контролю) із питань додержання законодавства

¹ Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР1700-VII. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

² Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

³ Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

⁴ Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text>.

про працю⁵, зростання кількості підстав для розірвання трудового договору⁶, можливість призупинення його дії⁷ та ін. Вбачалося, що ці й інші заходи мають сприяти зниженню публічно-правового впливу на поведінку учасників ринкових відносин. Це мало б додатково стимулювати продовження підприємницької й інших видів діяльності, тим самим послабивши тенденцію до скорочення робочих місць. Стосовно власне самих трудових процесів, то вказані зміни покликані адаптувати національне правове поле до актуальних викликів, продиктованих, у тому числі, зовнішньою агресією.

З числа перерахованих й інших новацій особливої уваги потребує питання відпусток, урахуовуючи суттєву роль останніх в системі правового забезпечення трудових відносин. Широкий діапазон безпрецедентних викликів та змін для представників багатьох професій, а також анахронізм законодавства у цій сфері обумовлюють потребу пошуку шляхів задля соціально-правового розвитку останніх. При цьому відмічаємо появу низки змін із цього питання, як то прийняття Закону України «Про внесення змін до пункту 18 статті 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військово-службовців та членів їх сімей» щодо відпусток військовослужбовців» від 10.06.2023 р. № 9378⁸, котрим передбачено подовження строків деяких видів відпусток в особливий період під час дії правового режиму воєнного стану військовослужбовцям (всіх видів служби, передбаченої ч. 6 ст. 2 ЗУ «Про військову службу та військовий обов'язок» від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ⁹). Із огляду на тривалість

⁵ Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-%D0%BF#Text>.

⁶ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.

⁷ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

⁸ Про внесення змін до пункту 18 статті 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо відпусток військовослужбовців: Закон України від 10 червня 2022 р. № 9378-IX. Веб-портал: «HSA». 2023. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/priiniato-zakon-pro-zbilsennia-vidпустok-dlia-viiskovosluzbovciv>.

⁹ Про військову службу та військовий обов'язок: Закон України від 25 березня 1992 р. № 2233-ХІІ. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.

воєнних дій й урахуваючи вплив інших факторів зазначена новація є своєчасною та виправданою. У той же час, окреслена загальна проблематика вимагає подальшої наукової розробки, з огляду на невідповідність окремих практик реаліям воєнного часу. Це також стосується й інших аспектів відпусток, які знаходяться поза площиною воєнних реалій, але їх соціально-правовий розвиток є актуальним питанням в існуючому складному державотворчому періоді.

1. Виникнення передумов проблеми та формулювання проблеми

Як зазначалося вище, право на відпочинок є одним із надважливих з точки зору забезпечення ефективності трудового процесу. Окрім національного визнання, воно передбачене й ключовими міжнародними документами, що є елементами вітчизняної правової системи (ст. 9 Конституції України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР¹⁰ та ст. 8¹ Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII¹¹). Більше того, міжнародно-правові норми мають вагомим значення, адже передбачено, що якщо міжнародним договором або міжнародною угодою, учасником якого (-ої) є Україна передбачено відмінні від національних правила регламентації трудових відносин, то пріоритет мають саме положення імплементованих актів. Вказане зайвий раз аргументовано доводить важливість іноземного елемента в системі норм регулювання аналізованих відносин. Тому й урахування відповідних їх положень є вагомим і необхідним під час формулювання самої проблеми та з'ясування передумов появи останньої.

Ст. 24 Загальної Декларації прав людини від 10.12.1948 р.¹² передбачено право кожного на відпочинок, що, згідно цих міжнародно-правових норм, має на увазі розумне обмеження робочого часу, а також оплачувану відпустку. П. «d» ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права від 16.12.1966 р.¹³ передбачається

¹⁰ Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР1700-VII. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

¹¹ Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

¹² Загальна декларація прав людини: прийнята 10 грудня 1948 р. База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.

¹³ Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: підписаний 16 грудня 1966 р. База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.

зобов'язання країн-учасників документа забезпечувати справедливі та сприятливі умови праці, що передбачає право на відпочинок і, відповідно, включає оплачувану відпустку й обмеження робочого часу. Більше того, останнім документом підтверджується згадувана нами наявність зв'язку між аналізованим правом та деякими іншими правами. Так, ч. 2 ст. 10 вказаного акту закріплено обов'язок держав-членів пакту надавати працюючим матерям оплачувану відпустку або відпустку з достатньою допомогою по соціальному забезпеченню. Вбачаємо, що тим самим забезпечується ефективна охорона прав як самої матері, батька так і їх дитини (дітей). Оскільки, значну частину вільного від трудової діяльності часу, у переважній більшості випадків, буде використано на користь і в інтересах розвитку сім'ї. Це, у свою чергу, сформує додаткові можливості для забезпечення низки інших конституційних прав всіх членів родини.

Право на справедливі умови праці передбачено і ст. 2 Європейської соціальної хартії від 18.10.1961 р.¹⁴ Ч. ч. 2 та 3 цієї статті присвячені питанням видів і тривалості відпусток й передбаченням зобов'язання дотримуватися таких умов і слідувати наміченим орієнтирам щодо оптимізації трудових процесів. Конвенція про оплачувані відпустки № 132 (переглянута у 1970 році) від 24.06.1970 р.¹⁵ передбачає ряд конкретних зобов'язань держав-учасників щодо різних аспектів відпустки для працюючого населення відповідних країн.

Низка інших міжнародно-правових актів різного рівня, ратифікованих Україною, включають зобов'язання для учасників щодо сприяння організації й надання відпусток для громадян. Зазвичай, такі умови змістовно дублюються, носячи загальний характер, проте їх виконання є обов'язковим із позиції міжнародного права. Однотипність та базовий характер формулювань зумовлений і тим, що світова спільнота враховує питання суверенітету кожного члена того чи іншого документа¹⁶, окреслюючи лише фундаментальні орієнтири. Водночас країни-учасники розробляють і впроваджують правові механізми для виконання цих умов із урахуванням національних особливостей.

При цьому маємо усвідомлювати, що відповідність усталеним стандартам міжнародного права доповнює нагальна проблема адекватності й ефективності таких механізмів актуальним викликам і

¹⁴ Європейська соціальна хартія: підписана 18 жовтня 1961 р. База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.

¹⁵ Конвенція про оплачувані відпустки № 132 (переглянута у 1970 році): підписана 24 червня 1970 р. База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022

¹⁶ Загальна декларація прав людини: прийнята 10 грудня 1948 р. База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.

загрозам. Іншими словами, поточний правовий інструментарій регулювання трудових відносин, з одного боку, має не суперечити визнаним Україною міжнародним умовам, і, у той же час, здатний розв'язувати проблеми сьогодення. Зазначене є актуальним для української держави, котра зіткнулася з безпрецедентно складними викликами у своїй історії. Реалії воєнного часу зумовлюють гостру необхідність перегляду чинних практик правової регламентації відпусток на користь трансформації механізмів охорони відповідних юридичних можливостей. Тим паче, варто враховувати існуючі деякі застрілі підходи щодо врегулювання цієї сфери, адже багато норм були прийнято в далекому минулому. Це, у свою чергу, призвело до появи прогалин, колізій й інших невідповідностей, зокрема й умовам воєнного часу, що вимагає особливої уваги. На необхідності актуалізації норм законодавства наголошує Т. І. Фулей, вказуючи, що застосування судом неналежного (в контексті застарілості) закону, так само як і порушення процедури розгляду певного судового провадження є порушенням вимог верховенства права й перешкоджає необхідному забезпеченню доступу до правосуддя¹⁷. Щодо власне трудового законодавства, то, як слушно зазначає К. В. Мельник, воно сформувалося у період «жорсткого» правового регулювання відповідних відносин, коли державна власність становила економічний базис. Внаслідок чого, воно є застарілим, незбалансованим і непридатним регулювати ринкові відносини¹⁸. С. С. Лукаш дотримується точки зору, що у зв'язку з анахронізмом значної частини норм трудового законодавства звужується сфера дії відповідного інструментарію, що негативно відображається на загальній обстановці. На думку цього ж вченого, зміни у вказаній сфері сприятимуть подальшому розвитку соціального діалогу всіх учасників трудових і пов'язаних із ними правовідносин¹⁹. Ці та багато інших суджень, навіть не враховуючи існуючий правовий режим воєнного стану та похідні наслідки, підтверджують потребу змін в аналізованій сфері.

Щодо власне відпусток, то проблематика змін підходів до тривалості й видів часу відпочинку є предметом активних дискусій

¹⁷ Фулей Т. І. Застосування судами застарілих законодавчих норм як перешкода для забезпечення доступу до правосуддя. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 2. С. 187.

¹⁸ Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. *Форум права*. 2011. № 1. С. 648.

¹⁹ Лукаш С. С. Проблеми й прогалини в трудовому законодавстві України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2018. Вип. 53. Т. 1. С. 150–151.

на національному рівні (В. Д. Авескулов²⁰, Л. Корольчук²¹, В. Л. Костюк²², О. О. Рибак²³ та ін.). Більше того, деякі кардинальні новачки у цій сфері обговорюються в іноземних державах, позиціонуючись як дієві та необхідні. Наочним прикладом може слугувати ініціатива щодо зростання кількості видів відпусток у Республіці Польща та подовження тривалості окремих вже існуючих. Тамтешні законодавці, після тривалих дискусій і враховуючи інтереси й потреби суспільства, визнали наступні види нових відпусток: 1) відпустка для догляду тривалістю 5 робочих днів протягом календарного року (для надання особистого догляду або підтримки членам сім'ї, які цього потребують); 2) відпустка з роботи через обставини непереборної сили у невідкладних сімейних справах (у разі якщо такі випадки спричиняються хворобою чи нещасним випадком, на 2 дні або 16 годин); 3) відпустка по догляду за дитиною продовжується до 41 тижня. Також батьки, що виховують дитину до 8 років, матимуть права на «гнучкий» графік роботи²⁴. Парламентарі Королівства Іспанії передбачили змогу отримувати так звану «менструальну відпустку» за відповідних об'єктивних умов²⁵. Ці та інші зміни в законодавствах іноземних держав свідчать про наміри до якісного удосконалення правового забезпечення окресленого вектора. Вбачається, що ключовими факторами для трансформацій є міжнародні документи авторитетних організацій та потреби самої людини. З приводу суспільства, то мова йде про їх фізичні, фізіологічні особливості, соціальні потреби, мотивовані інтереси тощо. Наприклад, остання з названих проблем має давнє визнання та потребує належного

²⁰ Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2014. С. 32–33.

²¹ Корольчук Л. Право на соціальні відпустки: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 2. С. 88–89.

²² Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Часопис Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Право». 2014. № 2 (10). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.

²³ Рибак О. О. Відпустка як різновид часу відпочинку. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 7. С. 122–123.

²⁴ Яценко В. У Польщі з'являться нові відпустки. Зміни вже у квітні. Веб-портал: «*Wirtualna Polska*». 2023. URL: <https://vpolskchi.pl/u-pol-shi-zyavlyat-syanovi-vidpustki-zmini-vzhe-u-kv-6889435777919584a>.

²⁵ Іспанія першою в Європі запровадила «менструальну відпустку». Веб-портал: «*Громадське радіо*». 2023. URL: <https://hromadske.radio/news/2023/02/19/ispaniia-pershoiu-v-yevropi-zaprovadyla-menstrual-nu-vidpustku>.

публічного реагування. За даними одного з численних досліджень від 60 до 90% молодих жінок у всьому світі страждають від відповідного сильного болю, а в самій Іспанії цей показник становить приблизно 75%²⁶. У цьому сенсі, важливим є і питання охорони інституту сім'ї, як первинного та основного осередку суспільства²⁷, всебічний розвиток якої – головна мета більшості громадян.

В Україні багато таких питань, у зв'язку з умовами воєнного часу, лише загострилися і вимагають особливої уваги. Оскільки, кожен по своєму сприймає наслідки від зовнішньої агресії, що проявляються в дії (у тому числі сукупній) різних факторів. Це призводить до виникнення багатьох ризиків для людини відносно її внутрішнього стану та соціальних аспектів, які мають відношення до різних граней діяльності індивіда. Прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX²⁸ покликано врегулювати низку питань щодо регулювання трудових відносин під час дії однойменного правового режиму. Однак, законодавець не передбачив умов для соціально-правового розвитку відпусток, що є не виправданим кроком, з огляду на ті складні виклики перед суспільством.

Ураховуючи викладене, необхідно зазначити, що передумовами для виникнення проблеми необхідності соціально-правового розвитку відпусток є застарілість (і, відповідно, недовість та невідповідність вимогам часу) багатьох норм законодавства у цій сфері, а також дія низки політичних і соціально-економічних факторів, зумовлених умовами воєнного часу. Щодо самої проблеми, то йдеться про об'єктивну необхідність напрацювання перспективних шляхів для соціально-правового розвитку відпусток, з огляду на поточні реалії з метою сприяння ефективної реалізації конституційного права на відпочинок.

²⁶ Стасюк І. Іспанія першою в ЄС дозволила «менструальну відпустку»: кількість днів необмежена. Веб-портал: «Хмарочос». 2023. URL: <https://hmarochos.kiev.ua/2023/02/17/ispaniya-pershoju-v-yes-dozvolyla-menstrualnu-vidpustku-kilkist-dniv-neobmezhen/>.

²⁷ Сімейний кодекс України: Закон України від 10 січня 2002 р. № 2947-III. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>

²⁸ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

2. Аналіз наявних методів вирішення проблеми та формулювання завдання

Під час дослідження проблематики соціально-правового розвитку відпусток в умовах воєнного стану було використано загальнонаукові і спеціальні методи пізнання. Завдяки системно-структурному методу було розглянуто й проаналізовано актуальні наукові доробки, присвячені різним аспектам правової охорони відпусток. Його використання надало можливість дослідити та з'ясувати особливості базового поняття «відпустка» в наукових джерелах. Системний підхід забезпечив змогу хронологічно прослідкувати зміни в законодавстві про відпустки, орієнтовані на соціально-правовий розвиток останніх. Діалектичний метод було використано для з'ясування особливостей правових новел у законодавстві про відпустки в Україні. Формально-юридичний метод надав можливість поглиблено дослідити вказані новації у законодавства, виявити їх позитивні й негативні сторони, що має значення для потенційного удосконалення законодавства. Аналітичний метод забезпечив змогу обґрунтувати доцільність і своєчасність законодавчих змін у цій сфері правового регулювання. Формально-логічний метод надав змогу виділити шляхи для поступального розвитку вказаного аспекту трудових відносин в умовах проявів зовнішньої агресії та диференціювати відповідних осіб за критерієм приналежності до певного фаху і відсутності зазначеного зв'язку.

У відповідності до сформульованої тематики дослідження та усвідомлюючи характер і ступінь складності проблеми, завданнями роботи мають стати: 1) теоретична характеристика відпусток як однієї з основних форм реалізації права на відпочинок; 2) висвітлення й аналіз існуючих законодавчих заходів щодо соціально-правового розвитку відпусток в умовах воєнного стану; 3) оцінка поточних результатів від такої діяльності; 4) виявлення проблемних і дискусійних питань у цій сфері; 5) окреслення перспективних шляхів для поступального розвитку вказаного аспекту трудових відносин в умовах проявів зовнішньої агресії. Розв'язання вказаних завдань забезпечить повноту та всебічність розкриття порушеного нагального питання. Отримані результати можливо буде використати для подальшої наукової розробки широкого кола проблем щодо правової охорони відпусток в Україні, захисту цих та деяких інших прав людини й громадянина, розвитку вказаного інституту, розв'язання суміжних проблем трудового права тощо.

3. Результати

Питання відпусток у контексті сприяння ефективної реалізації права на відпочинок займає одне з провідних місць. Як зазначалось вище, від їх видів, тривалості, прозорих та спрощених процедур надання у певній

мірі залежить трудовий потенціал нації. Це, у свою чергу, включає низку питань щодо фізичного й фізіологічного стану людини, різних соціальних складових тощо. З огляду на вказане, правове забезпечення відповідних механізмів повинне відповідати вимогам часу, у тому числі воєнних реалій, що передбачає соціально-правовий розвиток останніх.

Відносно самої дефініції «відпустки», то у наукових джерелах можна зустріти судження, що йдеться про звільнення працівників на деякий час від виконання своїх трудових обов'язків за умови збереження місця роботи (посади) і, зазвичай, заробітної плати²⁹. Цікавою є думка М. І. Іншина, котрий зауважує, що під цим терміном варто розуміти час відпочинку, який надається працівникам задля відновлення працездатності, а також задоволення інших життєво важливих потреб й інтересів зі збереженням за цей період місця роботи (посади) та, як правило, заробітної плати³⁰. Н. Б. Болотіна зауважує, що це час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам із збереженням місця роботи і заробітної плати³¹. Ю. П. Дмитренко переконує, що мова йде про найтриваліший вид часу відпочинку, котрий має на увазі тимчасове оплачуване або безоплатне звільнення роботодавцем працівника від виконання його трудових обов'язків протягом встановленої законом або угодою сторін кількості календарних днів із збереження за ним місця роботи щодо цього періоду³². С. М. Прилипка позиціонує її як вільний від роботи час, встановлений законодавством або угодою сторін тривалості, протягом якого за працівником зберігається місце роботи (посада)³³. Як бачимо, науковці сходяться у поглядах щодо смислового навантаження аналізованого поняття. Відмінності полягають лише у вказівці на кількість супутніх аспектів, що є типовими для сфери трудових відносин (наявність чи відсутність виплат заробітної плати, збереження місця роботи та ін.). Однак кожне з висвітлених переконань варте схвалення й підтримки та має неабияку ціннісність для наукового дослідження. Більше того, деякі з аналізованих думок присвячені вузькій тематиці, тобто можуть стосуватися одного чи декількох

²⁹ Гарашенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ. 2002. С. 8.

³⁰ Іншин М. І., Костюка В. Л., Мельник В. П. Трудове право України: підручник. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : Центр учбової літератури, 2016. С. 273.

³¹ Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І., Додіна Т. М. Трудове право України: підручник. Київ : Київська обласна організація товариства «Знання», 2001. С. 360.

³² Дмитренко Ю. П., Трудове право України: підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2009. С. 322.

³³ Прилипка С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. Харків : ФОП Вапнярчук Н. М. 2008. С. 401.

конкретних видів відпусток, що позначається на змістовному наповненні відповідної дефініції.

Ураховуючи думки провідних дослідників та керуючись авторськими міркуваннями пропонується виділити ознаки цієї правової категорії. Перспективною вбачається наступна їх градація: 1) збереження робочого місця за працівником^{34,35}; 2) передбаченість і гарантованість законодавством та (або) угодою сторін³⁶; 3) оплачуваність або безоплатність³⁷; 4) строковість³⁸; 5) передбачає тимчасове припинення реалізації трудових функцій; 6) покликана забезпечити відновлення трудових функцій; 7) орієнтована на сприяння реалізації деяких прав людини та інших членів сім'ї; 8) у переважній більшості випадків, автономія волі працівника щодо можливості реалізації відповідного права; 9) інші. Зазначений спектр базових ознак змістовно характеризує вказану категорію в якості важливого елемента трудових правовідносин.

Аналіз основного понятійно-категоріального апарату, у тому числі визначення ознак дефініції «відпустка» має неабияке значення для обраної теми дослідження. Насамперед, це пояснюється необхідністю осмислення правової природи вказаної категорії, що забезпечить важливу повноту й всебічність викладу наукових думок. Виділення ознак має значення й тому, що їх розуміння формує уявлення про те яким має бути законодавство у сфері правового регулювання відпусток і надає змогу порівняти таке забезпечення з існуючим становищем. На основі цього можна буде запропонувати й обґрунтувати доцільність відповідних шляхів соціально-правового розвитку відпусток.

Чинним законодавством передбачено декілька видів відпусток (ст. 4 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР³⁹), зокрема такі ключові її види й підвиди: 1) щорічні відпустки: а) основна відпустка; б) додаткова відпустка за роботу із шкідливими

³⁴ Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Київ. 2002. С. 8.

³⁵ Прилипок С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. Харків : ФОРМ-Видання. 2008. С. 401.

³⁶ Дмитренко Ю. П., Трудове право України: підручник. Київ : Юрінком Інтер, 2009. С. 322.

³⁷ Іншин М. І., Костюк В. Л., Мельник В. П. Трудове право України: підручник. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ : Центр учбової літератури, 2016. С. 273.

³⁸ Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І., Додіна Т. М. Трудове право України: підручник. Київ : Київська обласна організація товариства «Знання», 2001. С. 360.

³⁹ Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

та важкими умовами праці; в) додаткова відпустка за особливий характер праці; г) інші додаткові відпустки, передбачені законодавством; 2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням; 3) творча відпустка; 4) відпустка для підготовки та участі в змаганнях; 5) соціальні відпустки: а) відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами; б) відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; в) відпустка у зв'язку з усиновленням дитини; г) додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи; г) відпустка при народженні дитини; б) відпустки без збереження заробітної плати. Окрім так званого базового переліку відпусток, передбачена можливість надання інших їх видів, передбачених нормами законодавства, колективними договорами та угодами, а також трудовими договорами. Відповідно, слушно вести мову про наявність автономії щодо кількості та видів відпусток в Україні. Такий підхід має сприяти підвищенню ефективності трудової діяльності за рахунок належного підходу, з урахуванням індивідуалізованої специфіки певної спеціальності й взяття до уваги низки інших чинників.

Кожна з перерахованих і деякі інші види відпусток, у тому числі покликані сприяти реалізації певних соціальних намірів громадян в будь-який період. Це зумовлює об'єктивну потребу держави адаптувати нинішнє правове забезпечення у відповідності до вимог і умов сьогодення та з розрахунком на осягну перспективу.

З початку введення на території України правового режиму воєнного стану^{40,41} виникла необхідність у зміні підходів щодо санкціонованої регламентації деяких аспектів відпусток. Насамперед, було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX⁴², котрий покликаний розв'язати деякі існуючі проблеми, урахувавши інтереси громадян та потреби країни. Зокрема, передбачається можливість роботодавця обмежити тривалість щорічної основної відпустки до 24 календарних днів за поточний робочий рік. Водночас, якщо працівникові передбачена довша тривалість відпустки законодавець

⁴⁰ Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64/2022. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>.

⁴¹ Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні»: Закон України від 24 лютого 2002 р. № 2102-IX. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text>.

⁴² Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

зобов'язує роботодавця надати її після скасування або припинення дії правового режиму воєнного стану. Варто зауважити, що під час дії вказаного режиму працівник не втрачає право на інші види відпусток, передбачені профільним законодавчим актом⁴³. Однак, якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, то роботодавець має право відмовити в наданні будь-якого виду відпустки (крім відпусток у зв'язку вагітністю і пологами та для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку). Також передбачається скасування обмеження стосовно 15 календарних днів строку надання відпустки без збереження заробітної плати за спільною згодою працівника й роботодавця. Як бачимо, законодавець всіляко прагне забезпечити баланс між інтересами населення та наслідками умов, що виникли й можуть з'явитися в середині країни. Обраний підхід свідчить про намір підтримки суспільства, збереження його трудового потенціалу на благо прийдешніх поколінь.

Доцільно відмітити, що така робота носить системний характер, що має на увазі систематичні законодавчі трансформації. Прикладом цього, може слугувати Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX⁴⁴, у контексті відпусток, яким передбачено певні зміни до законодавства про працю стосовно виплати грошових компенсацій. Також врегульовано деякі питання щодо громадян, які виїхали за межі території України або набули статусу внутрішньо переміщених осіб відносно надання їм відпустки без збереження заробітної плати.

У цьому сенсі неабияка увага присвячена питанням сприяння належної реалізації права на відпочинок військовослужбовцями. Відсутність досвіду регулювання відносин у період дії правового режиму воєнного стану зумовило появу низку складнощів навіть для вказаної категорії осіб. Це стосується й питання відпусток останніх, законодавство щодо яких також зазнало трансформацій.

Зокрема, Законом України «Про внесення змін до пункту 18 статті 10¹ Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо надання військовослужбовцям відпусток під час дії воєнного стану» від 01.12.2022 р.

⁴³ Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

⁴⁴ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.

№ 2822-IX⁴⁵ передбачені зміни до відповідного акту законодавства і які полягають у обов'язку надання зазначеним особам частини щорічної основної відпустки, а також відпустки за сімейними обставинами та з інших поважних причин із збереженням грошового забезпечення. Було визначено єдиний строк тривалості вказаних відпусток (не довше 10 календарних днів) та додатково передбачено час (не більше 2 діб у один кінець) для проїзду в межах України до місця проведення відпустки й назад.

Також законодавцем була звернена увага на питання забезпечення рівності матері і батька, які є військовослужбовцями, щодо догляду за дитиною. Зокрема, було розроблено й затверджено Закон України «Про внесення змін до статті 10¹ Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо рівних можливостей матері і батька, які є військовослужбовцями, на догляд за дитиною в особливий період» від 29.07.2022 р. № 2490-IX⁴⁶. Документом передбачено можливість надання відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та в разі якщо дитина потребує домашнього догляду – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення нею шестирічного віку (якщо обоє батьків є військовослужбовцями, – одному з них за їх рішенням). Зміною у висвітленій нормативній конструкції є змога будь-кого з батьків (за їх спільним вибором) брати відпустку щодо наведеної обставини. Таким чином, це має сприяти забезпеченню бажаної рівності кожного з них у питанні догляду за дитиною в особливий період. При цьому йдеться про можливість надання такої відпустки у тих умовах, коли реалізувати право на відпочинок відносно більшої кількості інших відпусток законодавчо заборонено.

Із часом виникло усвідомлення додаткових змін із цього питання з огляду на ряд факторів, наслідком чого стало прийняття Закону України «Про внесення змін до пункту 18 статті 10¹ Закону України

⁴⁵ Про внесення змін до пункту 18 статті 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо надання військовослужбовцям відпусток під час дії воєнного стану: Закон України від 1 грудня 2022 р. № 2822-IX. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2822-20#Text>.

⁴⁶ Про внесення змін до статті 101 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо рівних можливостей матері і батька, які є військовослужбовцями, на догляд за дитиною в особливий період: Закон України від 29 липня 2022 р. № 2490-IX. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2490-20#Text>.

«Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо відпусток військовослужбовців» від 10.06.2023 р. № 9378⁴⁷, відповідного до якого було скореговані деякі законодавчі норми. Йдеться про надання в особливий період під час дії воєнного стану військовослужбовцям всіх видів військової служби, передбачених ч. 6 ст. 2 ЗУ «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992 р. № 2232-ХІІ⁴⁸ щорічної основної відпустки тривалістю у 30 календарних днів за повний рік служби. Таке оновлення передбачає деякі зміни, викладені у вищезгаданому Законі «Про внесення змін до пункту 18 статті 10¹ Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо надання військовослужбовцям відпусток під час дії воєнного стану» від 01.12.2022 р. № 2822-ІХ⁴⁹, і покликано посилити соціальний захист вказаних категорій осіб. Строк у 30 календарних днів відпустки передбачений для осіб, які проходять строкову військову службу та не можуть бути звільненні в період дії воєнного стану, а також вони можуть отримувати додаткову відпустку.

З огляду на це, слушно відмітити активну участь держави в питаннях соціально-правового розвитку відпусток у період дії режиму воєнного стану. Вказане підтверджується низкою знакових законодавчих змін, покликаних адаптувати аналізований аспект трудових відносин до існуючих реалій.

У той же час, відчутною є проблема розуміння перспективного бачення етапів і напрямів їх соціально-правового розвитку. Таке міркування знаходить власну аргументацію в змісті деяких нещодавно прийнятих законодавчих актів щодо цієї проблематики. Посилює висловлене переконання й існування інших проблемних питань, що у різній мірі стосуються відпусток, і які поки що не вирішені на практиці.

⁴⁷ Про внесення змін до пункту 18 статті 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо відпусток військовослужбовців: Закон України від 10 червня 2022 р. № 9378-ІХ. Веб-портал: «HSA». 2023. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/priiniato-zakon-pro-zbilsennia-vidpustok-dlia-viiskovosluzbovciv>.

⁴⁸ Про військову службу та військовий обов'язок: Закон України від 25 березня 1992 р. № 2233-ХІІ. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.

⁴⁹ Про внесення змін до пункту 18 статті 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо надання військовослужбовцям відпусток під час дії воєнного стану: Закон України від 1 грудня 2022 р. № 2822-ІХ. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2822-20#Text>.

Виходячи із зазначеного, слушним буде здійснювати напрацювання перспективних шляхів соціально-правового розвитку відпусток, орієнтуючись на поширені соціальні запити, продиктовані воєнним часом та дією інших вагомих чинників. Неоціненне значення матиме опрацювання провідного іноземного досвіду задля потенційного удосконалення внутрішньої законодавчої бази. При чому будь-які новації мають відповідати визнаним Україною міжнародним стандартам та не суперечити національним правовим особливостям.

Ураховуючи поточну ситуацію, одними з пріоритетних категорій, які потребують додаткового соціального захисту, шляхом удосконалення законодавства про відпустки, за фаховою приналежністю, є військовослужбовці, особи опосередковано задіяння до участі у воєнних діях та ті, які усувають наслідки від проявів зовнішньої агресії, особи зі стійким розладом функцій організму та ін. Незалежно від спеціальності, особливої уваги потребують питання соціально-правового розвитку відпусток для жінок, осіб зі спеціальною працездатністю, тих, хто отримав професійне захворювання та деяких інших суб'єктів. Вбачається, що збільшення для них можливостей соціального спрямування позитивно вплине на їх становище та стимулюватиме до подальшої діяльності.

ВИСНОВКИ

У відповідність до окреслених завдань дослідження було отримано наступні результати:

1. Надано теоретичну характеристику відпусток як однієї з основних форм реалізації конституційного права на відпочинок. З'ясовано, що сама дефініція «відпустки» не знайшла власного відображення у вітчизняних нормативно-правових актах. У той же час, ця правова категорія неодноразово була предметом наукового інтересу для багатьох провідних дослідників, які висловлювали міркування відносно змістовного наповнення останньої. Вона характеризується сукупністю ознак: а) збереження робочого місця за працівником; б) передбаченість і гарантованість законодавством та (або) угодою сторін; в) оплачуваність або безоплатність; г) строковість; ґ) передбачає тимчасове припинення реалізації трудових функцій; д) покликана забезпечити відновлення трудових функцій; е) орієнтована на сприяння реалізації деяких прав людини та інших членів сім'ї; є) у переважній більшості випадків, автономія волі працівника щодо можливості реалізації відповідного права; ж) інші), які ґрунтовно розкривають особливості цієї категорії. Попри численну кількість видів відпусток держава не обмежує такий перелік і їхню тривалість (можуть додатково

встановлюватися актами законодавства, колективними договорами та угодами, а також трудовими договорами).

2. Висвітлено й проаналізовано існуючі законодавчі заходи щодо соціально-правового розвитку відпусток в умовах воєнного стану. Виділено й розкрито ключові новели законодавства щодо правового регулювання відпусток під час дії спеціального правового режиму. Окремі зміни порівняно з довоєнними моделями та визначено позитивні й негативні сторони актуального правового забезпечення.

3. Оцінено поточні результати від такої законотворчої діяльності та з'ясовано значення вказаних змін із позиції сприяння забезпечення ефективності регламентації трудових відносин. З'ясовано й підтверджено важливість більшості таких новел, адже досягається баланс між оборонними й супутніми потребами країни та соціальними інтересами населення.

4. Виявлено проблемні і дискусійні питання у цій сфері. Акцентовано увагу на потребі узгодження й публічного визнання ключових напрямів їх соціально-правового розвитку відпусток із зазначенням етапізації перспективних змін.

5. Окреслено перспективні шляхи для поступального розвитку вказаного аспекту трудових відносин в умовах проявів зовнішньої агресії. Виділено цільові групи за критерієм приналежності до певного фаху (військово-службовці, особи опосередковано задіяння до участі у воєнних діях та ті, які усувають наслідки від проявів зовнішньої агресії, особи зі стійким розладом функцій організму та ін.) та відсутності зазначеного зв'язку (жінки, особи зі спеціальною працездатністю, ті, хто отримав професійне захворювання та деякі інші суб'єкти) законодавство про відпустки щодо яких вимагає пріоритетного удосконалення.

АНОТАЦІЯ

Питання ефективного правового регулювання трудових відносин є вкрай важливим в умовах воєнного часу. Існування належної законодавчої бази посилить стійкість країни до проявів зовнішньої агресії та забезпечить додаткову охорону багатьох конституційних прав людини. Це, у свою чергу, позитивно відобразиться на загальній обстановці правопорядку в державі, посиливши її стійкість до безпрецедентних викликів.

Серед численного переліку дискусійних питань важлива увага присвячена відпустці у формі реалізації права на відпочинок. Можливість застосування цієї санкціонованої перспективи позитивно відобразиться на комплексній охороні деяких прав громадян (рівність у своїх правах, на життя, соціальний захист, охорону здоров'я тощо) та

сприяння реалізації інших соціальних переваг. Із огляду на це, виникає потреба забезпечення соціально-правового розвитку останніх в умовах воєнного часу.

Зважаючи на висвітлену нагальну проблему було виконано відповідне дослідження, шляхом застосування загальнонаукових і спеціальних методів пізнання. Ключові підсумки такого дослідження слушно виокремити в наступних результатах: 1) надано теоретичну характеристику відпусток як однієї з основних форм реалізації конституційного права на відпочинок; 2) висвітлено й проаналізовано існуючі законодавчі заходи щодо соціально-правового розвитку відпусток в умовах воєнного стану; 3) оцінено поточні результати від такої законотворчої діяльності та з'ясовано значення вказаних змін із позиції сприяння забезпечення ефективності регламентації трудових відносин; 4) виявлено проблемні і дискусійні питання у цій сфері; 5) окреслено перспективні шляхи для поступального розвитку вказаного аспекту трудових відносин в умовах проявів зовнішньої агресії. Отримані результати можливо буде використати для подальшої наукової розробки широкого кола проблем щодо правової охорони відпусток в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР1700-VII. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

3. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

4. Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії: Закон України від 5 жовтня 2000 р. № 2017-III. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2017-14#Text>.

5. Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 13 березня 2022 р. № 303. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-%D0%BF#Text>.

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щод оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня

2022 р. № 2352-IX. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.

7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

8. Про внесення змін до пункту 18 статті 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо відпусток військовослужбовців: Закон України від 10 червня 2022 р. № 9378-IX. Веб-портал: «HSA». 2023. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/priiniato-zakon-pro-zbilsennia-vidpustok-dlia-viiskovoslužbovciv>.

9. Про військову службу та військовий обов'язок: Закон України від 25 березня 1992 р. № 2233-XII. База даних «Законодавство України». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.

10. Загальна декларація прав людини:) прийнята 10 грудня 1948 р. База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text.

11. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: підписаний 16 грудня 1966 р. База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text.

12. Європейська соціальна хартія: підписана 18 жовтня 1961 р. База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.

13. Конвенція про оплачувані відпустки № 132 (переглянута у 1970 році): підписана 24 червня 1970 р. База даних «Законодавство України». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022.

14. Фулей Т. І. Застосування судами застарілих законодавчих норм як перешкода для забезпечення доступу до правосуддя. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 2. С. 187.

15. Мельник К. В. До питання адаптації трудового законодавства до міжнародних норм. *Форум права*. 2011. № 1. С. 648.

16. Лукаш С. С. Проблеми й прогалини в трудовому законодавстві України. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2018. Вип. 53. Т. 1. С. 150–151.

17. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2014. С. 32–33.

18. Корольчук Л. Право на соціальні відпустки: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. 2021. № 2. С. 88–89.

19. Костюк В. Л. Конституційне право на працю у новітніх умовах сьогодення: науково-правовий аспект. *Часопис Національного*

університету «Острозька академія». Серія «Право». 2014. № 2 (10). URL: <http://lj.oa.edu.ua/articles/2014/n2/14kvlnpa.pdf>.

20. Рибак О. О. Відпустка як різновид часу відпочинку. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2021. № 7. С. 122–123.

21. Яценко В. У Польщі з'являться нові відпустки. Зміни вже у квітні. Веб-портал: «*Wirtualna Polska*». 2023. URL: <https://vpolskhi.pl/u-pol-shi-zyavlyat-sya-novi-vidpustki-zmini-vzhe-u-kv-688943577919584a>.

22. Іспанія першою в Європі запровадила «менструальну відпустку». Веб-портал: «*Громадське радіо*». 2023. URL: <https://hromadske.radio/news/2023/02/19/ispaniia-pershoiu-v-yevropi-zaprovadyla-menstrual-nu-vidpustku>.

23. Стасюк І. Іспанія першою в ЄС дозволила «менструальну відпустку»: кількість днів необмежена. Веб-портал: «*Хмарочос*». 2023. URL: <https://hmarochos.kiev.ua/2023/02/17/ispaniya-pershouy-v-yes-dozvolyla-menstrualnu-vidpustku-kilkist-dniv-neobmezheni/>.

24. Сімейний кодекс України: Закон України від 10 січня 2002 р. № 2947-III. База даних «*Законодавство України*». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2947-14#Text>.

25. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ. 2002. С. 8.

26. Іншин М. І., Костюка В. Л., Мельник В. П. Трудове право України: підручник. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. С. 273.

27. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І., Додіна Т. М. Трудове право України: підручник. Київ: Київська обласна організація товариства «Знання», 2001. С. 360.

28. Дмитренко Ю. П., Трудове право України: підручник. Київ: Юрінком Інтер, 2009. С. 322.

29. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. Харків: ФОП Вапнярчук Н. М. 2008. С. 401.

30. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64/2022. База даних «*Законодавство України*». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>.

31. Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні»: Закон України від 24 лютого 2002 р. № 2102-IX. База даних «*Законодавство України*». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text>.

32. Про внесення змін до пункту 18 статті 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо надання військовослужбовцям відпусток під час дії воєнного стану: Закон України від 1 грудня 2022 р. № 2822-IX.

База даних «*Законодавство України*». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2822-20#Text>.

33. Про внесення змін до статті 101 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» щодо рівних можливостей матері і батька, які є військовослужбовцями, на догляд за дитиною в особливий період: Закон України від 29 липня 2022 р. № 2490-IX. База даних «*Законодавство України*». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2490-20#Text>.

Information about the authors:

Kuznetsova Marina Yuryivna,

Candidate of Legal Sciences,

Associate Professor at the Department of Social and Private Law

Sumy National Agrarian University

160, Herasya Kondratieva str., Sumy, 40000, Ukraine

Tkachenko Vita Vitaliyivna,

Candidate of Legal Sciences,

Associate Professor at the Department of Administrative

and Information Law

Sumy National Agrarian University

160, Herasya Kondratieva str., Sumy, 40000, Ukraine