

УДК 349.2

ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ЩОРІЧНІ ОПЛАЧУВАНІ ВІДПУСТКИ

Ольга Рибак

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
вул. Університетська, 1, Львів, Україна, 79000,
e-mail: olya.m2510@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-4501-1534*

Проведено правовий аналіз гарантій, які спрямовані на забезпечення права на щорічні оплачувані відпустки. З'ясовано, що працівник не вправі, навіть за погодженням із роботодавцем, відмовитися від свого права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку. Працівнику законодавчо забезпечується не лише визначена тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки, а і її обов'язкове щорічне використання. Зміни, які були внесені в порядок надання відпусток Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», вказують на гарантоване право працівника використати щорічну відпустку, хоч і з деякими обмеженнями.

З'ясовано, що законодавством України про відпустки не закріплено підстав для втрати права на щорічні оплачувані відпустки. Встановлюється лише те, що такі відпустки повинні бути використані, здебільшого, до закінчення робочого року, а їх ненадання повної тривалості забороняється протягом двох років підряд. Водночас наголошено, що працівник не втрачає це право, навіть якщо він не просив надати йому відпустку. Не позбавляється цього права працівник і тоді, коли роботодавець має намір звільнити його з роботи.

Зроблено висновки, що гарантії заборони заміни відпустки грошовою компенсацією дозволяють працівнику використати ці відпустки, зазвичай, до закінчення робочого року. Заборона ненадання відпустки протягом двох років підряд стосується обов'язку роботодавця надати працівнику відпустку в цей період. Оплата щорічної відпустки, зокрема її компенсація, повинна гарантувати працівнику можливість користуватися тими самими економічними вигодами під час відпочинку, що й у робочий час. Особа не може бути позбавлена права на щорічну оплачувану відпустку, незважаючи на особливості її правового статусу та положення спеціального законодавства.

Ключові слова: право на відпочинок, працівник, трудове законодавство, оплата праці.

DOI: <http://dx.doi.org/10.30970/vla.2023.77.226>

Відпустки є однією зі складових права на справедливі умови праці, яке кожна держава, яка визнала себе соціальною, а свого громадянина своєю найвищою цінністю, зобов'язалася забезпечити. Проте право тільки тоді виконує своє соціальне призначення, коли норми втілюються у суспільних відносинах, правомірній поведінці осіб, яким вони адресовані, тобто тоді, коли ці норми реалізуються [4, с. 405]. Реалізація будь-якого права людини вимагає встановлення на державному рівні певних мінімальних стандартів як відправних показників для визначення рівня їх забезпеченості [2, с. 151]. Такими показниками є гарантії.

Гарантіям реалізації права на відпустки присвячено чимало уваги в науковій літературі. Зокрема, їх досліджували: В. Д. Авескулов, Л. П. Гаращенко, М. Ю. Кузнецова, О. А. Ситницька, П. Д. Пилипенко, О. І. Процевський та деякі інші науковці. Заразом, у сучасних реаліях на поверхні опинилися проблеми,

пов'язані з реалізацією цього права. Тому для їх вирішення необхідно усунути недоліки правового регулювання та знайти нові підходи та шляхи для удосконалення чинного трудового законодавства про відпустки.

Відповідно до статті 2 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 року до основних гарантій, які спрямовані на забезпечення права на щорічні оплачувані відпустки, належать: 1) надання відпустки визначеної тривалості зі збереженням на її період місця роботи (посади) та заробітної плати (допомоги); 2) заборона заміни відпустки грошовою компенсацією, за винятком окремих випадків [14]. У правничій літературі гарантіями права на щорічні оплачувані відпустки також називають заборону ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років поспіль; дозвіл для працівника розпоряджатися часом щорічної відпустки на власний розсуд; дозвіл використовувати щорічну відпустку частинами та інші [17, с. 113–128]. Всі ці гарантії встановлюють умови та вимоги щодо порядку надання щорічних оплачуваних відпусток. Через їх призму відбувається реалізація права на щорічні оплачувані відпустки.

Статтею 4 Конвенції МОП № 52 [7] та статей 12 Конвенції МОП № 132 [6] закріплено, що будь-які угоди, які містять відмову від права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку чи про її невикористання з компенсацією або іншим чином, повинні бути визнані недійсними або забороненими. Трудове законодавство України не містить прямої вказівки на таку заборону, але наголошує на визнанні недійсними умов трудових договорів, які погіршують становище працівника, порівняно зі законодавством (стаття 9 КЗпП України [5]).

Виходячи з наведених положень, можна впевнено стверджувати, що працівник не вправі, навіть за погодженням з роботодавцем, відмовитися від свого права на мінімальну щорічну оплачувану відпустку. Це гарантує і законодавець визначена тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки. До того ж, працівнику забезпечується не лише відповідна кількість днів такої відпустки, а і її обов'язкове щорічне використання. Підтвердженням цього може слугувати аналогічний висновок, зроблений Судом ЄС у справі *Federatie Nederlandse Vakbeweging V Staat der Nederlanden (Case C-124/05)* [24].

Також право на щорічну основну оплачувану відпустку гарантується відсутністю строку давності для його реалізації. Тобто працівник не втрачає це право, навіть якщо він не просив надати йому відпустку. Про це наголошується в листах Міністерства праці та соціальної політики «Щодо виплати компенсації за невикористані дні щорічної відпустки» від 22.02.2008 року [19], Міністерства економіки «Про надання роз'яснення» від 03.05.2023 р. Ця ж позиція присутня у практиці Європейського Суду. Зокрема, в рішенні Європейського Суду Справедливості (ЄС) від 6 листопада 2018 року (С-619/16 та С-684/16) [22] зазначено, що працівник є слабшою стороною в договірних відносинах, тому не можна не припускати, що він утримується від запиту на відпустку, щоб уникнути не вигідних ситуацій. Зважаючи на це, Суд ЄС наголосив на необхідності надання роботодавцем доказів того, що працівник знав про відповідні обставини та свідомо відмовився від права на відпустку і фактично він міг її взяти. І лише, якщо ці вимоги будуть дотримані, то позбавлення працівника права на відпустку не вважатиметься порушенням законодавства ЄС [25].

Зауважимо, що в наведеній справі оспорювалися положення німецького Федерального закону про мінімальну відпустку, якими була передбачена можливість позбавлення працівника права на відпустку, якщо він її не використає протягом календарного року. На відміну від законодавства Німеччини, законодавством

Україні про відпустки не закріплено підстав для втрати права на щорічні оплачувані відпустки. Ст.ст. 10 та 11 Закону України «Про відпустки» встановлюють лише те, що такі відпустки повинні бути використані, зазвичай, до закінчення робочого року, а їх ненадання повної тривалості забороняється протягом двох років підряд. Для осіб віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові оплачувані відпустки за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці чи з особливим характером праці, термін заборони ненадання зазначених відпусток обмежується робочим роком [14].

Відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [15], зазначені заборони на період дії воєнного стану не застосовуються. М. Ю. Кузнецова слушно відзначила, що таке закріплення на законодавчому рівні права на відпочинок у період дії режиму воєнного часу демонструє баланс публічних та приватних інтересів, що забезпечується за рахунок реалізації державної політики у сфері трудових відносин, економіки та потреб суспільства [8, с. 331–333].

Корективи, які були внесені в порядок надання відпусток Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року, ще більш промовисто вказують на гарантоване *право* працівника використати щорічну відпустку, хоч і з деякими обмеженнями. Зокрема, тривалість щорічної оплачуваної відпустки має становити 24 календарні дні за поточний робочий рік [15]. Не можна розцінювати право роботодавця відмовити працівнику в наданні невикористаних днів щорічної відпустки, а для працівників, які залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури в наданні щорічної відпустки загалом, як позбавлення права на відпустку. Адже роботодавець зобов'язаний надати невикористані в період дії воєнного стану дні щорічної відпустки після його припинення або скасування.

На гарантованості конституційного права працюючої особи на відпочинок у формі щорічної оплачуваної відпустки та неможливості позбавити цього права особу неодноразово наголошував і Верховний Суд України (далі – Суд). Розглядаючи справу №160/10875/19 щодо права поліцейського на відпустку за поточний календарний рік і на щорічні відпустки, які не були використані в попередні роки, Суд зазначив, що це гарантоване право відображається в праві на отримання грошової компенсації за невикористані щорічні відпустки, незалежно від часу набуття права на таку відпустку (а не лише за невикористану в році звільнення щорічну відпустку), оскільки відпустки за попередні роки також є невикористаними в році звільнення та не можуть бути залишені без розрахунку з поліцейським, адже це суперечить суті та гарантіям і трудового, і спеціального законодавства в частині реалізації права на відпочинок [11]. Зауважимо, що в зазначеній справі Суд убачав за необхідне відступити від правового висновку, сформованого в декількох судових рішеннях (№818/1276/17, №820/5122/17, №808/2122/18, №825/1038/16).

Ще одним підтвердженням забезпеченості реалізації права на щорічні оплачувані відпустки є висновок Верховного Суду України, який стосувався грошової компенсації за невикористану додаткову відпустку військовослужбовцям у період мобілізації. У цьому рішенні Судом було відзначено, що відповідно до положень спеціального законодавства (зокрема, йшлося про Порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам [9]) грошова компенсація виплачується за всі дні щорічної основної відпустки, а також дні додаткової відпустки, зокрема за минулі роки. Отже, право на отримання таких виплат не обмежується жодним строком. Припинення надання

військовослужбовцям додаткових відпусток згідно з п. 19 статті 10-1 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1001 року № 2011-ХІІ є тимчасовим обмеженням способу реалізації права на використання додаткової відпустки безпосередньо. Серед способів, якими може бути реалізовано право на відпустки на час особливого періоду, Суд вказав: 1) безпосереднє надання особі відпустки після закінчення особливого періоду, який може тривати невизначений термін; 2) грошова компенсація відпустки особі [10].

Отже, особа, якій гарантоване Конституцією України право на відпочинок, зокрема у формі щорічних оплачуваних відпусток, не може бути його позбавлена, незважаючи на особливості її правового статусу.

Також не позбавляється цього права і працівник, якого роботодавець має намір звільнити з роботи. Йдеться про частину 3 статті 40 КЗпП України, норма якої не допускає звільнення працівника з ініціативи роботодавця, за винятком випадку ліквідації підприємства, установи, організації. Заборона частини 3 статті 40 КЗпП України на період дії воєнного стану не діє, крім перебування працівника у відпустці по вагітності та пологах, а також у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку [15].

Щодо гарантії заборони заміни відпустки грошовою компенсацією (окрім звільнення з роботи), то тут варто пам'ятати, що ця заборона стосується лише гарантованих трудовим законодавством 24 календарних днів щорічної оплачуваної відпустки, які мають бути використані працівником. І лише іншу частину відпустки, яка залишиться, працівнику дозволяється компенсувати. Якщо звільнення працівника, пов'язане з переведенням до іншого роботодавця, за бажанням працівника, компенсація за щорічні відпустки повинна бути перерахована до іншого роботодавця. Це дозволяє працівнику реалізувати своє право на щорічні оплачувані відпустки без відпрацювання шестимісячного терміну безперервної роботи за перший рік у нового роботодавця, а також забезпечити виконання законодавчої вимоги – використати ці відпустки, здебільшого, до закінчення робочого року.

На думку В. Д. Авескулова, коли працівнику виплачується грошова компенсація, то право на щорічну відпустку не реалізується [1, с. 162]. Виходячи з мети надання щорічних відпусток, з таким твердженням автора можна погодитися. До того ж після виплати компенсації за відпустку, яка відбувається за умови, що працівник звільняється, трудові відносини мали би припинитися. Використання особою після звільнення свого часу для відпочинку не вважатиметься відпусткою, незважаючи на те, що за цей час як за відпустку було сплачено заздалегідь.

Чи дійсно компенсація за відпустку є компенсаційною виплатою? Якщо так, то, зазвичай, в такому випадку має відбуватися відшкодування витрат, понесених працівником у зв'язку з виконанням трудових обов'язків [18, 354]. Але ж працівник не несе тут ніяких грошових витрат. Водночас, варто не забувати, що грошова компенсація працівнику за всі невикористані дні щорічної оплачуваної відпустки вважається мінімальною державною гарантією в оплаті праці [12]. Тому вона видається не за понесені працівником витрати, а за право на їх отримання.

Метою, задля якої за працівником на період відпустки зберігається заробітна плата або виплачується компенсація, є те, що оплата щорічної відпустки повинна гарантувати працівнику можливість користуватися під час відпочинку тими ж економічними вигодами, що й у робочий час. Саме такий висновок зробив ЄСПЛ у своєму рішенні по справі *Williams and Others v British Airways plc. Case C-155/10*, вказавши водночас, що за працівниками у відпустці повинен зберігатися нормальний для них розмір оплати праці без жодних винятків [23].

Хоча трудове законодавство не містить підстав, які позбавляють працівника права на щорічні оплачувані відпустки, проте є ті, які не допускають його реалізацію. Йдеться про звільнення працівника за порушення трудової дисципліни. В таких випадках, відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки» [14], працівник не може скористатися правом на відпустку перед розірванням трудового договору, а лише отримати за неї компенсацію. Цей випадок є винятком, який ґрунтується на праві роботодавця застосовувати до працівника, який не виконує або неналежно виконує свої трудові обов'язки, дисциплінарні санкції.

Гарантією, яка також забезпечує реалізацію права на щорічні оплачувані відпустки, можна вважати перенесення відпустки на інший період. Таке перенесення відпустки відбувається за домовленістю між працівником та роботодавцем із дотриманням вимог, встановлених законодавством. Аналізуючи ці правила, судді Великої Палати Верховного Суду у справі № 712/9213/18 від 13 жовтня 2020 року дійшли до висновку, що писати працівнику заяву для продовження відпустки не потрібно, тобто перенесення має відбуватися автоматично за наявності в будь-якій спосіб висловленого волевиявлення працівника щодо цього [13].

Трудове законодавство, на відміну від цивільного (стаття 205 ЦК України [19]), не закріпило в якій спосіб та в якій формі може виражатися волевиявлення учасника правовідносин. Скористатися ж статтею 205 ЦК України теж буде не зовсім доречно, оскільки застосовувати конклюдентні дії або мовчання як волевиявлення працівника щодо погодження на перенесення відпустки на інший період, для сторін трудових відносин не матиме відповідних наслідків. Тому доцільно говорити лише про усну та письмову форми волевиявлення.

В КЗпП України здебільшого йдеться про інформування працівника роботодавцем. Зокрема, у статті 28 кодексу передбачено, що роботодавець, у випадку встановлення невідповідності працівника займаній посаді протягом строку випробування, має право звільнити працівника, письмово попередивши його про це. У пункті 4 частині 1 статті 29 КЗпП України згадується такий спосіб ознайомлення з інформацією, як «під підпис». Частина 3 цієї ж статті допускає ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікацій мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. Також дозволяється у трудовому договорі передбачити альтернативні способи ознайомлення працівника. Доречним буде згадати Директиву 91/533/ЄЕС, яка передбачає можливість надання потрібної інформації в електронній формі за умови, що інформація є доступною для працівника, може бути збережена і роздрукована, а роботодавець зберігає доказ її передачі або отримання [3].

Стаття 38 КЗпП України може слугувати прикладом інформування роботодавця працівником, в якій зазначається те, що працівник має право розірвати трудовий договір, попередивши про це роботодавця *письмово*.

Виходячи з викладеного, не бачимо застережень не застосувати аналогію у разі інформування роботодавця працівником про перенесення щорічної оплачуваної відпустки на інший період, так як це передбачено КЗпП України та рекомендаціями Директиви 91/533/ЄЕС щодо інформування працівника роботодавцем. Пропонуємо законодавчо визначити способи взаємного інформування сторін трудового договору як одну з його вагомих умов. Це дасть змогу сторонам трудового договору проводити своєчасне та гарантоване інформування та ознайомлення з повідомленнями та іншими потрібними документами.

Підсумовуючи викладене, бачимо, що трудове законодавство містить широкий спектр гарантій, які визначають пріоритет права на відпочинок у формі щорічних оплачуваних відпусток. До гарантій, якими це забезпечується, належать:

1. Обов'язок працівника скористатися правом на щорічну відпустку. Заборона ж ненадання відпустки протягом двох років підряд стосується обов'язку роботодавця надати працівнику відпустку в цей період. Працівник не втрачає право на її використання, навіть якщо він не просив йому її надати.

2. Особа, яка наділена, відповідно до законодавства, правом на щорічні оплачувані відпустки, не може бути його позбавлена, незважаючи на особливості її правового статусу та положення спеціального законодавства, яке регулює трудові відносини цієї особи.

3. Оплата щорічної відпустки, зокрема її компенсація, має гарантувати працівнику можливість користуватися тими ж самими економічними вигодами під час відпочинку, що й у робочий час.

Список використаних джерел

1. Авескулов В. Д. Правове регулювання щорічних відпусток : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2014. URL: <https://lawbook.online/pravo-ukrajini-trudove/ponyattya-oznaki-schorichnih-82587.html>
2. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 4-те вид., стер. Київ : Вікар, 2006. 725 с.
3. Директива 91/533/ЄЕС. URL: chrome-extension://efaidnbmnfnkcehdnncjhmkhkaejhpcllpkjlm/lawbookonline.com/sites/default/files/pdf/pro_obovyazok_robotodavcya_infor-3-478725.pdf
4. Цвік М. В., Петришин О. В., Авраменко Л. В та ін. Загальна теорія держави і права : підручник для студентів юридичних вищих навчальних закладів / за ред. М. В. Цвіка. Харків : Право, 2009. 584 с.
5. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 № 322-VIII. Верховна Рада України. Офіційний веб-портал : Законодавство України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Конвенція МОП № 132 (переглянута у 1970 році) про оплачувані відпустки від 24 червня 1970 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text
7. Конвенція МОП № 52 про щорічні оплачувані відпустки від 24 червня 1936 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
8. Кузнецова М. Ю. Правова регламентація права на щорічну відпустку в період воєнного стану в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 6. С. 331–333.
9. Порядок виплати грошового забезпечення військовослужбовцям Збройних Сил України та деяким іншим особам : затв. наказом Міністра оборони України від 7 червня 2018 р. № 260. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0745-18#Text>
10. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 21 серпня 2019 року. Справа № 620/4218/18. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/84153019>
11. Постанова Верховного Суду від 19 січня 2021 року № 160/10875/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94237142>
12. Постанова Верховного Суду України від 18 січня 2021 року у справі № 524/6178/16. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94200449>
13. Постанова Верховного Суду. Велика Палата Верховного Суду. Справа № 712/9213/18 від 13 жовтня 2020 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93217983>
14. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>

15. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2136-20>
16. Рішення Шевченківського районного суду міста Києва № 761/17518/21 від 01.07.2021 р. URL: <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/98317112/>
17. Ситницька О. А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : монографія. Хмельницький : Вид-во Хмельн.ун-ту управління та права, 2010. 168 с.
18. Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак З. Я. та ін. Трудове право України: акад. курс : підруч. [для студ. юрид. вищ. навч. закл.] ; за ред. П. Д. Пилипенка. 5-те вид., перероб. і доп. Київ : Ін Юре, 2014.
19. Цивільний кодекс України від 16 січня 2003 р. № 435-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
20. Щодо виплати компенсації за невикористані дні щорічної відпустки : Лист Міністерства праці та соціальної політики від 22 лютого 2008 р. № 33/13/116-08. URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v6_08203-08#Text
21. Щодо поділу відпусток на частини : Лист Мінсоцполітики від 5 липня 2013 р. № 290/13/116-13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0290739-13#Text>
22. Cases C-619/16 and C-684/16 / Sebastian W. Kreuziger v Land Berlin and Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV v Tetsuji Shimizu. URL: <https://www.europeansources.info/record/cases-c-619-16-and-c-684-16-sebastian-w-kreuziger-v-land-berlin-and-max-planck-gesellschaft-zur-forderung-der-wissenschaften-ev-v-tetsuji-shimizu/>
23. Judgment of the Court (First Chamber) of 15 September 2011. Williams and Others v British Airways plc. Case C- 155/10. ECLI:EU : C:2011:588
24. Judgment of the Court (First Chamber) of 6 April 2006. Federatie Nederlandse Vakbeweging V Staat der Nederlanden. Case C-124/05. ECLI:EU:C:2006:244.
25. No automatic forfeiture of vacation in case of a missing request for leave. URL: <https://www2.deloitte.com/dl/en/pages/legal/articles/verfall-urlaubsanspruch.html>

References

1. Aveskulov, V. D. (2014). Pravove rehulivannia schorichnykh vidpustok : dys. ...kand. iuryd. nauk. Kharkiv. URL: <https://lawbook.online/pravo-ukrajini-trudove/ponyattya-oznaki-schorichnih-82587.html>
2. Bolotina, N. B. (2006). Trudove pravo Ukrainy: Pidruchnyk. 4-te vyd., ster. K. : Vikar, 725.
3. Dyrektyva 91/533/YeES. Retrieved from chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmk-aj/https://zakon.isu.net.ua/sites/default/files/pdf/pro_oboviazok_robotodavcya_infor-3-478725.pdf
4. Tsvik, M. V., Petryshyn, O. V., Avramenko, L. V. ta in. (2009). Zahal'na teoriia derzhavy i prava : Pidruchnyk dlia studentiv iurydychnykh vyschykh navchal'nykh zakladiv / za red. M. V. Tsvika. Kharkiv: Pravo, 584.
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10 hrudnia 1971 № 322-VIII. Verkhovna Rada Ukrainy. Ofitsijnyj veb-portal : Zakonodavstvo Ukrainy. Retrieved from <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
6. Konventsiiia MOP № 132 (perehliana u 1970 rotsi) pro oplachuvani vidpustky vid 24 chervnia 1970 r. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_022#Text
7. Konventsiiia MOP № 52 pro schorichni oplachuvani vidpustky vid 24 chervnia 1936 r. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
8. Kuznetsova, M. Yu. (2022). Pravova rehlementatsiia prava na schorichnu vidpustku v period voiennoho stanu v Ukraini. *Yurydychnyj naukovyj elektronnyj zhurnal*, 6, 331–333.

9. Poriadok vyplaty hroshovoho zabezpechennia vijs'kovosluzhbovtsiam Zbrojnykh Sylu Ukrainy ta deiakym inshym osobam : zatv. nakazom Ministra oborony Ukrainy vid 7 chervnia 2018 r. № 260. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0745-18#Text>
10. Postanova Velykoi Palaty Verkhovnoho Sudu vid 21 serpnia 2019 roku. Sprava № 620/4218/18. Retrieved from <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/84153019>
11. Postanova Verkhovnoho Sudu vid 19 sichnia 2021 roku № 160/10875/19. Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94237142>
12. Postanova Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 18 sichnia 2021 roku u spravi № 524/6178/16. Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94200449>
13. Postanova Verkhovnoho Sudu. Velyka Palata Verkhovnoho Sudu. Sprava № 712/9213/18 vid 13 zhovtnia 2020 r. Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/93217983>
14. Pro vidpustky : Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 r. № 504/96-VR. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>
15. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu : Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 r. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2136-20>
16. Rishennia Shevchenkivs'koho rajonnoho sudu mista Kyieva № 761/17518/21 vid 01.07.2021 r. Retrieved from <https://youcontrol.com.ua/catalog/court-document/98317112/>
17. Sytnyts'ka, O. A. (2010). Yurydychni harantii prava na pratsiu ta prava na vidpochynok za trudovym zakonodavstvom Ukrainy : monohrafiia. Khmel'nyts'kyj: Vyd-vo Khmel'n.un-tu upravlinnia ta prava, 168.
18. Pylypenko, P. D., Burak, V. Ya., Kozak Z. Ya. ta in. (2014). Trudove pravo Ukrainy: akad. Kurs : pidruch. [dlia stud. iuryd. vysch. navch. zakl.] ; za red. P. D. Pylypenka. 5-e vyd., pererob. i dop. Kyiv : In Yure.
19. Tsyvil'nyj Kodeks Ukrainy vid 16 sichnia 2003 r. № 435-IV. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text>
20. Schodo vyplaty kompensatsii za nevykorystani dni schorichnoi vidpustky : Lyst Ministerstva pratsi ta sotsial'noi polityky vid 22 liutoho 2008 r. № 33/13/116-08. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v6_08203-08#Text
21. Schodo podilu vidpustok na chastyny : Lyst Minsotspolityky vid 5 lypnia 2013 r. № 290/13/116-13. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0290739-13#Text>
22. Cases C-619/16 and C-684/16 / Sebastian W. Kreuziger v Land Berlin and Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften eV v Tetsuji Shimizu. Retrieved from <https://www.europeansources.info/record/cases-c-619-16-and-c-684-16-sebastian-w-kreuziger-v-land-berlin-and-max-planck-gesellschaft-zur-forderung-der-wissenschaften-ev-v-tetsuji-shimizu/>
23. Judgment of the Court (First Chamber) of 15 September 2011. Williams and Others v British Airways plc. Case C- 155/10. ECLI:EU : C:2011:588
24. Judgment of the Court (First Chamber) of 6 April 2006. Federatie Nederlandse Vakbeweging V Staat der Nederlanden. Case C-124/05. ECLI:EU:C:2006:244.
25. No automatic forfeiture of vacation in case of a missing request for leave. Retrieved from <https://www2.deloitte.com/dl/en/pages/legal/articles/verfall-urlaubsanspruch.html>

THE GUARANTEES OF REALIZATION OF THE RIGHT TO ANNUAL PAID LEAVE

Olha Rybak

*Ivan Franko National University of Lviv,
1, Universytetska Str., Lviv, Ukraine, 79000,
e-mail: olya.m2510@gmail.com
ORCID ID: 0000-0002-4501-1534*

A legal analysis of the guarantees aimed at ensuring the right to annual paid leave is carried out. It is found that the employee is not able to waive his right to the minimum annual paid leave, even if there is such agreement of the employer. The employee is legally guaranteed not only the specified duration of basic annual paid leave, but also its mandatory annual use. It is noted that domestic case law contains many examples of protection of the employee's right to annual paid leave of a certain duration. Amendments that were made to the procedure of granting leaves by the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law» indicate the guaranteed right of the employee to use annual vacation, albeit with some restrictions.

In addition, it is investigated that the legislation of Ukraine on leaves does not establish basis for losing the right to annual paid leave. It is established that such vacations must be used, as a rule, before the end of the working year, and not providing leave of full duration is prohibited for two years in a row. At the same time, it is emphasized that the employee does not lose this right, even if he did not ask for a leave. The employee is not deprived of this right even when the employer intends to fire him from his job.

It is noted that although the labor legislation does not contain basis that deprive an employee of the right to annual paid leaves, there are those that do not allow its implementation. It is about dismissal of an employee for violation of labor discipline.

It is proposed to legislatively determine the methods of mutual notification of the parties of an employment contract as one of its essential conditions. This will contribute to the timely notification of the parties of the employment contract and will guarantee their familiarization with the notices and other necessary documents.

It is concluded that the guarantees of the prohibition of replacing leave with monetary compensation (except for dismissal from work) allow the employee to exercise his right to annual paid leave without completing the six-month period of continuous work for the first year at the new employer, as well as to use these leaves, as a rule, before the end of the working year. The prohibition of not granting leave for 2 years in a row refers to the employer's obligation to grant leave to the employee during this period. The employee does not lose the right to use it, even if he/she did not ask for it. Payment of annual leave, including its compensation, should guarantee the employee the opportunity to enjoy the same economic benefits during rest as during working hours. A person cannot be deprived of the right to annual paid leave, regardless of the peculiarities of his/her legal status and the provisions of special legislation.

Keywords: right to rest, employee, labor law, payment for labour.

*Стаття: надійшла до редакції 03.11.2023
прийнята до друку 21.11.2023*