

НАЦІОНАЛЬНИЙ ЮРИДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ІМЕНІ ЯРОСЛАВА МУДРОГО



# АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ

Тези доповідей і наукових повідомлень учасників  
XIII Міжнародної науково-практичної конференції

(м. Харків, 6 жовтня 2023 р.)

За редакцією *О. Г. Середи*

Харків  
2023

Укладачі:

*О. Г. Серед*а – докторка юридичних наук, професорка;  
*О. М. Ярошен*ко – доктор юридичних наук, професор;  
*О. В. Соловй*ов – кандидат юридичних наук, доцент;  
*І. В. Зіноват*на – кандидатка юридичних наук, доцентка  
(*кафедра трудового права Національного юридичного університету  
імені Ярослава Мудрого*)

Актуальні питання удосконалення законодавства про працю та соціальний захист : тези доп. та наук. повідомл. учасників XIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 6 жовт. 2023 р.) / уклад. О. Г. Серед, О. М. Ярошен, О. В. Соловйов, І. В. Зіноватна; за ред. О. Г. Середи. Харків, 2023. 597 с.

У збірнику вміщено тексти наукових доповідей і повідомлень, присвячених актуальним науковим і практичним проблемам регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення та розвитку законодавства в указаній царині.

Тексти доповідей і повідомлень друкуються мовою оригіналу, в авторській редакції.

**УДК 349.2:331.4:339.92**

© Національний юридичний університет  
імені Ярослава Мудрого, 2023  
© Серед О. Г., Ярошен О. М.,  
Соловйов О. В., Зіноватна І. В.,  
укладання, 2023

## Зміст

*Oleg Yaroshenko, Samuel Stroz, Zdzislaw Kieliszek,*

EUROPEAN PROTECTION OF UKRAINIANS DURING THE MARTIAL LAW: THE EXPERIENCE OF POLAND..... 11

*Амелічева Л. П.,*

ДЕЯКІ ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ДІЛОВУ РЕПУТАЦІЮ ПРАЦІВНИКІВ ЗВО В ДИСКУРСІ АКАДЕМІЧНОЇ ДОБРОЧЕСНОСТІ ТА ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ: МОЖЛИВОСТІ ТА ВИКЛИКИ ..... 18

*Божко В. М.,*

ЧИ СТРОКОВІСТЬ ПРИЗНАЧЕННЯ Є ОЗНАКОЮ ПОСАДОВОЇ ОСОБИ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ? ..... 24

*Бурак В. Я.,*

ПРО МОДИФІКАЦІЮ ОЗНАК ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ТРАНСФОРМАЦІЇ РИНКУ ПРАЦІ. . 30

*Вишновецька С. В.,*

УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ЩОДО ДОГОВІРНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН..... 35

*Гетьманцева Н. Д.,*

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ ..... 39

*Колеснік Т. В.,*

ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ: ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ..... 44

*Костюченко О. Є.,*

НАУКОВО-ЕКСПЕРТНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА НА ШЛЯХУ ВСТУПУ УКРАЇНИ ДО ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ ..... 48

*Купіна Л. Ф.,*

УНОРМУВАННЯ ПІДХОДІВ ДО АНТИДИСКРИМІНАЦІЙНИХ ПОНЯТЬ..... 53

*Кучма О. Л.,*

ДО ПИТАННЯ ПРО ВПЛИВ МІСЦЯ ПРОЖИВАННЯ ОДЕРЖУВАЧА СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ПРАВО ОТРИМУВАТИ СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ..... 57

*Lagutina I. V.,*

DIGITAL REALITY AND LABOUR MARKET ..... 60

*Малюга Л. Ю.,*

ДО ПИТАННЯ МІЖНАРОДНИХ СТАНДАРТІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ БЕЗРОБІНИХ..... 66

*Мельник К. Ю.,*

ДО ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ ..... 71

*Москаленко О. В.,*

ДО ПИТАННЯ АДАПТАЦІЇ ВЕТЕРАНІВ ВІЙНИ В УКРАЇНИ ..... 75

*Подорожній Є. Ю.,*

ПРОБЛЕМИ ЗДІЙСНЕННЯ ДЕРЖАВНОГО НАГЛЯДУ (КОНТРОЛЮ) ЗА ДОДЕРЖАННЯМ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ..... 78

*Sereda O. Hr., Shapovalova K. R.*

CERTAIN ASPECTS PERTAINING TO THE UTILIZATION OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE REALM OF LABOUR LAW ..... 82

*Синчук С. М.,*

БЮДЖЕТНІ УСТАНОВИ ЯК НАДАВАЧІ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ ТА ПЕРСПЕКТИВА РОЗВИТКУ РИНКУ У ЦЬЙ СФЕРІ ..... 90

*Сімутіна Я. В.,*

ДО ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ ЗА МЕЖАМИ СТАНДАРТНИХ ФОРМ ЗАЙНЯТОСТІ ЗА ТРУДОВИМ ДОГОВОРОМ..... 94

*Скоробагатько А. В., Ткаченко М.А.,*

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ. .... 100

*Тищенко О. В.,*

ВETERАНСЬКЕ МЕНТОРСТВО ЯК ВАГОМИЙ НАПРЯМОК СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВОЇ АДАПТАЦІЇ ВETERАНІВ ВІЙНИ В УКРАЇНІ ..... 105

*Чанишева Г. І.,*

РОЗВИТОК КОЛЕКТИВНОГО ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА 111

*Шумило М. М.,*

ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ ТА РОБОЧИЙ ЧАС: ДИСКУСІЙНЕ РІШЕННЯ ВЕРХОВНОГО СУДУ ..... 118

*Яковлев О. А.,*

ПРОБЛЕМАТИКА ЗАСТОСУВАННЯ ПОЛІГРАФУ ПРИ ВИНИКНЕННІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН..... 122

*Яковлева Г. О.,*

ЩОДО ВІДРАХУВАНЬ З ПЕНСІЇ ОСОБИ, ЩО Є БОРЖНИКОМ ..... 126

*Анатійчук В. В.,*

ПРАВОВІ ЗАСОБИ В МЕХАНІЗМІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ..... 133

*Бук М. О.,*

СОЦІАЛЬНИЙ ЗАХИСТ БАГАТОДІТНИХ СІМЕЙ ..... 137

*Бурка А. В., Боднарук М. І.,*

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВИЙ ЗАХИСТ ЦИВІЛЬНИХ ГРОМАДЯН, ЩО НЕЗАКОННО ПОЗБАВЛЕНІ СВОБОДИ ВНАСЛІДОК ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ РОСІЇ ПРОТИ УКРАЇНИ ..... 143

*Бурнягіна Ю. М.,*

ЩОДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СЛУЖБОВО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ ..... 148

*Вапнярчук Н. М.,*

ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ..... 154  
ЗАПОБІГАННЯ ТА ПРОТИДІЇ ДИСКРИМІНАЦІЇ У СФЕРІ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ..... 154

*Ветухова І. А.,*

ДО ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ МОТИВАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВАХ, В УСТАНОВАХ, ОРГАНІЗАЦІЯХ ..... 159

<i>Гаращенко Л. П.,</i>	
ВТРАТА ДОВІРИ ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКОМ: ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДУ .....	164
<i>Гаєвая О. В.,</i>	
ЩОДО СИТУАЦІЇ СЕРЕД СОЦІАЛЬНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ .....	174
<i>Гоц-Яковлєва О. В.,</i>	
ЩОДО ГЕНДЕРНОЇ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ІЗ СІМЕЙНИМИ ОBOB'ЯЗКАМИ .....	178
<i>Дума О. О.,</i>	
ЩОДО ОКРЕМИХ АСПЕКТІВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ .....	182
<i>Іванов Ю. Ф.,</i>	
ПРАВО НА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ НЕДІЄЗДАТНИХ ОСІБ .....	186
<i>Льків Н. В.,</i>	
ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ УМОВИ ПРАЦІ У КОНТЕКСТІ ПРАКТИКИ ЄВРОПЕЙСЬКОГО СУДУ З ПРАВ ЛЮДИНИ.....	191
<i>Колосов І. В.,</i>	
ГЕНДЕРНО-ОРІЄНТОВАНИЙ ПІДХІД ДО МЕДИЧНИХ ОГЛЯДІВ ПРАЦІВНИКІВ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМАТИКА .....	194
<i>Конопельцева О. О.,</i>	
ЩОДО ПОРЯДКУ ПРОВЕДЕННЯ МЕДИЧНИХ ОГЛЯДІВ ПРАЦІВНИКІВ, ЗАЙНЯТИХ НА ВАЖКИХ РОБОТАХ, РОБОТАХ ІЗ ШКІДЛИВИМИ ЧИ НЕБЕЗПЕЧНИМИ УМОВАМИ ПРАЦІ, АБО ТАКИХ, ДЕ Є ПОТРЕБА У ПРОФЕСІЙНОМУ ДОБОРІ ТА ОСІБ ВІКОМ ДО 21 РОКУ У ВІЙСЬКОВИЙ ПЕРІОД .....	199
<i>Кравцов Д. М.,</i>	
NON-COMPETE AGREEMENTS – ПРАКТИКА І ПРОБЛЕМИ ЗАСТОСУВАННЯ .....	203
<i>Красюк Т. В.,</i>	
ОКРЕМІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ .....	207
<i>Кулачок-Тітова Л. В.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПОСИЛЕННЯ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УКРАЇНІ .....	213
<i>Лайков С. М., Ключко Г. С.,</i>	
ЩОДО ОСОБЛИВОСТЕЙ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ .....	220
<i>Луценко О. Є.,</i>	
ДО СУТНІСНОГО РОЗУМІННЯ КАТЕГОРІАЛЬНОГО АПАРАТУ – ПІГ-СПЕЦІАЛІСТ: ПРАЦІВНИК ЧИ ПІДПРИЄМНИК? .....	224
<i>Мелех Л. В.,</i>	
МАЛОЗАБЕЗПЕЧЕНІСТЬ ЯК ЮРИДИЧНА ПІДСТАВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ОСІБ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ .....	231
<i>Орлова Н. Г.,</i>	
ДО ПИТАННЯ ПРО ЗЛОВЖИВАННЯ ПРАВОМ КАПІТАНОМ СУДНА .....	236

<i>Свічкарьова Я. В.,</i>	ДЕЯКІ ПИТАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ГРОМАДЯН, ЯКІ ПОСТРАДЖАЛИ ВНАСЛІДОК ЧОРНОБИЛЬСЬКОЇ КАТАСТРОФИ В АСПЕКТІ ЗАСТОСУВАННЯ Ч.3 СТ.152 КОНСТИТУЦІЇ УКРАЇНИ .....	240
<i>Сидоренко А. С.,</i>	ОКРЕМІ АСПЕКТИ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ .....	244
<i>Сільченко С. О.,</i>	«ЧЕРВОНІ ЛІНІЇ» КОДИФІКАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА .....	249
<i>Сіньова Л. М.</i>	ОСНОВНА ЩОРІЧНА ВІДПУСТКА ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ .....	255
<i>Соловійов О. В., Зіноватна І. В.,</i>	ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ В ДЕЯКИХ КРАЇНАХ ЄС .....	259
<i>Стасів О. В.,</i>	ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ БЕЗПЕКИ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ ..	266
<i>Стрепко В. Л.,</i>	ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОШИРЕННЯ ДІЇ ГАЛУЗЕВИХ УГОД .....	268
<i>Ткаченко Л. Г.,</i>	НАПРЯМИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА ПРО ПРАЦЮ ТА ЗАЙНЯТІСТЬ .....	274
<i>Трунова Г. А.,</i>	РІВЕНЬ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПРАКТИКА КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ .....	277
<i>Черноус С. М.,</i>	ПРО МЕДІАЦІЮ ЯК ПОЗАСУДОВУ ПРОЦЕДУРУ ВИРШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ .....	282
<i>Швець Н. М.,</i>	ЦИФРОВІ ТЕХНОЛОГІЇ НА ЕТАПІ ДОБОРУ ПРАЦІВНИКІВ .....	287
<i>Юшко А. М., Чубарова А. М.,</i>	ДО ПИТАННЯ ПРО ДОДАТКОВІ ВІДПУСТКИ У ЗВ'ЯЗКУ З НАВЧАННЯМ .....	295
<i>Белуга Ю. М.,</i>	ЩОДО ПОНЯТТЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ДІТЕЙ, ЯКІ ПОСТРАЖДАЛИ ВНАСЛІДОК ВОЄННИХ ДІЙ ТА ЗБРОЙНИХ КОНФЛІКТІВ .....	298
<i>Гаврилюк Ю. М.,</i>	КОМПЛЕКСНІ СОЦІАЛЬНІ ПОСЛУГИ ЗА ЗАКОНОДАВСТВОМ УКРАЇНИ .....	303
<i>Галушко О. І.,</i>	СОЦІАЛЬНОЇ ПІДТРИМКА: ДО ПИТАННЯ ЗМІСТУ ЗАКОНОДАВЧОГО ПОНЯТТЯ .....	308
<i>Гнатів Н. А.,</i>	ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я» ТА «ОХОРОНА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКА» .....	313

**Сіньова Л. М.**

канд. юрид. наук, доцент, доцент кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення,  
провідний юрист Центру проблем імплементації  
європейського соціального права  
Навчально-наукового інституту права  
Київський національний університет  
імені Тараса Шевченка

## **ОСНОВНА ЩОРІЧНА ВІДПУСТКА ПІД ЧАС ВІЙНИ В УКРАЇНІ**

В Конституції зазначено, що кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.

Право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Іноземці та особи без громадянства, які працюють в Україні, мають право на відпустки нарівні з громадянами України.

Право на відпустки забезпечується: гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місяця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених Законом України «Про відпустки»; заборonoю заміни відпустки грошовою компенсацією, крім випадків, передбачених ст. 24 зазначеного Закону.

У 2023 році для працюючих українців передбачена основна щорічна відпустка, але слід враховувати особливості воєнного стану.

Відповідно до ст. 6 Закону України «Про відпустки» зазначено, що щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Варто зазначити, що окрема категорія працівників за законом має право на більшу тривалість основної щорічної відпустки (понад 24 календарних дні):

– промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів;

– працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів - 24 календарних дні із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше;

– працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів за Списком робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України;

– воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин - 24 календарних дні із збільшенням за

кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів;

– керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України;

– особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів;

– особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день;

– сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджується Кабінетом Міністрів України.

Слід зазначити, що положення зазначеної статті щодо тривалості щорічної основної відпустки не поширюються на працівників, тривалість відпустки яким установлюється іншими актами законодавства, проте тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частинами першою, сьомою і восьмою ст. 6.

У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України «Про відпустки» у період дії

воєнного стану не застосовуються. У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».

Також у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».

Варто наголосити, що у період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки».

На Міжнародній науково-практичній конференції (12 травня 2022 року) С. М. Черноус зазначала про необхідність загальної імперативної норми, яка не містилась у Законі № 2136-ІХ. Враховуючи, що в сучасних умовах у окремих роботодавців може виникнути потреба скорочення видатків на оплату відпустки, безпосередньо обумовлена воєнним станом, вважаємо за доцільне закріпити диспозитивну норму, що регулюватиме зазначене коло суспільних відносин. Відповідно, частину першу статті 12 Закону № 2136-ІХ доцільно викласти у такій редакції: «У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка працівникам, які мають право на таку відпустку подовженої тривалості, може надаватися роботодавцем тривалістю 24 календарні дні за відпрацьований рік. Різниця днів відпустки та невикористані дні щорічної основної відпустки за попередні роки мають бути надані після закінчення дії воєнного

стану» [1, с. 231–232]. Наведена думка, щодо удосконалення врегулювання окремих питань трудових правовідносин при наданні щорічної основної відпустки більшої тривалості, ніж 24 календарних дні є досить значною, оскільки передбачена редакція вченої була прийнята до уваги законодавцем при внесенні змін в статті 12 Закону № 2136-ІХ.

#### **Список використаних джерел:**

1. Черноус С. М. Проблеми правового регулювання тривалості щорічної основної відпустки у період дії воєнного стану Актуальні питання розвитку юридичної науки та практики: матеріали Міжнародної науково-практичної конференції (12 травня 2022 року) / За заг. ред. д.ю.н., акад. НАПрН України О.П. Орлюк, к.ю.н., доц. Г.З Остапенко, к.ю.н. А.В. Айдинян. К., 2022. 389 с.

**Соловйов О. В.,**

канд. юрид. наук, доцент,

асистент кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

**Зіноватна І. В.,**

канд. юрид. наук, доцентка,

доцентка кафедри трудового права

Національного юридичного університету

імені Ярослава Мудрого

### **ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ В ДЕЯКИХ КРАЇНАХ ЄС**

Кожна соціально орієнтована держава гарантує своїм громадянам компенсацію за нещасний випадок на виробництві або професійне захворювання. Проте ефективність дії конкретної системи соціального