



**СУДЯ  
КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ**

вул. Жилянська, 14, Київ, 01033

Виконавчому директору Федерації  
металургів України,  
Голові Об'єднання

**Сергію БІЛЕНЬКОМУ**

вул. Воздвиженська, буд. 22, офіс 2,  
Київ,  
04071

***Шановний пане Сергію!***

У провадженні Конституційного Суду України перебуває справа за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) приписів другого речення абзацу другого, абзацу третього частини першої статті 12, абзацу другого пункту 3 розділу „Прикінцеві положення“ Закону України „Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану“ від 15 березня 2022 року № 2136–ІХ зі змінами (далі – Закон).

Відповідно до приписів частини четвертої статті 59 Закону України „Про Конституційний Суд України“ та з метою забезпечення повного й об'єктивного розгляду справи прошу Вас висловити позицію стосовно порушених у конституційному поданні питань, а також дати відповідь на такі запитання:

– яка правомірна мета приписів другого речення абзацу другого, абзацу третього частини першої статті 12, абзацу другого пункту 3 розділу „Прикінцеві положення“ Закону, що унормовують питання щодо відпусток, зважаючи на умови воєнного стану в Україні;

– які обставини в діяльності роботодавців, що входять до Вашого об'єднання, обумовлюють потребу в юридичному регулюванні, запровадженому оспорюваними приписами Закону;

– наскільки широко роботодавці, що входять до Вашого об'єднання, користуються правом, що його передбачено оспорюваними приписами Закону (у взаємозв'язку з частиною першою статті 12 Закону);

– чи наявна кореляція між виконанням конкретними роботодавцями (підприємствами) державних замовлень для потреб оборони й користуванням ними цим правом;



– чи можна досягти цілей запровадженого оспорюваними приписами Закону регулювання іншими, менш обтяжливими для працівників, заходами, якими саме.

Прошу надати відповідь до 22 жовтня 2025 року.

Додаток: копія конституційного подання на 9 арк.

З повагою

суддя-доповідач

**Віктор ГОРОДОВЕНКО**

Вих. № 5257  
від 22 жовтня 2025 року

Судді-доповідачу  
Конституційного суду України  
**ГОРодОВЕНКО В.В.**

*Щодо КОНСТИТУЦІЙНОГО ПОДАННЯ  
про визнання такими, що не відповідають  
Конституції України (є неконституційними),  
положення речення другого абзацу другого та  
абзацу третього частини першої статті 12,  
а також абзацу другого пункту 3 розділу  
«Прикінцеві положення» Закону України  
«Про організацію трудових відносин в умовах  
воєнного стану» № 2136-ІХ від 15 березня 2022 р.*

### **Шановний Вікторе Валентиновичу!**

Всеукраїнське об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств металургійного комплексу «Федерація металургів України» (далі – ФМУ) висловлює Вам свою повагу, вдячність за можливість висловити свою думку та у відповідь на лист № 357-005-16/3433 від 08.10.2025 р. у межах своєї компетенції повідомляє наступне.

*1. Яка правомірна мета приписів другого речення абзацу другого, абзацу третього частини першої статті 12, абзацу другого пункту 3 розділу „Прикінцеві положення“ Закону, що унормовують питання щодо відпусток, зважаючи на умови воєнного стану в Україні?*

На нашу думку, правомірна мета всього Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ зі змінами (далі - Закон) – віднайти тимчасовий (на час воєнного стану) баланс між актуальними потребами держави, бізнесу і працівників. Повномасштабне військове вторгнення країни-агресора рф вкрай негативно вплинуло на економічний та трудовий потенціал України, і поставило як роботодавців, так і працівників перед викликами (мобілізація працівників для потреб оборони країни, внутрішня і зовнішня міграція, збільшення смертності серед населення країни на тлі демографічної кризи), на які неможливо було б дати адекватну відповідь,



керуючись лише законами та іншими нормативно-правовими актами мирного часу.

Що стосується зокрема правомірної мети положень Закону, які унормовують питання відпусток, то, на наш погляд, законодавець намагався залишити за працівниками гарантоване право на мінімально необхідний оплачуваний відпочинок у вигляді щорічної основної відпустки (24 календарні дні на рік). В той же час роботодавцям була надана опція (з певними виключеннями) під час воєнного стану не надавати працівникам всі види відпусток понад щорічну основну відпустку, та не оплачувати використані або невикористані дні такої відпустки під час воєнного стану та після його припинення.

Таким чином, правомірна мета зазначених приписів Закону полягає у встановленні особливого порядку надання відпусток під час дії воєнного стану, який дозволяє роботодавцям більш гнучко управляти трудовими ресурсами, підтримувати функціонування і фінансову стабільність підприємств (у т.ч. критично важливих для економіки та обороноздатності країни), забезпечувати безперервність їх роботи, при цьому повністю не позбавляючи працівників права на додаткові відпустки (лише фактично змінюючи їх статус з оплачуваної на неоплачувану або перенесення на більш безпечний і економічно стабільний період).

В результаті роботодавці отримали певну підтримку від держави, яка мала сприяти, насамперед, стабілізації фінансового стану підприємств, подоланню кадрового дефіциту, збереженню робочих місць та сплаті податків до бюджету всіх рівнів. З точки зору інтересів працівників, також мабуть краще отримати тимчасові обмеження звичних прав мирного часу, ніж взагалі втратити роботу і зарплату у разі неплатоспроможності роботодавця.

Переважна більшість роботодавців свідомі того, що застосування цих норм має бути виваженим, з дотриманням принципів справедливості, захисту соціальних прав працівників, й не виходити за межі того, що допускається конституційним правом на обмеження прав в умовах воєнного або надзвичайного стану. За відсутності такого механізму врегулювання порядку надання відпусток багато роботодавців для оптимізації витрат змушені були б ліквідувати (скоротити) робочі місця, що призвело б до масових звільнень, зменшення податкових надходжень, збільшення соціального навантаження на державу та поглиблення кризи в умовах воєнного стану.

В свою чергу, дані приписи дозволяють зберегти трудові відносини та робочі місця, забезпечуючи розумний, в умовах воєнного стану, баланс між захистом прав працівників і публічним інтересом держави.

Конституційний Суд неодноразово наголошував, що у низці приписів Основного Закону України йдеться про „інтереси національної безпеки“, „економічну безпеку“, „громадський порядок“ та інші явища, потреба захисту яких є правомірною (легітимною) метою застосування обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина (Рішення від 15 червня 2022 року № 4-р(II)/2022).

Отже ці норми є певною мірою диспозитивними за своєю правовою природою, не встановлюють обов'язку, а лише надають право застосовувати відповідний механізм (завдяки чому їх використання не впливає на всіх працівників), мають легітимну мету, спрямовану на забезпечення публічних інтересів у період воєнного стану і є пропорційними та такими, що не звужують змісту і обсягу конституційних прав працівників.

Так, згідно з правовими позиціями Конституційного Суду України (Рішення від 1 червня 2016 року № 2-рп/2016) обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно Конституцією і законами України, переслідувати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов'язаний запровадити таке правове регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і не порушувати сутнісний зміст такого права.

*2. Які обставини в діяльності роботодавців, що входять до Вашого об'єднання, обумовлюють потребу в юридичному регулюванні, запровадженому оспорюваними приписами Закону?*

ФМУ об'єднує роботодавців гірничо-металургійного комплексу (далі – ГМК), тобто галузі, яка чи не найбільше постраждала від військової агресії рф. ГМК – експортноорієнтована галузь. В довоєнний період понад 80% продукції постачалося на зовнішні ринки з дуже високим рівнем конкуренції. Повномасштабне вторгнення рф призвело до одномоментного руйнування усталених логістичних ланцюгів постачання сировини та відвантаження готової продукції наших підприємств, які є містоутворюючими. Окупація міста Маріуполь призвела до втрати понад 40% металургійних потужностей України та виходу до Азовського моря. Окупація міста Авдіївка – до втрати найбільшого у Європі коксохімічного виробництва. Активні бойові дії біля міста Покровськ – до зупинки Покровської вугільної групи, єдиного виробника коксівного вугілля в Україні, яке зараз вимушено імпортується. Крім того, через військові ризики роботодавці галузі втратили доступ до зовнішніх ринків капіталу, вимушені працювати в умовах безпрецедентного росту цін і тарифів на електроенергію, енергоносії, перевезення вантажів залізничним транспортом. Мобілізація для потреб оборони країни військовозобов'язаних кваліфікованих працівників, яких немає ким замінити, евакуація цілих сімей, трудова міграція також не сприяють стабілізації фінансового стану наших підприємств. Непоодинокі випадки і знищення чи пошкодження виробничих активів галузі внаслідок обстрілів країною-агресором. Тим більше, що через специфіку технологічних процесів гірничо-металургійного виробництва, такі підприємства фізично неможливо релокувати у більш безпечні і більш забезпечені трудовими ресурсами регіони.

Як наслідок, більшість підприємств ГМК працює на межі рентабельності або у збиток. Таким чином, буквально кожен додатковий долар у собівартості нашої продукції має без перебільшення вирішальне значення для збереження конкурентоспроможності на ринках збуту.

Все це безпосередньо впливає на виробничу діяльність підприємств, які є критично важливими для економіки країни та залучені до виконання оборонних замовлень або всі наявні можливі ресурси спрямовують на допомогу державі і відчують об'єктивну потребу у гнучких механізмах організації робочого часу та відпусток, які дозволяють не втрачати персонал та забезпечувати стабільність роботи.

З огляду на викладене, вважаємо, що потреба в юридичному регулюванні, запровадженому оспорюваними приписами Закону, існувала як на момент його прийняття, так і зараз. Більш того, навіть після припинення воєнного стану знадобляться роки для відновлення галузі хоча б до рівня 2021 року.

*3. Наскільки широко роботодавці, що входять до Вашого об'єднання, користуються правом, що його передбачено оспорюваними приписами Закону (у взаємозв'язку з частиною першою статті 12 Закону)?*

З огляду на викладені вище об'єктивні причини, роботодавці що входять до нашого об'єднання, доволі широко користуються правом, передбаченим оспорюваними приписами Закону. При цьому роботодавці користуються цим правом за реальної потреби, враховуючи обмежені фінансові, трудові ресурси, нестабільність виробництва, мобілізаційні та безпекові обставини. Це право використовується не як масовий спосіб застосування, а гнучкий інструмент управління трудовими ресурсами та фінансовими можливостями в реаліях воєнного стану.

Оскільки підприємства ГМК традиційно відзначаються високим рівнем соціальної відповідальності та сильними профспілками, роботодавці намагаються вибудувати ефективну комунікацію та аргументувати необхідність таких вимушених заходів представникам працівників і безпосередньо трудовим колективам, котрі масово охоплені колективними договорами, які передбачають, зокрема, додаткові відпустки різної тривалості, що ще більше поглиблює проблему нестачі кадрів на робочих місцях.

*4. Чи наявна кореляція між виконанням конкретними роботодавцями (підприємствами) державних замовлень для потреб оборони й користування ними цим правом?*

На наш погляд, органи державної влади усвідомлюють необхідність всебічної підтримки бізнесу в умовах воєнного стану. Сам факт того, що не зважаючи на всі складнощі воєнного стану підприємство будь-якої галузі не зупинилося і продовжує працювати, у тому числі і над виконанням державних замовлень для потреб оборони, говорить про те, що заходи державної підтримки досягли своєї мети. Оскільки ці заходи комплексні, то виокремити з них ефект від

оспорюваних приписів Закону не представляється можливим наявними у нас обмеженими ресурсами.

Таким чином, на питання наявності чи відсутності кореляції з порушеного питання навряд чи можливо аргументовано і переконливо відповісти без окремого наукового дослідження. При цьому навіть доведена відсутність такої кореляції не означала б дискримінацію чи обмеження базових прав працівників. Вона може лише демонструвати залежність застосування відповідних норм від економічних, виробничих та інших обставин конкретного підприємства.

*5. Чи можна досягти цілей запровадженого оспорюваними приписами Закону регулювання іншими, менш обтяжливими для працівників, заходами, якими саме?*

Відповідь на питання які заходи є більш чи менш обтяжливими для працівників насамперед має враховувати індивідуальні потреби конкретного працівника. Але якщо спробувати ці потреби якось узагальнити, то, на наш погляд, найбільш нагальними потребами працівників під час воєнного стану є збереження роботи як елемента впевненості у завтрашньому дні, своєчасна і в повному обсязі виплата заробітної плати, безпека праці, інфраструктурна стабільність у регіонах проживання, а також збереження хоча б базових гарантій для реалізації права на відпочинок. Щорічна основна оплачувана відпустка – як раз і є такою базовою гарантією, яку законодавець залишив без змін. Тому вважаємо, що спроба поставити під сумнів рішення Верховної Ради України щодо певних обмежень прав на відпустки може призвести до більш критичних наслідків для реалізації потреб працівників під час воєнного стану.

В умовах воєнного стану звичайні механізми (черговість відпусток, складання графіків таких відпусток, компенсації невикористаної частини відпустки) є неможливими для дотримання. Відновлення в умовах триваючого майже чотири роки повномасштабного військового вторгнення положень законодавства мирного часу про відпустки та його застосування в повній мірі призведе до скорочення обсягів виробництва/припинення діяльності, з подальшою ліквідацією та/або банкрутством суб'єктів господарювання і масового вивільнення працівників.

Додаткові відпустки без збереження заробітної плати та перенесення частини невикористаних відпусток на більш економічно стабільний період, є заходом, який мінімально втручається в права працівника, зберігаючи право на відпочинок та відповідний баланс робочого часу та часу на відпочинок.

Передбачені Законом заходи, на наш погляд, є найменш обтяжливими для працівників, оскільки повністю не позбавляють їх права на додаткову відпустку, а дозволяють реалізовувати таке право у інший спосіб, гарантують збереження робочого місця та трудових відносин. До того ж вони застосовуються лише тимчасово та у разі об'єктивної необхідності.

У разі зацікавленості, також пропонуємо Вам ознайомитися з Аналізом конституційного подання Уповноваженого ВРУ з прав людини, підготовленим юристами компаній-учасників ФМУ, що додається.

Додаток: - на 7 арк.

З повагою,

**Виконавчий директор**

**Сергій БІЛЕНЬКИЙ**



## АНАЛІЗ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПОДАННЯ

Позиція Уповноваженого з прав людини	Позиція роботодавців ФМУ
<i>Речення друге у абзаці другому та абзаці третій частини першої статті 12 Закону № 2136-ІХ, у редакції Закону № 3494-ІХ, є таким, що суперечать статті 45 Конституції України (відтермінування надання невикористаних днів відпустки та її неоплачуваність).</i>	
<p>...</p> <p><u>Абз.1 стор.4</u></p> <p>Статтею 45 Конституції України кожному, хто працює, гарантується право на відпочинок, зокрема право на оплачувані щорічні відпустки, тривалість яких визначається законом.</p> <p>Згідно зі статтею 75 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП) щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.</p> <p>Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день. Для деяких категорій працівників законодавством України може бути передбачена інша (більша) тривалість щорічної основної відпустки. При цьому тривалість їх відпустки не може бути меншою за передбачену частиною першою цієї статті. Зокрема, тривалість щорічних основних відпусток працівників окремих галузей визначено статтею 6 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року N2 504/96-ВР (далі - Закон № 504/96-ВР).</p> <p>Тривалість відпусток передбачена також спеціальними законами.</p> <p>...</p> <p>Відповідно до статті 74 КЗпП громадянам, які перебувають у трудових відносинах, надаються щорічні (основна та додаткові) відпустки із збереженням на їх період місця роботи (посади) і заробітної плати.</p> <p>Частиною третьою статті 2 Закону № 504/96-ВР також визначено, що право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом.</p> <p>Відповідно до частини першої статті 76 КЗпП, щорічні додаткові відпустки надаються працівникам; 1) за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; 2) за особливий характер праці; 3) в інших випадках, передбачених законодавством.</p>	<p>Згідно статті 45 Конституції України кожному, хто працює, гарантується право на відпочинок.</p> <p>Це право забезпечується зокрема наданням оплачуваної щорічної відпустки.</p> <p><b>Мінімальна тривалість оплачуваної щорічної відпустки, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.</b></p> <p>Так, статтею 75 Кодексу законів про працю України та статтею 6 Закону України «Про відпустки» <b>визначено мінімальну тривалість щорічної основної відпустки – не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.</b></p> <p><b>Законодавчо визначена мінімальна тривалість щорічної основної відпустки забезпечується і жодним чином не обмежується</b> нормами частини першої статті 12 Закону №2136, положення якого підлягають пріоритетному застосуванню під час воєнного стану порівняно з загальними нормами трудового законодавства, - у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.</p> <p>Такий підхід не порушує положення частини 1 статті 3 Конвенції Міжнародної організації праці № 132 «Про оплачувані відпустки», яка визначає, що кожна особа, до якої застосовується ця Конвенція, має право на щорічну оплачувану відпустку встановленої мінімальної тривалості.</p> <p>Конституція України в свою чергу не гарантує конкретну тривалість відпустки чи рівень компенсації – ці деталі визначає Закон (<b>частина друга статті 45 Конституції України визначає додаткове унормування законом мінімальної тривалості відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідних та святкових днів, а також інших умов здійснення права на відпочинок</b>).</p>

<p><b>Таким чином тривалість щорічних (основної та додаткових) відпусток визначається законами.</b></p>	
<p>...</p> <p><u>Абз.7 стор5</u></p> <p>У частині першій статті 9 Конституції України проголошено, що чинні міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, є частиною національного законодавства України.</p> <p>27 червня 2014 року підписано Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони (далі - Угода про асоціацію) (ратифіковано із заявою Законом від 16 вересня 2014 року № 1678-УП). Згідно зі статтею 291 Угоди про асоціацію, Сторони забезпечують і реалізують у своїх законах та практиках основні міжнародно визнані трудові стандарти, підтверджують своє зобов'язання щодо ефективного виконання основоположних та пріоритетних конвенцій Міжнародної організації праці (далі - МОП), які вони ратифікували, та Декларації МОП стосовно основних принципів та прав у світі праці 1998 року, а також розглядають питання про ратифікацію та імплементацію інших конвенцій МОП, які класифікуються МОП як такі, що відповідають сучасним вимогам.</p> <p>...</p> <p><u>Абз.4 ст.6</u></p> <p>Частиною першою статті 1 Першого протоколу до Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод проголошено, що кожна фізична або юридична особа має право мирно володіти своїм майном; ніхто не може бути позбавлений свого майна інакше як в інтересах суспільства і на умовах, передбачених законом або загальними принципами міжнародного права.</p> <p>...</p>	<p>Статтею 15 Європейської конвенції з прав людини передбачено, що під час війни або іншої суспільної небезпеки, яка загрожує життю нації, будь-яка Висока Договірна Сторона може вживати заходів, що відступають від її зобов'язань за цією Конвенцією, виключно в тих межах, яких вимагає гострота становища, і за умови, що такі заходи не суперечать іншим її зобов'язанням згідно з міжнародним правом.</p> <p><b>Згідно з Конституцією України, юридичними позиціями Конституційного Суду України, Конвенцією та практикою Європейського суду з прав людини право власності не є абсолютним і може зазнавати обмежень. Однак будь-яке втручання у право власності має ґрунтуватися на законі, мати правомірну мету та бути домірним.</b></p> <p>Розглядаючи питання допустимих меж обмеження гарантованого Конституцією України права власності, Конституційний Суд України зазначав, що <b>право власності не є абсолютним</b>, тобто може бути обмежене, однак втручання у це право може здійснюватися лише на підставі закону з дотриманням принципу юридичної визначеності та принципу пропорційності, який вимагає досягнення розумного співвідношення між інтересами особи та суспільства; при обмеженні права власності в інтересах суспільства пропорційними можуть вважатися такі заходи, які є менш обтяжливими для прав і свобод приватних осіб з-поміж усіх доступних для застосування заходів [абзац сьомий підпункту 2.3 пункту 2 мотивувальної частини Рішення від 5 червня 2019 року № 3-р(І)/2019].</p>

<p><u>Абз.6 стор.6</u></p> <p>Україна, ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 року, забезпечуючи ефективне здійснення права на справедливі умови праці, взяла на себе зобов'язання відповідно до статті 2 (4) усунути ризики, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, а у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики ще неможливо, встановити для працівників, зайнятих на таких роботах, скорочену тривалість робочого часу або додаткові оплачувані відпустки.</p> <p>...</p> <p><u>Абз.2 стор.7</u></p> <p>Отже, міжнародні, зокрема, європейські стандарти з захисту прав людини гарантують працівникам право на обов'язкові оплачувані щорічні (основну та додаткових) відпустки. Таким чином, невикористані дні щорічних відпусток не можуть надаватись за рішенням роботодавця без збереження заробітної плати, адже відповідно до статті 45 Конституції України щорічні відпустки є оплачувані та їх тривалість визначається законами.</p> <p><b>З огляду на викладене, речення друге у абзаці другому та абзац третій частини першої статті 12 Закону № 2136-ІХ, у редакції Закону № 3494-ІХ, є таким, що суперечать статті 45 Конституції України.</b></p>	<p>Україна, ратифікувавши Європейську соціальну хартію (переглянуту) 1996 року, крім взятих зобов'язань також погодилася, що ефективне втілення в життя прав і принципів, зазначених у частині I, та їхнє ефективне здійснення відповідно до частини II <b>не підлягають жодним обмеженням, за винятком тих, які передбачені цими частинами і тих, які встановлені законом і необхідні в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших людей або для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі.</b></p> <p>Диференційоване ставлення, що ґрунтується на об'єктивних і розумних підставах, не вважається дискримінаційним.</p> <p>Встановлюється, що вираз "під час війни або іншого надзвичайного стану в державі" розуміється також як такий, що охоплює загрозу війни.</p> <p>Запровадження тимчасових та пропорційних обмежень задля підтримки національної економіки та платників податків під час тривалого повномасштабного вторгнення, повністю відповідає такому винятку як «для захисту державних інтересів».</p> <p>Отже, міжнародні, зокрема, європейські стандарти з захисту прав людини гарантують працівникам право на відпустку як складову права на відпочинок (ст. 24 Загальної декларації прав людини, стаття 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, стаття 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої). <b>Водночас зазначене право не має абсолютного характеру.</b> Відповідно до положень статті 29 Загальної декларації прав людини, статті 8 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права, статті G Європейської соціальної хартії (переглянутої) держава може встановлювати тимчасові або пропорційні обмеження у здійсненні цього права, якщо вони визначені законом, зумовлені легітимною метою та є необхідними у демократичному суспільстві.</p> <p><b>Отже положення речення другого у абзаці другому та абзаці третьому частини першої статті 12 Закону № 2136-ІХ не суперечать міжнародним стандартам та статті 45 Конституції України, оскільки мають правомірну мету – забезпечення безперервної діяльності підприємств, установ та організацій, що функціонують в інтересах оборони та національної безпеки – і відповідають принципу пропорційності.</b></p>
<p>...</p> <p><u>Абз.5 стор.7</u></p> <p>Відповідно до положень статті 64 Основного Закону України в умовах воєнного стану можуть встановлюватись окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень, зокрема право на працю та оплату</p>	<p>Обмеження соціальних прав під час воєнного стану є конституційно допустимим: (ст.64 Конституції України прямо передбачає, що в умовах воєнного стану можуть бути обмежені конституційні права і свободи людини, крім тих які не підлягають обмеженню).</p>

праці (стаття 43), право на оплачувані щорічні відпустки (стаття 45).

Механізм обмеження прав і свобод людини в умовах воєнного або надзвичайного стану визначено на рівні спеціальних законів. Відповідно до статті 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року № 389-УІІ (далі - Закон № 389-VІІІ), правовий статус та обмеження прав і свобод громадян та прав і законних інтересів юридичних осіб в умовах воєнного стану визначаються відповідно до Конституції України та цього Закону. Стаття 6 Закону № 389-УІІ встановлює, що в указі Президента України про введення воєнного стану зазначається «вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень;»

...

Абз.2 стор.10

Таким чином, невикористані дні щорічних відпусток не можуть надаватись за рішенням роботодавця без збереження заробітної плати, адже відповідно до статті 64 Конституції України допускається обмеження прав на період воєнного стану, а не їх скасування.

З викладеного вище випливає, що речення друге у абзаці другому та абзац третій частини першої статті 12 Закону № 2136-ІХ, у редакції Закону № 3494-ІХ, є такими, що суперечать статті 64 Конституції України.

Право на відпочинок, яке забезпечується зокрема наданням щорічної оплачуваної відпустки, визначене ст. 45 Конституції України, не належить до категорії «необмежуваних прав» таких як право на життя, право на гідність, заборона катування та рабства, тощо.

Конституційний Суд України в своїх рішеннях неодноразово зазначав, що під правомірним обмеженням конституційних прав і свобод людини і громадянина слід розуміти передбачену Конституцією України можливість втручання держави за допомогою юридичних засобів у зміст та обсяг конституційних прав і свобод людини і громадянина, яке відповідає вимогам верховенства права, потрібності, доцільності та пропорційності у демократичному суспільстві. Метою такого обмеження є охорона основоположних цінностей у суспільстві, до яких належать, зокрема, життя, свобода та гідність людини, здоров'я і моральність населення, національна безпека, громадський порядок.

У Рішенні Конституційного Суду України від 22 травня 2018 року № 5-р/2018 зазначено, що звуження змісту та обсягу існуючих конституційних прав і свобод людини і громадянина є їх обмеженням; Верховна Рада України повноважна ухвалювати закони, що встановлюють обмеження, відповідно до таких критеріїв: обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно Конституцією і законами України, переслідувати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов'язаний запровадити таке нормативне регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і не порушувати сутнісний зміст такого права.

Отже, **Законодавець**, змінивши Законом №2136 форму реалізації права на відпочинок **реалізував свої повноваження у сфері законодавчого визначення засад регулювання праці і зайнятості** (пункт б частини першої статті 92 Конституції України), **не обмеживши суб'єктів в цьому праві, а лише змінив спосіб його реалізації.**

Положення статті 12 Закону №2136, які стали підставою для конституційного подання, не обмежують гарантоване статтею 45 Конституції України право працівника на відпочинок і відпустку. Вони зберігають зміст цього права, змінивши лише порядок реалізації його окремих елементів – зокрема «оплатність» певних видів відпусток та період використання. Зазначені норми не позбавляють працівника можливості скористатися відпусткою, а лише передбачають, що в умовах дії воєнного стану окремі її види можуть надаватись без збереження заробітної плати, а невикористані дні понад щорічну основну відпустку переносяться на післявоєнний період.

	<p>Працівник не позбавлений можливості оформити відпустку, тобто сутність права на відпочинок не порушено.</p> <p>Поточна редакція ст. 25 та ст. 26 Закону України «Про відпустки» містять достатньо видів відпусток без збереження заробітної плати, зокрема і тривалих. Проте їх безоплатність не вважається порушенням прав працівників. Тому за умови надання оплачуваної відпустки терміном 24 дні надання за заявою працівників окремих видів відпустки на нетривалі терміни без їх оплати з боку роботодавця не є обмеженням, яке можна вважати непропорційним для прав працівників.</p> <p>Запровадження зазначених положень зумовлено особливими умовами функціонування підприємств під час дії воєнного стану, коли забезпечення безперервності виробничих процесів, у тому числі для потреб оборони, є питанням національної безпеки. Метою норм є збереження балансу між правами працівників та необхідністю забезпечення обороноздатності держави, а не звуження змісту чи обсягу конституційного права на відпочинок.</p> <p><b>Надання можливості заміни частини щорічної відпустки відпусткою без збереження заробітної плати та надання невикористаних днів відпустки після припинення або скасування воєнного стану є тимчасовими і винятковими заходами, які застосовуються лише за наявності обґрунтованих причин. Такий підхід відповідає принципу пропорційності, оскільки втручання в права працівників має легітимну мету, є необхідним і співмірним у демократичному суспільстві (Рішення КСУ від 28 січня 2016 року № 955-VIII зі змінами від 12 липня 2019 року № 5-р(І)/2019).</b></p>
<p><i>Абзац другий пункту 3 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 2136-ІХ (щодо дії норм Закону після воєнного стану)</i></p>	
<p>...</p> <p><u>Абз.4 стор.10</u></p> <p>Абзацами першим та другим пункту 3 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 2136-ІХ визначено, що вказаний Закон діє у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім другого речення абзацу другої частини першої та третього речення абзацу третього частини першої статті 12 цього Закону, які втрачають чинність з моменту використання днів відпусток, які були перенесені на період після припинення або скасування воєнного стану.</p> <p>Вважаю, що таке положення не відповідає Конституції України оскільки: розповсюджує свою дію щодо обмеження конституційних прав і свобод на період після закінчення воєнного стану; позбавлене правової</p>	<p>Відповідно до статті 45 Конституції України держава гарантує кожному, хто працює, право на відпочинок, зокрема на оплачувану щорічну відпустку.</p> <p>Норми прикінцевих положень Закону №2136 не скасовують цих прав, а визначають часові межі їх реалізації після припинення або скасування воєнного стану, чим забезпечується правова визначеність, що в свою чергу забезпечує розумний баланс між гарантіями трудових прав працівників та економічними можливостями роботодавця.</p> <p>У справі «Веренцов проти України» ЄСПЛ зазначив, що у своїй практиці Суд визнав, що, як би чітко не було положення сформульоване, у будь-якій галузі права, включно з кримінальним правом, існуватиме неминучий елемент судового тлумачення. Завжди існуватиме потреба у роз'ясненні нечітких норм або тих, що потребують пристосування до обставин, що змінюються.</p> <p><b>З іншого боку, хоча визначеність є вкрай необхідною, вона може спричинити надмірну жорсткість, а закон</b></p>

<p>визначеності, не має універсального характеру, адже втрачає чинність для кожної людини у різний час; не має ознак передбачуваності (прогнозованості).</p> <p>Відповідно до положень частини другої статті 64 Конституції України в умовах воєнного стану допускаються окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Конституційний Суд України у своїх рішеннях неодноразово привертая увагу до принципу правової визначеності як складової принципу верховенства права.</p> <p>...</p> <p><u>Абз.5 стор.11</u></p> <p><b>Відтак, строк дії обмежень, що встановлені у зв'язку з воєнним станом, повинен бути строково визначений і передбачений законом, а не діями суб'єкта правовідносин. Ураховуючи зазначене, абзац другий пункту 3 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 2136-ІХ, у редакції Закону № 3494-ІХ є таким, що не відповідає статтям 8 та 64 Конституції України (є неконституційним).</b></p>	<p><b>повинен бути здатним встигати за обставинами, що змінюються.</b></p> <p>Отже таке збереження дії окремих норм Закону №2136 зумовлене необхідністю завершення правових процесів, розпочатих під час дії воєнного стану, забезпеченням узгодженості норм трудового законодавства та запобіганням конфліктів між сторонами трудового договору щодо реалізації відкладених прав та виключення будь – яких проявів дискримінації.</p> <p>Крім того <b>продовження дії норм протягом певного часу виключить непропорційне фінансове навантаження на роботодавців та дозволить поступове відновлення загального порядку надання відпусток та досягнення економічної стабільності, а також збереже та надасть реалізувати право на відпочинок для працівників.</b></p>
<p>...</p> <p><u>Абз.7 стор.11</u></p> <p>Згідно зі статтею 22 Конституції України конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані (частина друга), при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод (частина третя).</p> <p>Відповідно до статті 64 Конституції України конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, встановлених Конституцією України (частина перша).</p> <p>Конституційний Суд України висловив у своєму Рішенні від 20 березня 2002 року № 5-рп/2002 позицію, що відповідно до частини третьої статті 22, статті 64 Конституції України право громадян на соціальний захист, інші соціально-економічні права можуть бути обмежені, у тому числі зупиненням дії законів (їх окремих положень), лише в умовах воєнного або надзвичайного стану на певний строк (абзац четвертий пункту 6 Рішення Конституційного Суду України від 20 березня 2002 року № 5-рп/2002),</p> <p><b>Верховна Рада України, вносячи зміни Законом № 3494-ІХ до положень Закону № 2136-ІХ фактично скасувала права громадян, гарантовані статтею 45 Основного Закону України.</b></p> <p><b>Таким чином, положення речення другого абзацу другого та абзацу третього частини першої статті 12, а також абзацу другого</b></p>	<p>Конституційний Суд України у своєму рішенні від 22 березня 2023 року № 3-р(П)/2023 наголошує, що обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, їх установлюють виключно Конституція і закони України, вони мають відповідати правомірній меті, бути обумовлені суспільною потребою досягнення цієї мети, домірними; <b>у разі обмеження конституційного права (свободи) законодавець зобов'язаний запровадити таке нормативне регулювання, яке уможливить оптимальне досягнення правомірної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права (свободи) і не порушуватиме сутності такого права.</b></p> <p>Також Конституційний Суд України (рішення 22 травня 2018 року № 5-р/2018) зазначає, що положення частини третьої статті 22 Конституції України необхідно розуміти так, що <b>при ухваленні нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих конституційних прав і свобод людини, якщо таке звуження призводить до порушення їх сутності.</b></p> <p>Положення другого речення абзацу другого частини першої статті 12 Закону України № 2136 не носять імперативного характеру. Його зміст свідчить про диспозитивний спосіб правового регулювання, оскільки зазначені норми надають право, а не встановлюють обов'язок роботодавця вдаватися до відповідних заходів під час дії воєнного стану.</p> <p>Таким чином, законодавець не зобов'язує роботодавця замінювати щорічні чи інші види відпусток відпусткою без збереження заробітної плати, а лише допускає таку можливість у разі наявності об'єктивних</p>

пункту 3 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 2136-ІХ, у редакції Закону № 3494-ІХ, не відповідають частинам другій та третій статті 22 Конституції України (є неконституційним).

обставин, що перешкоджають наданню відпустки у звичайному порядку.

Формулювання «**може бути** надано без збереження заробітної плати» - встановлює дискреційне право роботодавця, а не обов'язок, дозволяє роботодавцю приймати рішення з урахуванням власних фінансових можливостей і об'єктивної ситуації на підприємстві.

**Відповідно твердження про «скасування права на відпустку» некоректне, працівник зберігає таке право, але умови його реалізації можуть змінюватися.** Зазначені норми не порушують вимог статей 22, 45 Конституції України, оскільки не скасовують і не обмежують це право, а лише регулюють особливий порядок його реалізації під час дії воєнного стану.

Більше того, Закон №2136 не позбавляє працівника можливості отримати відпустку, а передбачає інший варіант її використання з урахуванням інтересів як працівника, так і роботодавця.

**Оспорювані приписи Закону №2136 не скасовують право, а лише тимчасово змінюють механізм його реалізації, крім того такий підхід відповідає суспільному інтересу, а не лише інтересам роботодавця.**