

DOI: 10.15276/ETR.04.2022.5
DOI: 10.5281/zenodo.7482644
UDC: 331.103
JEL: J20

ЗМІНА ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ЧАСТИНІ НАДАННЯ ВІДПУСТОК ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

CHANGE IN THE LABOR RELATIONS ORGANIZATION REGARDING TO THE VACATIONS DURING MARTIAL LAW

Liubov P. Shatskova, PhD in Economics, Associate Professor
Odesa Polytechnic National University, Odesa, Ukraine
ORCID: 0000-0001-8974-6391
Email: lyubash18@ukr.net

Received 05.07.2022

Шацкова Л.П. Зміна організації трудових відносин в частині надання відпусток під час воєнного стану. Оглядова стаття.

Стаття присвячена дослідженню змін організації трудових відносин в частині надання відпусток під час воєнного стану. Розглянуто сутність категорії «трудова відносина» та їх характерні ознаки. Порівняно норми трудового законодавства в мирний час та під час воєнного стану. Досліджено порядок надання відпустки без збереження заробітної плати під час воєнного стану: підстави, документальне оформлення, табелювання. Досліджено порядок надання щорічної основної відпустки з урахуванням змін нормативного регулювання трудових відносин під час воєнного стану за такими аспектами, як: порядок розрахунку середнього заробітку; включення / виключення часу зі стажу, що дає право на основну відпустку; вилучення святкових та неробочих днів з розрахункового періоду, тривалість основної відпустки з урахуванням змін; включення / виключення невідпрацьованого часу в розрахунковий період; включення / виключення виплат у розрахунок середнього заробітку.

Ключові слова: щорічна основна відпустка, відпустка без збереження заробітної плати, трудові відносини, воєнний стан

Shatskova L.P. Change in the labor relations organization regarding to the vacations during martial law. Review article.

The article is devoted to the study of changes in the labor relations organization regarding to the vacations during martial law. The essence of the category "labor relations" and their characteristic features are considered. The norms of labor legislation in peacetime and during martial law are compared. The procedure for granting leave without pay during martial law was studied: grounds, documentation, timesheets. The procedure for granting vacation was studied, taking into account the changes in the regulatory regulation of labor relations during martial law in such aspects as: the procedure for calculating average earnings; inclusion / exclusion of time from seniority, which gives the right to vacation; removal of holidays and non-working days from the calculation period, the duration of the vacation, taking into account the changes; inclusion / exclusion of unworked time in the calculation period; inclusion / exclusion of payments in the calculation of average earnings.

Keywords: vacation, leave without pay, labor relations, martial law

24 лютого 2022 року Російська Федерація почала широкомасштабне вторгнення в Україну, в зв'язку з чим в країні був введений воєнний стан. У цей нелегкий час для стабілізації економіки країни та забезпечення важливих потреб громадян та війська більшість суб'єктів господарювання продовжують свою роботу, але дана ситуація безумовно вплинуло на всі сфери життя, у тому числі і на організацію праці, документальне та облікове відображення трудових відносин. Було запроваджено багато нормативних документів за багатьма сферами суспільства, зокрема за організацією трудових відносин. Порівняно з мирним часом права працівників значно змінилися, перестали застосовуватися або змінилися багато норм законодавства про працю. Ці зміни торкнулись й конституційного права на відпочинок – право громадянина України на отримання різних видів відпусток. Постійні зміни в порядку надання відпусток під час воєнного стану викликали певну розгубленість у суб'єктів господарювання, їм стало важко впоратися з цим складним питанням, щоб не порушити трудову дисципліну та не зробити помилки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Про актуальність даного дослідження свідчить численна кількість публікацій вітчизняних науковців. Питання щодо видів та тривалості відпусток, порядку надання, табелювання, документального оформлення та обліку відпусток в звичайних умовах є одним із напрямів наукових досліджень таких науковців, як: О.В. Лега, Л.В. Яловега, В.В. Кірсанова [3], Т.Б. Прийдак [1], Н.В. Романенко [2], Н.М. Селіванова та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми

За результатами проведеного аналізу останніх досліджень і публікацій можна визначити, що надання відпусток працівникам в звичайних умовах висвітлені достатньо, але з веденням воєнного стану та безперервним впровадженням

нормативних документів з організації трудових відносин виникає багато проблемних питань, пов'язаних з наданням відпусток працівникам суб'єктами господарювання під час воєнного стану.

Метою статті є дослідження змін організації трудових відносин в частині надання відпусток під час воєнного стану.

Викладення основного матеріалу дослідження

Важливим завданням будь-якої країни є забезпечення належних умов праці та захисту прав та інтересів найманих працівників. Розглядаючи сутність категорії «трудова відносина», можна визначити, що це специфічний вид правових двосторонніх відносин між найманим працівником та роботодавцем з приводу надання ним певного виду робіт за винагороду. Зміст категорії «трудова відносина» постійно змінюється і вдосконалюється.

До характерних ознак трудових відносин можна віднести:

- сторонами відносин обов'язково є найманий працівник та роботодавець, які наділені суб'єктивними права і мають певні обов'язки;
- укладання лише на добровільній основі;
- тривання у часі;
- виникання у результаті укладання трудового договору;
- мають відплатний характер;
- регулювання нормами трудового законодавства, які впливають на поведінку суб'єктів трудових відносин і через неї реалізуються;
- відповідальність за порушення норм законодавства, що регулює трудові відносини.

Трудові відносини є ядром правового регулювання у трудовому праві України. Діюче трудове законодавство вже давно потребує вдосконалення. Наразі стоїть питання не тільки щодо пристосування норм трудового українського законодавства до кращих європейських зразків, але і щодо його актуалізації відповідно до викликів воєнного стану. В цей складний період, як ніколи, виникла необхідність вирішувати багато проблем, що пов'язані з нормативною регламентацією відносин найманого працівника та роботодавця.

Питання нормативного регулювання трудових відносин під час воєнного стану постало для України вперше з часів другої світової війни. Особливості правового режиму – воєнного стану, що був введений в Україні, обов'язки та гарантії громадян та суб'єктів господарювання у умовах цих форс-мажорних обставин регламентуються наступними Законами України: «Про правовий режим воєнного стану», «Про оборону України», «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», «Про основи національного спротиву». Запровадження в Україні воєнного стану вплинуло на всі сфери суспільства, у тому числі і на організацію трудових відносин, які зазнали

відповідних змін. В зв'язку з цим прийнята низка нових Законів, основним з яких є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX [4], що змінив, удосконалив і певною мірою спростив процес організації трудових відносин під час воєнного стану. Удосконаленням цього Закону та інших нормативних документів трудового законодавства до викликів воєнного стану є набуття чинності Законів України від 12.05.2022 р. № 2253-IX [5] та від 01 липня 2022 р. № 2352-IX [6].

Основними новаціями Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» стали:

- зміна форм трудового договору та зняття обов'язковості виконання положень колективному договору;
- зміна умов укладання строкового трудового договору;
- зняття обмежень щодо випробування;
- спрощення процедури зміни умов праці та переведення на іншу роботу;
- спрощення процедури звільнення з ініціативи працівника та роботодавця;
- зняття обмежень щодо застосування праці жінок на важких роботах;
- зміни щодо тривалості основної відпустки;
- надання відпусток за власним бажанням без збереження заробітної плати з обмеженням строку для певних працівників та без обмеження строку на весь період воєнного стану;
- скасування норм щодо святкових та неробочих днів;
- зміни тривалості робочого часу на тиждень;
- відтермінування виплати заробітної плати;
- призупинення дії трудового договору;
- можливість відшкодування грошових сум, пов'язаних із трудовими відносинами та втрачених внаслідок збройної агресії.

Порівняння норм трудового законодавства під час воєнного стану з норма мирного часу представлено у табл. 1.

Аналізуючи основні законодавчі зміни, унесені в організацію трудових відносин під час воєнного стану, можна визначити, що основним напрямком тимчасових норм трудового законодавства є забезпечення належного функціонування бізнес-процесів: в певній мере був спрощений процес організації трудових відносин, були зняті певні обмеження, з'явилася така нова норма, як «призупинення дії трудового договору», в той же час деякі норми трудового законодавства були скасовані, зокрема стосовно святкових та неробочих днів, обмежуються окремі гарантії та права працівників.

Документом, який встановлює гарантії права на відпустки працівників, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам, є Закон України «Про відпустки» [7]. Перш за все, відмітимо, що працівникам, з якими призупинені дії трудового договору, не можна надавати

оплачувані та неоплачувані відпустки, іншим працівникам, окрім щорічної основної відпустки, можуть бути надані додаткові, соціальні та інші відпустки відповідно до Закону України «Про відпустки». Але як визначено вище, зміни

нормативного регулювання трудових відносин під час воєнного стану торкнулися порядку надання відпустки без збереження зарплати та щорічної основної відпустки.

Таблиця 1. Порівняння норм трудового законодавства в мирний час та під час воєнного стану

| Аспект | Норма в мирний час | Тимчасові норми під час воєнного стану |
|---|--|---|
| Форма трудового договору | Письмова форма | Форма визначається сторонами за згодою |
| Колективний договір | Обов'язковість виконання його положень | Можливість зупинення дії окремих положень |
| Строковий трудовий договір | У випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк в випадках, передбачених законодавством | На період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника |
| Випробування | Обмеження згідно ст. 26 КЗпП | Можливість встановлення усім без винятку працівникам |
| Зміна умов праці | Повідомлення не пізніше ніж за два місяці | Ця норма не застосовується |
| Переведення на іншу роботу | Допускається лише за згодою працівника | За визначеними умовами допускається без згоди працівника |
| Звільнення з ініціативи працівника | Попередження за два тижня | У строк, зазначений у заяві працівника |
| Звільнення з ініціативи роботодавця | Не допускається звільнення в період тимчасової непрацездатності та перебування працівника у відпустці | Допускається звільнення в період тимчасової непрацездатності та перебування працівника у відпустці |
| Застосування праці жінок на важких роботах | Забороняється | Дозволяється за згодою жінок |
| Тривалість щорічної основної відпустки | Мінімальна – 24 календарних дні | Право на обмеження у 24 календарних дні |
| Відпустка без збереження зарплати | Обмеження в 15-дневний строк | 1) без обмеження строку на весь період воєнного стану; 2) не більше 90 календарних днів – для працівників, які виїхали за межі території України або набули статусу внутрішньо переміщеної особи; |
| Святкові та неробочі дні | Визначення цих днів як вихідні. Скорочення роботи на одну годину напередодні цих днів, перенесення вихідного дня на наступний після святкового | Скасування цих норм |
| Тривалість робочого часу на тижні | Нормальна тривалість робочого часу не перевищує 40 годин. Скорочена встановлюється в залежності від категорії працівників | Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури: нормальна тривалість робочого часу не перевищує 60 годин, скорочена – 40 годин |
| Виплата зарплати | Двічі на місяць | Може бути призупинена до моменту відновлення можливості роботодавця здійснювати свою діяльність |
| Призупинення дії трудового договору | Відсутня ця норма | Можливість тимчасового припинення дії трудового договору |
| Відшкодування грошових сум, пов'язаних із трудовими відносинами та втрачених внаслідок збройної агресії | Відсутня ця норма | Можливість відшкодування грошових сум роботодавцям та працівникам, пов'язаних із трудовими відносинами та втрачених внаслідок збройної агресії проти України, за рахунок коштів держави-агресора, відповідних фондів та інших джерел, передбачених законодавством |

Джерело: власна розробка автора

В зв'язку зі зміною організації трудових відносин за Законом № 2136 [4] протягом дії воєнного стану на прохання працівника, з яким продовжується дії трудового договору, роботодавець може надавати йому відпустку без

збереження заробітної плати двох видів: за ч. 3 ст. 12 та ч. 4 ст. 12. Порівняння цих видів відпусток без збереження заробітної плати під час воєнного стану представлено у табл. 2.

Таблиця 2. Порівняння видів відпусток без збереження заробітної плати під час воєнного стану

| Аспект | Відпустка без збереження заробітної плати під час воєнного стану за ч. 3 ст. 12 Закону № 2136 | Відпустка без збереження заробітної плати під час воєнного стану за ч. 4 ст. 12 Закону № 2136 |
|---|---|--|
| Категорія (статус) працівника | Будь-якому працівнику | Працівникам, які виїхали за межі території України або набули статусу внутрішньо переміщеної особи |
| Тривалість | Без обмеження строку на весь період воєнного стану | Не більше 90 календарних днів |
| Право роботодавця на відмову | Є (за згодою сторін) | Немає (обов'язковість надання) |
| Включення до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку | Включається | Не включається |

Джерело: власна розробка автора

Документальне оформлення надання відпустки без збереження заробітної плати під час воєнного стану здійснюється відповідним наказом з зазначенням конкретних дат початку та кінця відпустки. При продовженні воєнного стану працівнику необхідно надавати нову заяву та видати новий наказ на підставі отриманої заяви. По закінченню строку не потрібні заява щодо виходу на роботу та відповідний наказ. Відкликання працівника, навіть за його згодою, з відпустки без збереження заробітної плати не передбачено, якщо працівник бажає достроково припинити неоплачувану відпустку, він повинен надати на це заяву, на підставі якої буде виданий відповідний наказ.

Табелювання відпустки без збереження заробітної плати під час воєнного стану за ч. 3 ст. 12 Закону № 2136 відображають за кодом 18 «НА» – «Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін», за ч. 4 ст. 12 Закону № 2136 відображають за кодом 19 «БЗ» – «Інші відпустки без збереження заробітної плати (на період припинення виконання робіт)».

Також виникли питання щодо правильного порядку надання щорічної основної відпустки з урахуванням змін нормативного регулювання трудових відносин під час воєнного стану. Перш за все, потрібно відмітити, що за узгодженням сторін під час воєнного стану може бути проведена зміна термінів надання відпусток, відображених у графіку.

Нарахування щорічної основної відпустки здійснюється на основі середнього заробітку, порядок розрахунку якого описується Порядком № 100 [8], за яким потрібно розрахувати середній заробіток та помножити його на кількість календарних днів відпустки.

Але під час воєнного стану відбулися зміни нормативного регулювання трудових відносин та формула для розрахунку середнього заробітку також зазнала змін (формула 1):

$$Z_{cp} = Z_3 : (K_{к.д.} - C - Ч - ЧБ) \quad (1)$$

де Z_{cp} – середній заробіток для розрахунку відпускних;

Z_3 – сума заробітку за розрахунковий період;

$K_{к.д.}$ – кількість календарних днів в розрахунковому періоді;

C – кількість святкових і неробочих днів в розрахунковому періоді;

$Ч$ – час в розрахунковому періоді, протягом якого працівник не працював і за ним не зберігався або зберігався частково заробіток відповідно до чинного законодавства;

$ЧБ$ – час, за який відсутні дані про нараховану заробітну плату під час дії воєнного стану внаслідок проведення бойових дій.

Першим проблемним питанням під час воєнного стану є визначення часу, який включається до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, а який ні. З набуттям чинності положень Закону України № 2352-IX [6] з 19 липня 2022 р. час, що виключається зі стажу, що дає право на основну щорічну відпустку, доповнено відпусткою без збереження зарплати за ч. 4 ст. 12 Закону № 2136 та часом, коли працівники, призвані на військову службу та за ними зберігається лише місце роботи і посада. В табл. 3 надана рекомендація щодо включення та виключення часу зі стажу, що дає право на щорічну основну відпустку.

Зміни нормативного регулювання трудових відносин під час воєнного стану торкнулися святкових днів, за якими передбачено, що під час воєнного стану не застосовуються норми ст. 73 КЗпП та святкові дні визначаються як звичайні робочі. Це означає, що під час воєнного стану не буде скорочення роботи на одну годину напередодні цих днів та перенесення вихідного дня на наступний після святкового. Дія цих змін починається з набуття чинності Закону № 2136 [6], а саме з 24 березня 2022 р., а не набуття

чинності Закону про воєнний стан. В табл. 4 наведено приклади вилучення святкових та неробочих днів з розрахункового періоду з урахуванням змін.

Таблиця 3. Рекомендація щодо включення та виключення часу зі стажу, що дає право на щорічну основну відпустку

| Включення часу в стаж, що дає право на основну відпустку | Виключення часу зі стажу, що дає право на основну відпустку |
|--|---|
| Час фактичної роботи Час, коли працівник, що не працював, але за ним зберігалися місце роботи, посада та зарплата згідно з законодавством (простій; територіальна оборона; військова служба – по 18.07.2022 р. включно) Час, коли працівник що не працював, але згідно з законодавством за ним зберігалися місце роботи та посада, но йому не виплачувалася зарплата (відпустки без збереження зарплати, окрім відпустки за ч. 4 ст. 12 Закону № 2136) | Прогул Відсторонення від роботи через невакцинацію Відсутність працівника на роботі у зв'язку з бойовими діями Призупинення дії трудового договору Військова служба – з 19.07.2022 р. Відпустка без збереження зарплати за ч. 4 ст. 12 Закону № 2136 |

Джерело: власна розробка автора

Таблиця 4. Приклади вилучення святкових та неробочих днів з розрахункового періоду з урахуванням змін

| Місяць надання відпустки | Розрахунковий період | Кількість днів | |
|--------------------------|-----------------------------------|--|----------------|
| | | святкових та неробочих | в розрахунку |
| 3 травня 2022 р. | травень 2021 р. – квітень 2022 р. | 11 [01.05.21, 02.05.21 (Пасха), 09.05.21, 20.06.21 (Трійця), 28.06.21, 24.08.21, 14.10.21, 25.12.21, 01.01.22, 07.01.22, 08.03.22] | 365 – 11 = 354 |
| 3 червня 2022 р. | червень 2021 р. – травень 2022 р. | 8 [20.06.21, 28.06.21, 24.08.21, 14.10.21, 25.12.21, 01.01.22, 07.01.22, 08.03.22] | 365 – 11 = 354 |
| 3 липня 2022 р. | липень 2021 р. – червень 2022 р. | 6 [24.08.21, 14.10.21, 25.12.21, 01.01.22, 07.01.22, 08.03.22] | 365 – 6 = 359 |
| 3 серпня 2022 р. | серпень 2021 р. – липень 2022 р. | 6 [24.08.21, 14.10.21, 25.12.21, 01.01.22, 07.01.22, 08.03.22] | 365 – 6 = 359 |

Джерело: власна розробка автора

З 24.03.2022 р., зміни нормативного регулювання трудових відносин під час воєнного стану торкнулися також й максимальної тривалості щорічної основної відпустки: вона становитиме 24 к. д., яка надається всього, а не за кожен відпрацьований рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки становить більше 24 к. д., то різниця днів має бути надана після закінчення дії воєнного стану. На відпустку, початок якої прийшовся вже на період дії Закону № 2136 та кількість наданих днів якої відпустки перевищує 24 к. д., потрібно: було видати новий наказ з посиланням на норми Закону № 2136 про зменшення кількості днів наданої основної

відпустки до 24 к. д.; зробити перерахунок виплачених відпускних; зарахувати зайво виплачені кошти в рахунок нарахованої зарплати. Але з набуттям чинності положень Закону України № 2352-IX [6] з 19 липня 2022 р. цей обов'язок роботодавця на обмеження тривалості щорічної основної відпустки змінився на право.

Проблемним аспектом під час воєнного стану став невідпрацьований час, виникли питання який час включати до розрахункового періоду, а який ні. В табл. 5 надана рекомендація щодо виключення та включення невідпрацьованого часу в розрахунковий період для визначення суми відпускних.

Таблиця 5. Рекомендація щодо виключення та включення невідпрацьованого часу в розрахунковий період

| Включення невідпрацьованого часу в розрахунковий період | Виключення невідпрацьованого часу з розрахункового періоду |
|---|---|
| Прогул Простій із повним збереженням заробітку Невідпрацьовані робочі дні у зв'язку зі встановленням неповного робочого тижня за ініціативою працівника Відсутність на роботі у зв'язку з бойовими діями Територіальна оборона Військова служба – по 18.07.2022 р. включно | Відпустка без збереження заробітної плати Простій із частковим збереженням заробітку Не відпрацьовані робочі дні у зв'язку зі встановленням неповного робочого тижня за ініціативою роботодавця Призупинення дії трудового договору Відсторонення від роботи через невакцинацію Військова служба – з 19.07.2022 р. |

Джерело: власна розробка автора

Визначення розрахункового періоду та виплати за ним в залежності від часу трудових відносин під час воєнного стану не зазнало змін та здійснюється згідно Порядку №100 [8] (табл. 6).

Таблиця 6. Залежність розрахунку середнього заробітку для визначення суми відпускних від часу трудових відносин

| Трудові відносини | Розрахунок середнього заробітку |
|---|--|
| Більше 12 календарних місяців | 12 місяців, що передують місяцю надання відпустки |
| Менше 12 календарних місяців | Фактична кількість повністю відпрацьованих місяців, що передують місяцю надання відпустки |
| Відсутність ЗП або розрахункового періоду | 12 місяців, що передують місяцю виходу у відпустку. Середній заробіток обчислюється виходячи з посадового окладу або мінімальної зарплати, якщо вона вища |

Джерело: складено автором за матеріалами [8]

Також під час воєнного стану не зазнав змін порядок включення / виключення виплат у розрахунок середнього заробітку для визначення суми відпускних. До виплат, що включаються у розрахунок середнього заробітку, згідно п. 3 Порядку № 100 відносяться: основна заробітна плата; доплати і надбавки; премії та винагороди, що не мають разового характеру та враховуються в заробіток періоду, який відповідає кількості місяців, за які вони нараховані; виплати за час, протягом якого зберігався середній заробіток, лікарняні та допомога з вагітності й пологів. До виплат, що не включаються у розрахунок середнього заробітку, згідно п. 4 Порядку № 100 відносяться, зокрема, одноразові виплати: матеріальна допомога, компенсація за невикористану відпустку, грошова винагорода за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків тощо.

Висновки

В результаті аналізу тимчасових змін, що були внесені в організацію трудових відносин під час воєнного стану, та порівняння з нормами трудового законодавства в мирний час визначено, що був спрощений процес організації трудових відносин, з'явилася така нова норма, як «призупинення дії трудового договору», були зняті певні обмеження, в той же час деякі норми трудового законодавства були скасовані, зокрема стосовно святкових та неробочих днів, обмежені окремі гарантії та права працівників. Визначені

два види відпусток без збереження заробітної плати під час воєнного стану та зроблено порівняння їх тривалості та підстав надання. Досліджено порядок документального оформлення та табелювання кожного виду відпусток без збереження заробітної плати під час воєнного стану. Досліджено та надані рекомендації щодо порядку надання щорічної основної відпустки з урахуванням змін нормативного регулювання трудових відносин під час воєнного стану, а саме: порядок розрахунку середнього заробітку; включення / виключення часу зі стажу, що дає право на щорічну основну відпустку; вилучення святкових та неробочих днів з розрахункового періоду, тривалість щорічної основної відпустки з урахуванням змін; включення / виключення невідпрацьованого часу в розрахунковий період; включення / виключення виплат у розрахунок середнього заробітку. Застосування рекомендацій щодо порядку надання щорічної основної відпустки та відпусток без збереження заробітної плати під час воєнного стану допоможе роботодавцям правильно оформити, здійснити нарахування відпускних та не помилитися під час розрахунків.

Напрямом подальших досліджень буде дослідження механізмів призупинення дії трудового договору та відшкодування роботодавцям та працівникам грошових сум, пов'язаних із трудовими відносинами та втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

Abstract

On February 24, 2022, the Russian Federation launched a large-scale invasion of Ukraine, as a result of which martial law was imposed in the country. In this difficult time in order to stabilize the country's economy and ensure the important needs of citizens and the military, most business entities continue their work, but this situation definitely affected all spheres of society, including the organization of work, documentary and accounting of labor relations. Many normative documents were introduced in many spheres of society, in particular, on the labor relations organization. Compared to peacetime, the rights of workers have been significantly narrowed, many labor laws have ceased to apply or have changed. These changes also affected the constitutional right to rest – the right of a citizen of Ukraine to receive various types of vacations. Constant changes in the procedure for granting vacations during the martial law caused some confusion among business entities, it became difficult for them to cope with this difficult issue in order not to violate labor discipline.

The purpose of the article is to study the changes in the labor relations organization regarding to the vacations during martial law.

As a result of the analysis of temporary changes made to the labor relations organization during the martial law, and a comparison with the norms of labor legislation in peacetime, it was determined that the process of

organizing labor relations was simplified, such a new norm as "suspension of the employment contract" appeared, certain restrictions were removed, at the same time some norms of labor legislation were abolished, in particular regarding holidays and non-working days, certain guarantees and rights of employees were limited. Two types of leave without pay during martial law are defined and a comparison of their duration and grounds for granting is made. The procedure for documentation and tabulation of leave without pay during martial law was studied. Researched and provided recommendations on the procedure for granting vacation, taking into account the changes in the regulatory regulation of labor relations during martial law, namely: the procedure for calculating average earnings; inclusion / exclusion of time from seniority, which gives the right to vacation; removal of holidays and non-working days from the calculation period, the duration of the main vacation, taking into account the changes; inclusion / exclusion of unworked time in the calculation period; inclusion / exclusion of payments in the calculation of average earnings. Applying the recommendations on the procedure for granting vacation and leave without salary during martial law will help employers to correctly issue and calculate vacation pay and not make mistakes during calculations.

Список літератури:

1. Лега О.В. Відпустка: види, порядок надання, методика розрахунку та облікові аспекти / О.В. Лега, Л.В. Яловега, Т.Б. Прийдак // Ефективна економіка. – 2019. – № 9. – Режим доступу: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2019/46.pdf.
2. Романенко Н.В. Право громадянина України на отримання відпустки, види і порядок надання відпусток / Н.В. Романенко // Науковий вісник публічного та приватного права. – 2019. – Вип. 2. – Т.1. – С. 177-182. – Режим доступу: http://nvppp.in.ua/vip/2019/2/tom_1/30.pdf.
3. Селіванова Н.М. Облік і документування відпускних та забезпечення виплат відпусток: організаційно-методичний аспект / Н.М. Селіванова, В.В. Кірсанова // Економічний журнал Одеського політехнічного університету. – 2020. – № 2 (12). – С. 61-72. – Режим доступу: <https://economics.opu.ua/ejoru/2020/No2/61.pdf>.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022 р. № 2253-IX. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20>.
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Законом України від 01.07.2022 р. № 2352-IX. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX>.
7. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96%D0>.
8. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати від 08.02.1995 р. № 100: постановова Кабінету Міністрів України. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п>.

References:

1. Leha, O.V., Yloveha, L.V., & Priyda, T.B. (2019). The leave: the procedures of granting, methods of calculation and the accounting aspects. *Efektivna ekonomika*, 9. Retrieved from: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/9_2019/46.pdf [in Ukrainian].
2. Romanenko, N.V. (2019). The right of a citizen of Ukraine to receive leave, types and procedure for granting leave. *Naukovyy visnyk publichnoho ta pryvatnoho prava*, 2, 177-182. Retrieved from: http://nvppp.in.ua/vip/2019/2/tom_1/30.pdf [in Ukrainian].
3. Selivanova, N.M., & Kirsanova, V.V. (2020). Accounting and documentation of leave and ensuring the payment of leave: organizational and methodological aspect. *Ekonomichnyy zhurnal Odeskoho politekhnichnoho universytetu*, 2 (12), 61-72. Retrieved from: <https://economics.opu.ua/ejoru/2020/No2/61.pdf> [in Ukrainian].
4. Law of Ukraine on the organization of labor relations under martial law № 2136-IX (2022, March 15). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> [in Ukrainian].
5. Law of Ukraine on amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the strengthening of the protection of the rights of employees (2022, May 12). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20> [in Ukrainian].

6. Law of Ukraine on amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the optimization of labor relations (2022, July 01). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX> [in Ukrainian].
7. Law of Ukraine on vacations № 504/96-BP (1996, November 15). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96%D0> [in Ukrainian].
8. Resolution of the Cabinet of Ministers of Ukraine on the approval of the Procedure for calculating the average salary № 100 (1995, February 8). Retrieved from: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/100-95-п> [in Ukrainian].

Посилання на статтю:

Шацкова Л.П. Зміна організації трудових відносин в частині надання відпусток під час воєнного стану / Л.П. Шацкова // *Економіка: реалії часу*. Науковий журнал. – 2022. – № 4 (62). – С. 44-51. – Режим доступу до журн.: <https://economics.net.ua/files/archive/2022/No4/44.pdf>.
DOI: 10.15276/ETR.04.2022.5. DOI: 10.5281/zenodo.7482644.

Reference a Journal Article:

Shatskova L.P. Change in the labor relations organization regarding to the vacations during martial law / L.P. Shatskova // *Economics: time realities*. Scientific journal. – 2022. – № 4 (62). – P. 44-51. – Retrieved from <https://economics.net.ua/files/archive/2022/No4/44.pdf>.
DOI: 10.15276/ETR.04.2022.5. DOI: 10.5281/zenodo.7482644.

