



Одеська обласна організація

**Інформаційний
бюлетень**

**№ 11
Червень 2024 р.**

*Про особливості надання відпусток без збереження
заробітної плати під час дії воєнного стану*

Неоплачувані відпустки бувають «обов'язкові», коли роботодавець не може відмовити працівнику у їх наданні, і «за угодою сторін».

Порядок надання відпусток без збереження заробітної плати під час дії воєнного стану визначається:

- Законом України від 15 березня 2022 року №2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон №2136);

- Законом України від 15 листопада 1996 року №504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон №504).

- Законом № 3494 - Закон України від 22.11.2023 № 3494-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань».

- Кодексом законів про працю України.

Зазначеними вище законодавчими актами під час дії воєнного стану передбачена можливість надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати під час дії воєнного стану за декількома окремими підставам.

Розглянемо підстави та особливості надання відпусток без збереження заробітної плати більш детально.

Відпустка тривалістю 90 календарних днів, надається в обов'язковому порядку (п. 4 ст. 12 Закону №2136).

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 п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону №504.

Роботодавець не може відмовити працівнику в наданні цієї відпустки

Відпустка за цією підставою надається один раз за весь період дії воєнного стану. Тобто якщо працівник один раз скористався своїм правом на таку відпустку, то права на таку відпустку до кінця дії воєнного стану він вже не має.

Законодавством не встановлено жодних обмежень щодо використання зазначеної відпустки частинами, тобто працівник може взяти відразу всі 90 календарних днів відпустки, або використати відпустку частинами упродовж дії воєнного стану.

Працівник, який використав 90 календарних днів відпустки без збереження зарплати та не готовий повернутися до роботи, може оформити інші види відпусток без збереження зарплати або звільнитися за власним бажанням чи за угодою сторін.

У випадку, якщо після завершення відпустки без збереження зарплати за цією підставою працівник не вийшов на зв'язок із роботодавцем і не повідомив про свої подальші дії, то в Табелі обліку використання робочого часу проставляється відмітка «НЗ» (неявки з нез'ясованих причин) до вирішення питання.

Водночас відповідно п. 83 ст. 36 КЗпП відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль є підставами припинення трудового договору.

Слід зазначити, відсутність працівника обумовлене необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей вважається як відсутність на роботі з поважних причин.

Відпустки з підстав передбачених, ст. 25 Закону №504

Статтею 25 Закону №504 встановлено випадки, коли відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в **обов'язковому порядку**.

Окремо звертаємо увагу, що відповідно до ч. 2 ст. 12 Закону №2136 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.

Дні відпустки за сімейними обставинами на наступний рік не переносяться.

Оскільки відпустка без збереження зарплати за сімейними обставинами не належить до щорічних відпусток, то 30 календарних днів цієї відпустки, якщо вона не використана протягом року, не переносяться на наступний рік і не накопичуються. Така відпустка надається тільки протягом поточного року.

Отже, наступного року у працівника знову буде тільки 30 календарних днів відпустки без збереження зарплати за сімейними обставинами

Якщо є потреба надати безоплатну відпустку більшої тривалості, то протягом воєнного стану працівнику може бути надана відпустка за цією підставою.

Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (ст. 26 Закону №504)

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 30 календарних днів на рік (ст. 26 Закону про відпустки).

Для надання цієї відпустки роботодавець і працівник мають дійти згоди. Якщо роботодавець не має можливості або бажання надавати цю відпустку, він має право відмовити працівнику у її наданні.

Відпустку «за сімейними обставинами» можна брати частинами

Законодавство не забороняє ділити відпустку без збереження заробітної плати за сімейними обставинами на частини.

Зверніть увагу! Тепер відпустка без збереження зарплати за сімейними обставинами не враховується у стаж, що дає право на щорічну основну відпустку (ч. 2 та 5 ст. 84 КЗпП).

Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (ч. 3 ст. 12 Закону № 2136).

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного ч. 1 ст. 26 Закону про відпустки.

Неоплачувані відпустки за сімейними обставинами, **через загрозу збройної агресії проти України, через воєнний стан** надаються за угодою сторін.

На період дії воєнного стану питання надання відпусток, зокрема відпусток без збереження заробітної плати, **додатково врегульовано** Законом України від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон №2136).

Частиною третьою ст. 12 Закону №2136 передбачено, що протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону про відпустки, без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч. ст. 9 Закону про відпустки.

Таким чином надання працівнику/ці відпустки на весь період дії воєнного стану, з урахуванням продовження строку дії воєнного стану, не суперечить діючому законодавству.

Оформлення наказів про продовження відпусток без збереження заробітної плати, у разі зміни строку дії воєнного стану, звертаємо увагу, що згідно ст. 26 Закону про відпустки, відпустки надаються на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом.

Таким чином розпорядчі документи роботодавця про надання відпусток без збереження заробітної плати з підстав, передбачених ст. 26 Закону про відпустки мають точно відображати зміст досягнутої домовленості між сторонами трудового договору (працівником/цею і роботодавцем).

У випадку, якщо сторони трудового договору погодили термін відпустки на весь час дії воєнного стану з урахуванням його можливого продовження, що зафіксовано у відповідному розпорядчому документі роботодавця, з яким ознайомлений працівник, необхідність додаткового врегулювання питань щодо терміну відпустки у разі продовження строку дії воєнного стану та додаткового оформлення розпорядчих документів роботодавцем **відсутня**.

У разі ж якщо сторони досягли домовленості про термін відпустки без збереження заробітної плати до конкретної дати закінчення дії воєнного стану, що визначений відповідним Указом Президента України, то у працівника у зв'язку із закінченням відпустки виникає обов'язок приступити до роботи, а питання надання за бажанням працівника /ці відпустки без збереження заробітної плати та терміну такої відпустки потребують врегулювання між сторонами трудового договору.

Час перебування у відпустках, зазначених у ч. 1 і 3 ст. 26 Закону №504 **не зараховується до стажу роботи**, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч. 1 ст. 9 цього Закону.

Таким чином на період дії воєнного стану за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може бути надана відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між сторонами трудового договору (працівником і роботодавцем).

ВИСНОВОК:

Тривалість відпустки залежить від підстав для її надання:

1. Відпустка за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але **не більше ніж 30 календарних днів на рік** (ч. 1 ст. 26 Закону № 504). Нагадуємо, що до змін, передбачених Законом № 3494, така відпустка могла надаватися не більше ніж 15 календарних днів на рік.

2. На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного або іншого характеру роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати **без обмеження вищезазначеним строком (30 календарних днів)**. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін (ч. 2 ст. 26 Закону № 504).

3. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати **без обмеження строком**, встановленим ч. 1 ст. 26 Закону № 504 (ч. 3 ст. 12 Закону № 2136).

Отже, визначаючи тривалість відпустки, слід виходити з цих норм і конкретних обставин. Наприклад, якщо необхідно надати працівнику відпустку тривалістю більше ніж 30 календарних днів, то таку відпустку слід надавати у зв'язку з воєнним станом на підставі ч. 3 ст. 12 Закону № 2136, а не у зв'язку із сімейними обставинами

Відправляти у відпустку «за свій рахунок» примусово не можна

Роботодавцю слід пам'ятати, що для надання відпустки без збереження заробітної плати має бути взаємне бажання. Тож насильно примушувати працівника йти у безоплатну відпустку роботодавець не має права.

Роз'яснення Мінсоцполітики з цього питання можна знайти у листі від 19.09.2013 № 416/13/116-13. У ньому зазначено, що відпустки без збереження зарплати працівника **надаються лише за бажанням**, а не з ініціативи роботодавця.

Отже, примусове відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати є грубим порушенням законодавства про працю, за що роботодавця в установленому порядку має бути притягнуто до відповідальності

У роз'ясненні Держпраці, зокрема, вказано, що оформлення відпусток без збереження заробітної плати є правом, а не обов'язком працівника. А якщо роботодавець не може забезпечити працівника роботою з об'єктивних обставин, необхідно оформлювати простій відповідно до ст. 34, 113 КЗпП.

Чи може роботодавець примусити працівника написати заяву на відпустку за свій рахунок під час воєнного стану? Чи можна надати таку відпустку за ініціативою роботодавця?

Ні. Законодавством про працю не передбачено надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця.

Оформлення відпусток без збереження заробітної плати, передбачених ст. 25, 26 Закону про відпустки є правом, а не обов'язком працівника.

При цьому надання відпусток, передбачених ст. 25 Закону про відпустки, здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника, а надання відпусток, передбачених ст. 26 вищезгаданого закону здійснюється за згодою сторін.

Відповідно до ч. 3 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» протягом періоду дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону про відпустки.

Чи включається відпустка без збереження заробітної плати у стаж для надання щорічної відпустки?

Зараз період всіх відпусток без збереження зарплати, які ми вказали не зараховуються у період, який дає право на щорічну відпустку. Пояснимо чому.

Правила обчислення стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, визначені ст. 9 Закону № 504. Отже, у п. 4 ч. 1 цієї статті вказано, що до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку зараховується час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася заробітна плата у порядку, визначеному ст. 25, 26 Закону № 504.

Але в ст. 26 Закону № 504 було внесено зміни Законом № 3494, і після набрання його чинності в ч. 4 ст. 26 Закону № 504 чітко зазначено: час перебування у відпустках, зазначених у ч. 1, 3 ст. 26 Закону № 504, **не**

зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону № 504.

Тож на підставі ч. 4 ст. 26 Закону № 504 з **24.12.2023 року** час відпустки у зв'язку із сімейними обставинами та у зв'язку з форс-мажором не включається до відпускного стажу, як не включається й період неоплачуваної відпустки через воєнний стан

Щодо відпустки у зв'язку з воєнним станом, то час цієї відпустки теж не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку на підставі ч. 3 ст. 12 Закону № 2136. Цей період також не зараховується до відпусткового стажу, починаючи з 24 грудня 2023 року, адже з цієї дати внесені відповідні зміни Законом № 3494 до ч. 3 ст. 12 Закону № 2136.

«Обов'язкові» неоплачувані відпустки зараховуються до відпускного стажу:

Особі з інвалідність, яка скористалася відпусткою без збереження зарплати відповідно до ст. 25 Закону про відпустки, зарахується цей час до стажу, що дає право на щорічну відпустку.

Особі з інвалідність III групи надано відпустку без збереження зарплати відповідно до ст. 25 Закону про відпустки тривалістю 30 календарних днів.

Отже, якщо за бажанням працівника йому надана відпустка без збереження заробітної плати з підстав визначених ст. 25 Закону про відпустки цей час зараховується до стажу, що дає право на щорічну відпустку.

Натомість інші відпустки без збереження зарплати за ст. 25 Закон про відпустки як зараховувалися до стажу, який дає право на щорічну основну відпустку, раніше, так зараховуються і зараз. Тут змін не відбулося

Чи враховується цей час до стажу, що дає право на щорічну відпустку?

З 24.12.2023 року не зараховується до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, періоди відпустки без збереження зарплати:

-за згодою сторін через сімейні обставини (ч. 1 ст. 26 Закону про відпустки);

-через воєнний стан (ч. 3 ст. 12 Закону № 2136);

-на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру (ч. 3 ст. 26 Закону про відпустки).

Нюанси перехідного періоду для відпусткового стажу

Але зараз дуже часто працівники знаходяться в тривалих відпустках без збереження зарплати, які почалися ще до 24 грудня 2023 року, а закінчилися

після цієї дати. Як розраховувати відпустковий стаж у цьому випадку? Розглянемо на прикладі.

Приклад. На період з 01.12.2023 по 31.01.2024 працівнику надана відпустка без збереження заробітної плати у зв'язку з воєнним станом. Стаж для надання щорічної основної відпустки розраховується наступним чином:

- період з 01.12.2023 по 23.12.2023 (включно) зараховується в стаж;
- період з 24.12.2023 по 31.01.2024 (включно) не зараховується в стаж.

Зважаючи на приписи ч. 2 ст. 10 Закону № 504, періоди відпустки без збереження зарплати не включаються в стаж для надання щорічної додаткової відпустки. Такі відпустки надаються працівникам на підставі ст. 7, 8 Закону № 504.

Мова йде про додаткові щорічні відпустки:

- за роботу зі шкідливими і важкими умовами праці;
- за особливий характер праці.

І в цьому випадку немає значення підстава для надання відпустки без збереження зарплати, а також період її надання. Цей період не зараховувався до стажу для надання щорічної додаткової відпустки і до 24 грудня 2023 року, та й не зараховується зараз

Документальне оформлення відпустки

Для надання відпустки без збереження заробітної плати необхідно оформити такі документи:

заява працівника про надання відпустки;

наказ про надання відпустки. Наказ оформлюється або з використанням типової форми № П-3 (затверджена наказом № 489), або у довільній формі із зазначенням всіх необхідних реквізитів.

У цих документах слід вказати підстави для надання відпустки без збереження зарплати відповідно до формулювань, які наведено у Законі № 504 та Законі № 2136.

Відображення відпустки без збереження зарплати у таблиці обліку робочого часу (типова форма П-5, затверджена наказом № 489) здійснюється в залежності від підстав надання відпустки відповідно форми табеля. Наприклад, відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін, яка надається на підставі ст. 26 Закону № 504, позначається в таблиці кодом «НА» (цифровий код «18»).

З безоплатної відпустки не можна відкликати

З відпустки без збереження заробітної плати відкликати працівника роботодавець не має права. Річ у тім, що відкликання можливе тільки зі щорічної відпустки, відповідно до ст. 79 КЗпП та ст. 12 Закону № 504. Та й для відкликання з щорічної відпустки необхідна згода працівника і виконання інших вимог законодавства.

А от для відпустки без збереження зарплати така можливість законодавством не передбачена. Таку позицію поділяє і Держпраці.

Тож, якщо працівнику надали відпустку без збереження заробітної плати, відкликати його з такої відпустки не можна.

Безоплатна відпустка не продовжується на вихідні та святкові дні

Подовження відпустки на вихідні та святкові дні передбачено ч. 2 ст. 5 Закону № 504. Але стосується таке подовження тільки щорічних відпусток та додаткових відпусток на дітей, що надаються на підставі ст. 19 Закону № 504.

Відпустки без збереження зарплати не належать до цієї категорії відпусток, тому на них не розповсюджується норма про подовження. Аналогічну позицію підтримує Держпраці.

Також нагадаємо, що протягом дії воєнного стану щорічні та додаткові відпустки на дітей також не продовжуються на вихідні та святкові дні (ч. 6 ст. 6 Закону № 2136).

Певним категоріям працівників за їх бажанням роботодавець має надати неоплачувану відпустку

Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку відповідно до вимог ст. 25 Закону України «Про відпустки»

У Держпраці зазначають, що роботодавець не може відмовити у наданні відпустки без збереження заробітної плати на визначені законодавством строки таким категоріям працівників (крім працівників, що залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури):

1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, – тривалістю до 14 календарних днів;

3) матері або іншим особам, які фактично здійснюють догляд за дитиною, в разі якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більш як до досягнення дитиною шестирічного віку;

3-1) матері або іншій особі, яка фактично здійснює догляд за дитиною, для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;

4) учасникам війни, членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України – тривалістю до 14 календарних днів щорічно. Особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, статус яких встановлений відповідно до Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», – тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, – тривалістю до 21 календарного дня щорічно;

6) пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно;

7) особам з інвалідністю I та II груп – тривалістю до 60 календарних днів щорічно;

8) особам, які одружуються, – тривалістю до 10 календарних днів;

9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчірки), братів, сестер – тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад; інших рідних – тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад;

10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, – тривалістю, визначеною у медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;

11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування – тривалістю, визначеною у медичному висновку;

12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, – тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад;

13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки, – тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;

14) сумісникам – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

15) ветеранам праці – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;

16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, – тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;

17) працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, – тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини;

18) виключено;

19) працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року, – тривалістю до 5 календарних днів щороку, а членам добровільних формувань цивільного

захисту – тривалістю до 5 календарних днів у рік залучення їх до виконання завдань із запобігання та ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій у складі добровільних формувань цивільного захисту;

20) працівникам, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації, – тривалістю до 60 календарних днів.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання надається за їх бажанням один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Оплачувані відпустки «без збереження зарплати»: застосування та ризики

В грудні 2023 року суттєво змінилися правила надання відпусток. Зокрема, з'явилося таке поняття як надання оплачуваної відпустки без збереження заробітної плати. На практиці воно викликає дуже багато запитань та суперечок. У консультації ми розглянемо, якими нормами передбачено надання таких відпусток, за яких умов вони надаються та як роз'яснює правила надання цих відпусток Міністерство економіки у листі від 28.01.2024 № 4706-05/6893-09.

Правила надання відпусток працівникам регламентуються Законом № 504. Але у період дії воєнного стану норми трудового законодавства застосовуються з урахуванням вимог, встановлених Законом № 2136. Саме в цей Закон було внесено зміни, що стосуються надання оплачуваних відпусток без збереження заробітної плати. Ці зміни було внесено Законом № 3494, який набрав чинності з 24.12.2023.

Отже, з цієї дати в ч. 1 ст. 12 Закону № 2136 передбачені наступні особливості надання відпусток працівникам у період дії воєнного стану:

- надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні (далі – к. дн.) за поточний робочий рік;

- якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 к. дн., надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати;

- надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку 24 к. дн., за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати.

Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

Але, є виключення! Правила ч. 1 ст. 12 Закону № 2136 щодо можливості надання будь яких видів відпусток понад щорічну відпустку 24 к. дн. без збереження заробітної плати за рішенням роботодавця не застосовуються до:

- керівних працівників закладів освіти та установ освіти;
- навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів;
- педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

Щодо надання оплачуваних відпусток без збереження зарплати є роз'яснення Мінекономіки у листі від 28.01.2024 № 4706-05/6893-09.

Основні висновки цього листа наступні:

-надання оплачуваних відпусток без збереження зарплати – це право, а не обов'язок роботодавця. Тому, якщо роботодавець згоден, то він і у період воєнного стану може надавати працівнику щорічну відпустку тривалістю понад 24 к. дн., а також інші оплачувані відпустки;

-оплачувані відпустки без збереження зарплати можуть надаватися тільки відносно тих відпусток, право на які виникло після 24.12.2023 (тобто, дати набрання чинності змін). Це впливає з правила, встановленого ст. 58 Конституції: закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи;

-після завершення дії воєнного стану надання невикористаних працівником днів оплачуваних відпусток без збереження заробітної плати неправомірне.

Такий висновок базується на принципах, встановлених ст. 64 Конституції. Тобто, певні права людини можуть бути обмежені на період дії воєнного стану, але після його завершення ці права поновлюються. Отже, після завершення дії воєнного стану **всі оплачувані відпустки надаються працівнику із збереженням заробітної плати** (у тому числі й ті, право на які виникло у період дії воєнного стану), як це передбачено ст. 74 КЗпП та ст. 2 Закону № 504;

-якщо роботодавець приймає рішення про надання оплачуваної відпустки без оплати, то має обґрунтувати необхідність надання оплачуваних відпусток без збереження зарплати та документально підтвердити настання обставин, що спричинили таку необхідність. Але, зазначимо, що в Законі № 2136 вимоги щодо обґрунтування та документального підтвердження таких обставин не передбачено.

Виходячи з приписів ч. 1 ст. 12 Закону № 2136, а також роз'яснень Мінекономіки, назвемо основні правила надання оплачуваних відпусток без збереження зарплати.

Правило 1. Надання щорічної відпустки тривалістю 24 к. дн. з оплатою – обов'язкове!

Щорічна відпустка без збереження зарплати може надаватися тільки відносно днів, що перевищують 24 к. д. на рік.

Тобто, 24 к. д. за кожний рік роботи працівника повинні бути надані йому з нарахуванням та виплатою відпускних, а решта днів щорічної відпустки (якщо така є) може надаватися без збереження зарплати.

Наприклад, у працівника, який є особою з інвалідністю III групи, тривалість щорічної відпустки – 26 к. дн. Йому повинна бути надана щорічна відпустка за поточний рік – 24 к. д., а решта днів цієї відпустки (2 к. дн.) за рішенням роботодавця може бути перенесена на період після припинення або скасування воєнного стану, або ж надана без збереження зарплати.

Правило 2. Які інші оплачувані відпустки (не)можуть надаватися безоплатно.

Без оплати не можуть надаватися відпустки:

- у зв'язку з вагітністю та пологами;
- для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- у зв'язку з усиновленням дитини.

Правило 3: Надати без оплати роботодавець має право такі види інших оплачуваних відпусток:

- додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (ст. 7 Закону № 504);
- додаткова відпустка за особливий характер праці (ст. 8 Закону № 504);
- інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;
- додаткові відпустки у зв'язку з навчанням (ст. 13 - 15 Закону № 504);
- творча відпустка (ст. 16 Закону № 504);
- відпустка для підготовки та участі в змаганнях (ст. 161 Закону № 504);
- додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи (ст. 19 Закону № 504);
- відпустка при народженні дитини (ст. 191 Закону № 504).

Правило, встановлене Законом № 2136 щодо оплачуваних відпусток без збереження зарплати, може застосовуватись тільки відносно відпусток, право на які виникло після 24.12.2023.

Правило 4: Крім того, право роботодавця надавати оплачувані відпустки без збереження зарплати обмежується датою закінчення воєнного стану. Розглянемо це правило на прикладі.

Приклад. Працівниця, яка має статус одинокої матері, має право на додаткову оплачувану відпустку працівникам, які мають дітей на підставі ст. 19 Закону № 504 тривалістю 10 к. дн. За 2023 рік вона отримала право на цю відпустку з початку 2023 року (з 01.01.2023), а нове правило почало діяти тільки з 24.12.2023. Тому, за 2023 рік роботодавець не має права надавати цю відпустку працівниці без збереження заробітної плати. А за 2024 рік право на відпустку виникло у працівниці з 01.01.2024, тобто після 24.12.2023. Отже, ця відпустка за 2024 рік може бути надана без оплати.

А от якщо працівниця не скористається цією відпусткою у період дії воєнного стану, то після дати його закінчення роботодавець не має права надавати цю відпустку без збереження заробітної плати.

Нагадаємо, що додаткові відпустки на дітей на підставі ст. 19 Закону № 504 надаються за календарний рік та не залежать від кількості днів, які відпрацював працівник в такому році (див., наприклад, роз'яснення Мінсоцполітики в листі від 25.02.2015 № 76/13/116-15).

Виплата компенсації при звільненні працівника: компенсуються всі дні невикористаних відпусток без обмежень.

На порядок виплати компенсації за невикористані дні відпусток при звільненні нові правила не вплинули: як і до 24.12.2023, так і після цієї дати в ч. 1 ст. 12 Закону № 2136 передбачено, що у разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до ст. 24 Закону № 504.

Тобто, компенсації підлягають всі не використані працівником до дати звільнення дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

Отже, незалежно від того, що у період воєнного стану роботодавець має право при певних умовах відмовити працівнику в наданні відпустки (ч. 2 ст. 12 Закону № 2136), обмежити щорічну відпустку тривалістю 24 к. дн., або надати оплачувану відпустку без збереження зарплати, при звільненні працівника компенсуються всі дні невикористаних відпусток, без будь-яких обмежень.

Правило 5. Право, але не обов'язок!

Надання оплачуваної відпустки без збереження зарплати – право, а не обов'язок роботодавця. На цей момент звертає увагу Мінекономіки у листі від 28.01.2024 № 4706-05/6893-09.

ВИСНОВКИ: Зверніть увагу, що при наданні відпусток працівнику, у роботодавця є декілька варіантів дій на вибір, з урахуванням норм трудових відносин у період дії воєнного стану:

- надати працівнику всі дні відпусток, на які має право працівник, без встановлення обмежень 24 к. дн. щорічної відпустки;

- якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 к. дн., надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки може бути перенесено на період після припинення або скасування воєнного стану;

- надати оплачувані відпустки (їх частини) без збереження зарплати (з урахуванням всіх вище перелічених правил).

Але, останній варіант дуже ризиковий для роботодавця, оскільки:

- по-перше, норми ч. 1 ст. 12 Закону № 2136 у останній редакції виписані не дуже зрозуміло: у абзаці третьому цієї норми мова йде і про надання за рішенням роботодавця оплачуваних відпусток без збереження зарплати, і тут же вказано, що надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану;

-по-друге, виходячи з позиції Мінекономіки у вищезгаданому листі, для надання оплачуваної відпустки без збереження зарплати, - роботодавець повинен обґрунтувати необхідність надання цих відпусток та мати документальне підтвердження настання обставин, що спричинили таку необхідність. Як саме має бути здійснене таке обґрунтування та які документи можуть його підтверджувати, теж не зовсім зрозуміло.

Тому, радимо роботодавцям не надавати оплачувані відпустки без оплати (тим більше, що на даний час практика надання таких відпусток ще не склалася), а використовувати інші варіанти (або надання відпустки без обмежень, або перенесення надання відпустки на період після закінчення воєнного стану).

Підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників Валентина ПОДГОРЕЦЬ, 0676544235.