



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 33

Серпень 2023 р.

**Щорічна відпустка дрібними частинами: чи
можна надавати по 1, 3 чи 5 к.д.?**

Як можна поділити щорічну відпустку?

Перш за все зазначимо, що чинне законодавство дозволяє поділ щорічних (основної та додаткової) відпусток на частини. Але водночас висуває певні умови.

Так, *ч. 1 ст. 12 Закону України «Про відпустки» від 15.11.96 № 504/96-ВР* та *ч. 6 ст. 79 КЗпП* встановлено таке: щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини **будь-якої тривалості** за умови, що **основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів**.

Проте роботодавець **може не погодитися** поділити відпустку так, як того просить працівник. Він цілком може запропонувати свої умови поділу або не ділити її взагалі (див. *лист Мінекономіки від 31.03.2020 № 3512-06/21620-07*). В той же час роботодавець **не має права зобов'язати** працівника використати відпустку частинами.

Отже, відпустку можна поділити на частини будь-якої тривалості (наприклад, на 1, 2, 3, 4, 5 к. дн. тощо), але за обов'язкової умови: основна безперервна частина щорічної відпустки **за поточний робочий рік** повинна становити не менше 14 к. дн.

При цьому зовсім **не обов'язково спочатку використовувати основну неподільну** частину відпустки. Ця частина відпустки може бути використана як першою, так і другою чи іншою по черзі частиною (див. *лист Мінсоцполітики від 05.07.2013 № 290/13/116-13*).

Також не обов'язково, щоб одна із частин щорічної відпустки становила рівно 14 к. дн. Така неподільна частина може бути і більше ніж 14 к. дн., але не менше. Наприклад, при загальній тривалості щорічної відпустки в 24 к. дн. її можна поділити так:

- 1) 5 к. дн. + 5 к. дн. + 14 к. дн.;
- 2) 10 к. дн. + 14 к. дн.;
- 3) 16 к. дн. + 8 к. дн.;
- 4) 20 к. дн. + 4 к. дн.;

5) 3 к. дн. + 2 к. дн. + 5 к.д. + 14 к. дн. тощо.

Майте на увазі: ділити на частини, за умови, що основна безперервна частина становитиме не менше 14 к. дн. можна як основну, так і **щорічну додаткову відпустку**. Наприклад, безперервні 14 к. дн. можуть складатися з частини щорічної основної та щорічної додаткової відпустки (можна так: 7 к. дн. щорічної основної відпустки + 7 к. дн. додаткової відпустки за ненормований робочий день). Це підкреслювало Мінекономіки в *листі від 09.07.2020 № 3512-06/42771-09*. Але складати таким чином дні щорічної відпустки та, зокрема, дні відпустки «на дітей» не можна, адже «дитяча» відпустка не належить до щорічних відпусток.

Чи можна ділити відпустку у період воєнного стану?

Трудові відносини у період дії воєнного стану регулює *Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX*.

Так, у цей період надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено **тривалістю 24 к. дн.** за поточний робочий рік (*абз. 1 ч. 1 ст. 12 Закону № 2136*). Водночас невикористані під час війни дні відпустки не втрачаються, а надаються після припинення чи скасування воєнного стану.

Також у воєнний час роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки **за минулі роки** (*абз. 3 ч. 1 ст. 12 Закону № 2136*).

Крім того, під час воєнного стану **не діють** норми *ч. 7 ст. 79 КЗпП* та *ч. 2 ст. 12 Закону про відпустки*, які визначають, що невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Є ще обмеження, встановлені *ч. 2 ст. 12 Закону № 2136* для працівників, залучених до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Зокрема,

у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити таким працівникам 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).

На цьому практично усі «воєнно-відпускні» обмеження закінчуються.

Отже, жодних заборон чи обмежень щодо поділу щорічної відпустки на частини Законом № 2136 не встановлено.

Чи можна надати щорічну відпустку мобілізованому працівнику?

Згідно з частиною третьою статті 119 Кодексу законів про працю України, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб з поміж резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи й посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі, незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за кошти Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Водночас працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів (частина друга статті 119 КЗпП).

Слід зазначити, що стаття 119 КЗпП не містить норми щодо збереження в період військової служби щорічної основної відпустки, визначеною законодавством про працю.

Згідно зі статтею 6 Закону України “Про відпустки” щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Тобто після демобілізації і повернення до виконання своїх повноважень працівник має право на щорічну основну відпустку.

Крім того, Законом України “Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин” (набрав чинності 19.07.2022) внесено зміни, згідно з якими до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховуються час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб з поміж резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову.

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