



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 9

Травень 2024 р.

Зміни в законодавстві про відпустки

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» від 22.11.2023 № 3494-IX (далі — Закон № 3494), що діє з 24 грудня 2023 року, спричинив багато запитань. Як надавати ту чи ту відпустку, як оформити компенсацію тощо.

Чи вносити до графіка відпусток на 2024 рік зміни щодо тривалості відпусток?

Ні. Графік відпусток — інструмент планування, і не завжди виходить за планом. Якщо склали графік відпусток до 24 грудня 2023 року, вносити зміни до графіка відпусток не потрібно.

У графіку відпусток на 2024 рік плануйте працівникам щонайменше 24 к. дн. щорічної основної відпустки (далі — відпустка).

Що можна зазначити у примітці до графіка Тривалість відпустки зменшиться, якщо працівнику впродовж робочого року надаватимуть відпустку без збереження зарплати за згодою сторін та за інших обставин, яких не враховують до стажу для щорічних відпусток. У зв'язку з цим, перш ніж писати заяву на відпустку, уточніть, скільки днів відпустки ви заробили.

Якщо в закладі заведено писати письмове повідомлення працівнику про початок відпустки, зазначте в ньому, скільки днів відпустки працівник заробив за робочий рік.

Чи можна виплатити компенсацію за щорічні відпустки працівнику, якого мобілізували у 2022 році?

Ні. Право на компенсацію за невикористані дні щорічної відпустки отримали працівники, яких роботодавці увільнили від роботи у зв'язку з мобілізацією не раніше 1 грудня 2023 року.

Працівникам, яких призвали 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 із числа резервістів в особливий період або прийняли на військову службу за контрактом, за їхнім бажанням та на підставі заяви виплачують грошову компенсацію за всі дні щорічної відпустки, яких вони не використали. Також виплачують грошову компенсацію за невикористані дні додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Заяву для компенсації подають не пізніше останнього дня місяця, у якому працівника увільнили від роботи у зв'язку з призовом на військову службу (ч. 2 ст. 24 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР; далі — Закон про відпустки). Ця норма діє з 24 грудня 2023 року. Тому скористатися нею можуть лише працівники, яких увільнили не раніше 1 грудня 2023 року.

Чи можна на підставі наказу керівника закладу освіти зараховувати період перебування працівника у відпустці без збереження

зарплати згідно зі статтею 26 Закону про відпустки до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку?

Не радимо. Вичерпний перелік періодів, що враховують до стажу для щорічної основної відпустки, містить частина перша статті 9 Закону про відпустки. Вона не передбачає, що до стажу для щорічної основної відпустки можна зарахувати також інші періоди, що передбачають колдоговір чи трудовий договір, або за рішенням роботодавця. Також нова частина четверта статті 26 Закону про відпустки встановлює, що час перебування у відпустках без збереження зарплати за згодою сторін не зараховують до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги (ч. 3 ст. 13 КЗпП). Тобто установа, яку не фінансують з держбюджету, може передбачити таку гарантію в колдоговорі. Водночас стаття 23 Закону про відпустки встановлює, що витрати, пов'язані з оплатою відпусток, передбачених статтями 6, 7, 8, 13, 14, 15, 15-1, 16, 18-1 і 19, 19-1 цього Закону, здійснюються за рахунок коштів установ, призначених на оплату праці, або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники.

Тому дні щорічної основної відпустки, які роботодавець нарахував за період, коли працівник після 24 грудня 2023 року перебував у відпустці без збереження зарплати на період дії воєнного стану, — **це пільги, яких не передбачає законодавство**. Водночас Держпраці не оштрафує роботодавця, який покращив умови трудових договорів працівників порівняно із законодавством.

Відпустка демобілізованому працівнику:

1. Чи правомірно надати нову відпустку без збереження зарплати працівнику, якого демобілізували за станом здоров'я чи за сімейними обставинами?

2. Чи повинен працівник відпрацювати перед відпусткою хоча б один день?

3. Протягом якого періоду працівник може використати таку відпустку?

Роботодавець надає відпустку без збереження зарплати за бажанням працівника, який став до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації, — тривалістю до 60 к. дн. (п. 20 ч. 1 ст. 25 Закону про відпустки).

Право на разову неоплачувану відпустку отримують працівники, які повернулись до роботи після військової служби, **коли закінчиться особливий період чи Президент оголосить демобілізацію**. А тепер відповімо на запитання.

1. Ні. Військовослужбовців з військової служби звільняють, зокрема, за сімейними обставинами — якщо в них виникло право на відстрочку чи звільнення внаслідок зміни сімейних обставин (п. «в» ч. 1 ст. 26 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.1992

№ 2232-XII). Тобто вашого працівника не демобілізували, а звільнили з військової служби.

2. Так. Після того як працівник стане до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації, він матиме право оформити відпустку.

3. Стаття 25 Закону про відпустки не обмежує строку, упродовж якого працівник може скористатися відпусткою. Це може бути й через місяць після того, як він став до роботи.

Чи правда, що роботодавець має надавати додаткові соціальні відпустки та відпустки учасникам бойових дій з 24 грудня 2023 року без збереження зарплати? Якщо працівниця скористалася своїм правом на додаткову соціальну відпустку, але без збереження зарплати, то при звільненні їй нічого не компенсують?

У період дії воєнного стану роботодавець своїм рішенням може обмежити працівнику щорічну основну відпустку і надавати 24 к. дн. за поточний робочий рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 к. дн., невикористані в період дії воєнного стану дні такої відпустки переносять на період, коли припинять чи скасують воєнний стан. Роботодавець може вирішити надавати невикористані дні такої відпустки без збереження зарплати.

Питання відпусток педагогічних працівників (як і будь-яких інших працівників) врегульоване Кодексом законів про працю України та Законом України «Про відпустки», а сьогодні ще й додатково врегульоване спеціальним Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», в який неодноразово вже вносились зміни з моменту його прийняття. За загальним правилом – педагогічні працівники мають право на щорічну основну відпустку тривалість до 56 к. днів (стаття 6 Закону України «Про відпустки»).

Цю норму ніхто не скасовував, вона є чинною. **Однак, спеціальний Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі-Закон № 2136) дозволяє роботодавцю внести корективи у тривалість відпустки педагогічного працівника та обмежити її до 24 календарних днів за поточний робочий рік (ст. 12 Закону 2136). Дослівно норма звучить так:** *«У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.»*

Потрібно врахувати, що таке рішення роботодавця є лише правом, а не обов'язком, і має бути вмотивованим, обґрунтованим та належним чином документально оформленим. Йдеться про дійсно об'єктивно необхідні обставини, які змушують роботодавця вжити таких заходів до працівника (вчителя). Якщо ж таких причин немає, вчитель має право використати щорічну відпустку загальної тривалості.

Роботодавець може вирішити надавати невикористані дні такої відпустки без збереження зарплати.

У період дії воєнного стану будь-який вид відпустки понад щорічну основну відпустку тривалістю 24 к. дн. роботодавець своїм рішенням може надавати без збереження зарплати. Невикористані дні такої відпустки переносять і надають, коли припинять чи скасують воєнний стан. Винятки — відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустка у зв'язку з усиновленням дитини.

Ці обмеження не застосовують до керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних / педагогічних частин / підрозділів інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

Узагалі відмовити в наданні щорічної відпустки в період дії воєнного стану роботодавець має право лише в тому разі, **якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури** (ч. 2 ст. 12 Закону № 2136).

Стаття 12 Закон № 2136 дала змогу роботодавцям надавати працівникам під час воєнного стану 24 к. дн. щорічної оплачуваної відпустки, а решту оплачуваних відпусток — без оплати. Невикористані відпустки роботодавець надасть після припинення воєнного стану.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачують грошову компенсацію (ст. 24 Закону про відпустки, ч. 1 ст. 12 Закону № 2136).

Тобто однозначно можна стверджувати, що працівник не втратить частини щорічної відпустки чи додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, якщо роботодавець під час воєнного стану надасть ці відпустки без оплати. Роботодавець надасть ці відпустки з оплатою після закінчення воєнного стану або виплатить компенсацію працівнику, який звільнятиметься. Виходить, що одну й ту саму відпустку працівник отримає двічі: під час воєнного стану — без оплати, а коли воєнний стан закінчиться — з оплатою.

Інша ситуація з оплачуваними відпустками, що мають цільовий характер і конкретну мету — навчальні та творчі відпустки, при народженні дитини. Вони прив'язані до конкретних подій чи дат. Адже після закінчення воєнного стану сумнівні підстави, щоб надати ці відпустки, та й працівникам вони вже будуть навряд чи потрібні. Тобто велика ймовірність, що ці відпустки пропадуть.

Також невизначена ситуація з оплачуваними відпустками учасникам бойових дій, що надають на підставі статті 16-2 Закону про відпустки. Такі відпустки надають тривалістю 14 к. дн. на рік і не переносять на наступний рік. Утім стаття 1 Закону № 2136 встановлює, що цей закон визначає особливості трудових відносин під час дії воєнного стану. Тобто він спеціальний і має пріоритет над нормами законодавства про працю, що діють у мирний час. У такому разі, коли закінчиться воєнний стан, працівник має

право вимагати від роботодавця або через суд надати невикористану за минулі роки оплачувану відпустку як учаснику бойових дій. Але якщо працівник звільниться під час воєнного стану, компенсації за цю відпустку не отримає.

Мінекономіки в листі від 28.01.2024 № 4706-05/6893-09 роз'яснило, за яких умов правомірно надавати оплачувану відпустку без оплати: - роботодавець має право, але не зобов'язаний обмежити будь-яку вказану вище відпустку понад щорічну основну відпустку;

- якщо роботодавець вирішив надавати оплачувані відпустки без збереження зарплати, обґрунтовує рішення та документально підтверджує обставини, які спричинили таку потребу;

- надавати оплачувані відпустки без збереження зарплати можна лише ті, на які працівник **набув права після 24 грудня 2023 року**.

Рішення надати невикористані дні оплачуваної відпустки без збереження зарплати запроваджують щодо всіх працівників, а не вибірково, інакше це буде дискримінацією.

Коли припинять чи скасують воєнний стан, невикористані дні оплачуваних відпусток роботодавець надаватиме лише зі збереженням на їх період зарплати. Тобто так, як це передбачають стаття 74 КЗпП та стаття 2 Закону про відпустки.

Чи поширюються норми обмеження в наданні відпусток понад 24 к. дн. на пільгу чорнобильцям — відпустку тривалістю 14 робочих днів?

Радимо надавати оплачувані чорнобильські відпустки і під час воєнного стану, тому що їх оплачують із держбюджету. У період дії воєнного стану роботодавець може обмежити надання працівнику щорічної основної відпустки тривалістю 24 к. дн. за поточний робочий рік. За своїм рішенням роботодавець може надавати працівнику будь-який інший вид 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 тривалістю 24 к. дн., без збереження зарплати. Надання невикористаних днів такої відпустки переносять на період після припинення або скасування воєнного стану (абз. 3 ч. 1 ст. 12 Закону № 2136).

Постраждалі 1 та 2 категорії мають право на додаткову відпустку зі збереженням зарплати строком 14 р. дн. на рік (п. 22 ст. 20 та п. 1 ст. 21 Закону України «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» від 28.02.1991 № 796-ХІІ; далі — Закон № 796).

Додаткова оплачувана відпустка постраждалим внаслідок Чорнобильської катастрофи 1 та 2 категорії — інший вид відпусток, передбачений законодавством (ч. 2 ст. 4 Закону про відпустки). Тому роботодавець може обмежити надання і цієї відпустки. Але не радимо цього робити, тому що цю відпустку надають працівникам у межах бюджетного року, її не переносять на наступний рік і не компенсують працівнику при

звільненні. До того ж витрати, пов'язані з реалізацією Закону № 796, фінансують за рахунок коштів державного і місцевого бюджетів та інших джерел, не заборонених законодавством (ст. 63 Закону № 796). Роботодавець не витрачає своїх коштів, коли надає чорнобильську відпустку. Відповідно він нічого не виграє, якщо надасть працівнику чорнобильську відпустку без оплати. А працівник, безумовно, втратить.

У січні мобілізували працівника. 30 січня 2024 року він подав заяву, що хоче отримати компенсацію за невикористану відпустку. Чи можна виплатити компенсацію в лютому?

Так. Працівникам, яких призвали 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 із числа резервістів в особливий період, або прийняли на військову службу за контрактом, за їхнім бажанням та на підставі заяви виплачують грошову компенсацію за всі не використані ними дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Відповідну заяву подають не пізніше останнього дня місяця, в якому працівника увільнили від роботи у зв'язку з призовом на військову службу (ч. 2 ст. 24 Закону про відпустки)

Для того щоб дотримати норму Закону про відпустки, достатньо, щоб працівник подав заяву на компенсацію до 31 січня 2024 року. Кошти виплатить у лютому, разом із зарплатою за другу половину січня.

Чи розписувати в наказі про виплату компенсації за щорічну відпустку мобілізованому працівнику періоди до 1 січня 2024 року та після цієї дати?

Так. У наказі про виплату компенсації за щорічну відпустку мобілізованому працівнику так само, як і в разі компенсації відпусток при звільненні, з 1 січня 2024 року вказуйте з додатковою розбивкою: скільки днів щорічної основної і додаткової відпустки працівник заробив із початку 2023 робочого року по 31 грудня 2023 року, а скільки — з 1 січня 2024 року до дня мобілізації. Втім у наказі вказувати розбивку відпустки по роках не обов'язково, якщо бухгалтер, наприклад, робить це у програмі по нарахуванню зарплати.

*Підготували: заступник голови Оксана ПУШНОВА, 067-654-42-26;
завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників
Валентина ПОДГОРЕЦЬ, тел.0676544235;
юрисконсульт Роксолана МОСКОВЧУК, 0676544238.*