



**Одеська обласна організація**

## **Інформаційний бюлетень**

**№ 36**

**липень 2022 р.**

**ВІДПУСТКИ**

**ПИТАННЯ ТА ВІДПОВІДІ.**

**(відповідно до Закону України № 2352-IX)**

**1. Чи може працівник отримати щорічну основну відпустку під час воєнного стану більшої тривалості ніж 24 календарних дні?**

**Так.**

З моменту набуття чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX 19 липня 2022 року, працівник може отримати відпустку більшої тривалості ніж 24 календарних дні.

**2. Чи зобов'язаний роботодавець надавати працівнику відпустку більшої тривалості ніж 24 календарних дні?**

**Ні.**

Стаття 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» надає право роботодавцю ухвалити рішення про обмеження тривалості щорічної основної відпустки 24 календарними днями за поточний робочий рік.

**3. Хто саме зможе отримати відпустку тривалістю більше 24 календарних дні?**

Відпустку більшої тривалості зможуть отримати **усі працівники**, які відповідно до законів чи внутрішніх, локальних актів підприємства мають право на відпустку більшої тривалості (педагоги, інваліди, державні службовці тощо).

**4. Як працівнику отримати щорічну основну відпустку?**

За загальним правилом щорічна основна відпустка надається відповідно до затвердженого графіку відпусток. Проте вона також може надаватися за угодою сторін, коли працівник (пише відповідну заяву) або роботодавець ініціюють надання відпустки, а інша сторона погоджується на таке прохання/пропозицію.

**5. Як і ким визначається дата початку щорічної основної відпустки?**

Відповідно до ст. 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, встановлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком

терміну.

**6. Чи може роботодавець відмовити у наданні щорічної основної відпустки, передбаченої графіком відпусток?**

**Може лише певним категоріям працівників.**

Законодавство не надає роботодавцю права відмовити працівнику у наданні щорічної основної відпустки, передбаченої графіком, за винятком випадків, передбачених ч. 2 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а саме: якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Тому роботодавець може відмовити у наданні відпусток працівникам, залученим до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. З працівниками інших категорій роботодавець, відповідно до ст.10 Закону України «Про відпустки», повинен визначити конкретний період надання відпустки.

**7. Чи може роботодавець відмовити працівнику у наданні щорічної основної відпустки поза межами, передбаченими графіком?**

**Так, може.**

Відповідно до ст. 10 Закону України «Про відпустки» конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом. Надання відпусток у інший період, ніж це передбачено графіком, здійснюється виключно за угодою між працівником та роботодавцем і, звісно, роботодавець може не погодитися надати відпустку працівнику у вказаний ним період.

**8. Чи може працівник попросити роботодавця перенести відпустку на інший період, ніж передбачено графіком?**

**Так.**

Певні категорії працівників мають право на отримання щорічної відпустки в зручний для них час (ст. 10 Закону України «Про відпустки»).

Інші працівники можуть просити перенести відпустку на інший період, але рішення про перенесення приймається роботодавцем з урахуванням потреб підприємства, організації, установи.

**9. Чи є випадки, коли роботодавець повинен надати або перенести відпустку на вимогу працівника?**

**Так.**

Відповідно до ст. 11 Закону України «Про відпустки» щорічна відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період у разі:

1) порушення власником або уповноваженим ним органом терміну

письмового повідомлення працівника про час надання відпустки;  
2) несвоєчасної виплати власником або уповноваженим ним органом заробітної плати працівнику за час щорічної відпустки.

Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

- 1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку;
- 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати;
- 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням.

**10. Що робити, якщо працівник вже отримав частину відпустки до набуття чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» і хоче отримати частину, що залишилась?**

Працівнику необхідно звернутися з заявою до роботодавця про надання невикористаної частини щорічної основної відпустки.

**11. Чи може роботодавець відмовити працівнику у наданні невикористаної частини щорічної основної відпустки?**

**Так, може.**

Стаття 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану надає право роботодавцю відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

**12. Як отримати невикористані дні щорічної основної відпустки, якщо працівник зараз знаходиться у щорічній основній відпустці?**

Працівнику необхідно звернутися з заявою до роботодавця про надання невикористаної частини щорічної основної відпустки та вказати бажану дату надання невикористаної частини. Це може бути, наприклад, наступний день після закінчення відпустки, у якій знаходиться працівник, або будь-який інший день за домовленістю з роботодавцем.

**13. Чи можна отримати невикористані дні щорічної основної відпустки, якщо працівник зараз знаходиться у відпустці без збереження заробітної плати?**

**Так.**

Для цього працівнику спочатку необхідно домовитися з роботодавцем про дострокове припинення чинної відпустки без збереження заробітної плати. Після досягнення такої домовленості, слід написати заяву про надання невикористаної частини щорічної основної відпустки. На жаль, роботодавець

може відмовити у достроковому припиненні відпустки без збереження заробітної плати.

#### **14. Як можна достроково припинити відпустку без збереження заробітної плати?**

Чинним законодавством не врегульоване питання дострокового припинення відпустки без збереження заробітної плати.

Але, не врегульовано - не значить заборонено.

Відповідно до ст. 26 Закону України «Про відпустки» 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 15 календарних днів на рік. Частина 3 стаття 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає, що протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».

Закон не забороняє роботодавцю та працівнику протягом наданої відпустки без збереження заробітної плати змінити свою домовленість про її термін. Тож, на нашу думку, працівник може звернутися до роботодавця із заявою про дострокове припинення відпустки без збереження заробітної плати та про його допуск до роботи, а роботодавець може задовольнити таке прохання працівника. Але роботодавець може і відмовити у достроковому припиненні відпустки без збереження заробітної плати.

#### **15. Чи може працівник протягом воєнного стану отримати невикористані щорічні основні відпустки або їх частини за минулі робочі роки?**

Так, може.

Чинне законодавство не встановлює обмежень на отримання щорічних основних відпусток за попередні роки протягом воєнного стану. Проте стаття 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» надає право роботодавцю відмовити працівнику у наданні невикористаної частини щорічної основної відпустки.

#### **16. Чи може роботодавець обмежити тривалість відпустки за минулий робочий рік 24 календарними днями?**

Ні.

Стаття 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в редакції Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» надає право роботодавцю встановити обмеження тривалості відпустки лише за ПОТОЧНИЙ робочий рік. Тож запроваджувати обмеження тривалості відпустки за минулий робочий рік 24 календарними днями не можна.

**17. Чи надається щорічна основна відпустка працівнику, якому оголошено простій?**

Так, надається.

Стаття 2 Закону України «Про відпустки» встановлює, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями. Під час простою працівник продовжує знаходитися у трудових відносинах, отже має право на отримання відпустки.

**18. Чи необхідно припиняти простій працівнику для надання щорічної основної відпустки?**

Ні.

Для надання відпустки необхідно, щоб працівник знаходився у трудових відносинах (ст.2 Закону України «Про відпустки»), а не безпосередньо виконував трудову функцію. Під час простою працівник хоча і не працює але продовжує знаходитися у трудових відносинах, тож немає необхідності припиняти простій.

**19. Чи необхідно оголошувати простій працівнику після закінчення щорічної основної відпустки?**

Відповідь на це питання залежить від того, коли закінчується відпустка: в межах чи поза межами оголошеного простою.

Надання працівнику відпустки не скасовує наказ про оголошення працівнику простою. Тож, якщо простій оголошено, наприклад, до «скасування чи припинення військового стану» і щорічна основна відпустка закінчується до «скасування чи припинення військового стану», то після закінчення відпустки працівник продовжує знаходитися у стані простою. Тому повторно оголошувати простій працівнику непотрібно.

Слід зауважити, що у такому випадку у наказі про надання відпустки не слід використовувати фразу «стати до роботи».

Якщо ж простій було оголошено до певної дати (наприклад, з 1 по 31 липня), відпустка закінчується після закінчення простою (відпустку надано з 11 липня по 3 серпня), а роботодавець не має можливості допустити працівника до виконання роботи, то працівнику з наступного дня після закінчення відпустки необхідно знову оголосити простій.

Якщо простій оголошено не було, то працівник після закінчення відпустки повинен приступити до виконання посадових обов'язків.

## **20. Чи має право на отримання щорічної основної відпустки працівник, з яким призупинені трудові відносини?**

Так, має.

Стаття 2 Закону України «Про відпустки» встановлює, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями. Стаття 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначає, що призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Таким чином, особа, з якою призупинено трудовий договір, продовжує знаходитися у трудових відносинах і відповідно до статті 2 Закону України «Про відпустки» має право на отримання відпустки.

Але за час знаходження у відпустці працівник отримує «заробітну плату за час відпустки». Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлює, що відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України".

Тому для надання відпустки працівнику, з яким призупинено трудовий договір, спочатку необхідно поновити дію трудового договору, а потім надати відпустку. Звісно, що дата поновлення трудового договору та дата початку відпустки можуть співпадати.

## **21. Чи необхідно призупинити трудовий договір з працівником після закінчення щорічної основної відпустки?**

У випадку, якщо під час щорічної основної відпустки обставини, що виникли в наслідок військової агресії проти України, та які виключають можливість надання та виконання роботи не зникли, то роботодавець має право призупинити дію трудового договору.

Якщо ж обставини, які виключають можливість надання та виконання роботи, зникли і роботодавець може надати роботу, а працівник може її виконувати, то підстав для призупинення трудового договору немає і працівник повинен приступити до роботи.

*Упорядкувала: заступник голови Оксана Пушнова*

*067-654-42-26*