



ПРОФСПІЛКА
ПРАЦІВНИКІВ ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Одеська обласна організація

Інформаційний бюллетень

№ 32

червень 2022 р.

Як впливає відпустка без збереження заробітної плати під час воєнного стану на щорічну відпустку, пенсію, допомогу з тимчасової непрацездатності тощо

Відпустка без збереження заробітної плати – це певна кількість неоплачуваних календарних днів, під час яких працівник вільний від виконання своїх трудових обов'язків.

Варто врахувати: працівник після написання заяви на відпустку за власний рахунок стає менш соціально захищеним, тому з цими відпустками необхідно бути вкрай обережними.

Чи зараховується відпустка без збереження заробітної плати до стажу, що дає право на щорічну відпустку

Статтею 9 Закону України «Про відпустки» передбачено, що до стажу роботи, який дає право на щорічну основну відпустку, зараховуються, зокрема, час, коли:

1) працівник фактично не працював, але за ним зберігалося місце роботи (посада);

2) такому працівнику не виплачувалася заробітна плата у зв'язку з перебуванням у відпустці без збереження заробітної плати, передбаченої статтями 25, 26 Закону України «Про відпустки».

Тривалість відпусток без збереження заробітної плати, які надаються за угодою сторін відповідно до статті 26 Закону України «Про відпустки», обмежена 15 календарними днями на рік.

Разом з тим, статтею 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачено, 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 про відпустки.

Тобто, за бажанням працівника, роботодавець може погодитися оформити відпустку без збереження заробітної плати на весь період воєнного стану.

Таким чином, **відпустка без збереження заробітної плати, яка надається упродовж дії воєнного стану, надається відповідно до статті 26 Закону України «Про відпустки» і включається до стажу, який дає право на щорічну основну відпустку.**

Чи зараховується до страхового стажу період відпустки без збереження заробітної плати

На страховий стаж працівника, **який є важливим під час призначення пенсії** пливають розмір оплати праці працівника та щомісячна сплата страхових внесків. Страховий стаж зараховується лише за умов сплати страхових внесків.

Немає страхових внесків — немає страхового стажу.

Тобто, якщо працівник написав заяву про відпустку без збереження заробітної плати на цілий місяць або більше (на час періоду воєнного стану), такому працівникові не нараховується заробітна плата, а отже, відсутня і база

для нарахування та сплати єдиного соціального внеску (страхового внеску) та, як наслідок, страховий стаж за відповідні неоплачувані місяці не зараховується.

Страховий стаж обчислюється місяцями. Причому, неповний місяць роботи належить до страхового стажу як повний місяць за умови сплати мінімального страховогого внеску.

Якщо основному працівнику за певний місяць заробітна плата нараховується, наприклад, за один робочий день, тоді єдиний **соціальний внесок нараховується та сплачується у розмірі не нижче за мінімальний, який становить 1 430 гривень**, і працівник має повний місяць страховогого стажу.

Чи надається допомога по тимчасовій непрацездатності під час відпустки без збереження заробітної плати

Якщо працівник захворів у період перебування у відпустці без збереження заробітної плати, то **допомога по тимчасовій непрацездатності не надається**. Ця норма визначена п.6 статті 23 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Оскільки, допомога по тимчасовій непрацездатності – це матеріальне забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), а в період перебування у такій відпустці, заробітна плата не нараховується.

В такому випадку оплата лікарняного листка здійснюється лише за дні хвороби, які припадають на період, коли працівник повинен був вийти на роботу.

Також зауважимо, якщо мати або інша працююча особа, яка доглядає за хвоюю дитиною, перебуває у цей час у щорічній (основній чи додатковій) відпустці у зв'язку з навчанням або творчій відпустці, у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, відпустці без збереження заробітної плати, то листок непрацездатності видається з дня, коли мати або інша працююча особа, яка здійснює догляд за хвоюю дитиною, повиннастати до роботи.

Як у наказі називати відпустку без збереження зарплати за згодою сторін

Через появу нових підстав надати відпустку без збереження зарплати за згодою сторін радимо вказувати назву відпустки і конкретну підставу, за якою оформили відпустку.

Стаття 26 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР називається «Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін». Радимо у наказах так і формулювати назву відпустки, з конкретизацією її причини, наприклад, «за сімейними обставинами». Якщо в наказі вказати «відпустка без збереження заробітної плати за сімейними обставинами», одразу зрозуміло, що йдеться про відпустку, передбачену частиною 1 статті 26 Закону про відпустки.

Неповна назва відпустки може привести до плутанини. Наприклад, відпустку без збереження зарплати на період карантину надають як за згодою сторін (ч. 1 ст. 26 Закону про відпустки), так і за бажанням матері для догляду за дитиною віком до 14 років (п. 3-1 ч. 1 ст. 25 Закону про відпустки). Тому рекомендуємо вказувати у наказах про відпустки назви відпусток повністю.

Так само рекомендуємо вказувати в наказі «відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін на період дії воєнного стану». Адже частина 3 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX фактично вводить нову підставу для відпустки за статтею 26 Закону про відпустки. Якщо в наказі вказати «відпустка без збереження зарплати на період дії воєнного стану» без прив'язки, що це відпустка за згодою сторін, то не буде підстав зарахувати період такої відпустки до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку. Оскільки до стажу зараховують відпустки без збереження зарплати, передбачені статтями 25 і 26 Закону про відпустки (п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки, за винятком відпустки для догляду за дитиною до досягнення і більше років.

Чи може роботодавець змушувати працівника йти у «відпустку за власний рахунок»?

Hi! Надання працівнику відпусти без збереження заробітної плати здійснюється винятково за його бажанням. Роботодавець не може застосовувати будь-які форми тиску на працівника з метою змусити його написати заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати. Такі дії є протиправними. В залежності від форми впливу на працівника (адміністративний, психологічний, моральний, фізичний), роботодавеця може бути притягнуто до дисциплінарної, адміністративної та навіть кримінальної відповідальності.

Чи може роботодавець відмовити у наданні відпустки без збереження заробітної плати?

Відповідно до [ч.2 ст.12 Закону України «Про організацію трудових відносин у період дії воєнного стану»](#) у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з 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.

Однак, якщо працівник не залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, роботодавець не може йому відмовити у наданні відпустки, передбаченої ст. 25 Закону «Про відпустки».

Якщо ж працівник, який не залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури просить надати йому відпустку без збереження заробітної плати, передбачену ст. 26 Закону «Про відпустки» роботодавець цілком законно може йому відмовити у наданні такої відпустки, адже для

одержання такої відпустки одного тільки бажання працівника замало. Обов'язковою умовою у цьому випадку є згода обох сторін.

Довідково: об'єкти критичної інфраструктури – об'єкти інфраструктури, системи, їх частини та їх сукупність, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам.

Чи може бути звільнено працівника за прогул у зв'язку з тим, що він написав заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати і, не отримавши наказу про надання відпустки, пішов у неї?

Подання заяви працівника про надання відпустки недостатньо. Роботодавець повинен видати наказ про надання відпустки та ознайомити із ним заявника, тому – так, звільнення працівника за прогул у такому випадку можливе.

Довідково: відповідно до [ст. 29 КЗпП](#) ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку.

У такому разі підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.

Чи можливе звільнення працівника під час перебування у відпустці без збереження заробітної плати?

Так, слід звернути увагу, що відповідно до [ст. 5 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»](#) у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.