

## **Відпуски на період воєнного стану**

Вже стартував активний період відпускної компанії. Щодо надання відпусток в умовах воєнного стану введено низку обмежень. Розберемося детальніше.

Відповідно до статті 4 Закону України «Про відпуски», відпуски поділяють на 6 видів, а саме:

- 1) щорічні відпуски (основна відпустка, додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, додаткова відпустка за особливий характер праці, інші додаткові відпуски, передбачені законодавством);
- 2) додаткові відпуски у зв'язку з навчанням;
- 3) творча відпустка;
- 4) відпустка для підготовки та участі у змаганнях;
- 5) соціальні відпуски (у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, у зв'язку з усиновленням дитини, додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, при народженні дитини);
- 6) відпуски без збереження заробітної плати.

Також, законодавством, колективним договором, угодою або трудовим договором можуть установлюватись інші види відпусток.

Після набрання чинності Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX на весь період воєнного стану діють наступні обмеження щодо відпусток:

1. Тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки не повинна перевищувати 24 календарні дні, це обмеження стосується всіх працівників без виключення. При цьому працівникові можуть бути надані щорічні додаткові, соціальні та інші відпуски відповідно до Закону України «Про відпуски». Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, різниця днів відпустки не втрачається, а має бути надана після закінчення дії воєнного стану. При цьому роботодавець не повинен завчасно попереджати працівника про зменшення днів основної відпустки, або повідомляти про це профспілкову організацію на підприємстві.

Якщо підприємство знаходиться не в зоні бойових дій, та працює у звичному для нього режимі, радимо дотримуватися установлених графіком дат надання відпусток з урахуванням тільки одного обмеження – 24 календарні дні основної оплачуваної відпустки. Адже, кількість днів невикористаних відпусток ніде не дінеться, їх накопичення після зняття воєнного стану може мати негативні наслідки для підприємства.

2. 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.

Уповноважений орган державної влади, який ідентифікує об'єкти критичної інфраструктури в металургійній промисловості, є Міністерство з питань стратегічних галузей промисловості України. Тільки Мінстратегпром складає перелік підприємств критичної інфраструктури у

гірничо-металургійному комплексі. Ця інформація є в обмеженому доступі, і отримати витяг з переліку можна за офіційним запитом.

3. Відпустки без збереження заробітної плати можуть надаватися за бажанням працівника в обов'язковому порядку або за згодою сторін.

В обов'язковому порядку така відпустка надається відповідно до статті 25 Закону України «Про відпустки», яка містить вичерпний перелік працівників, які мають на неї право та її тривалість.

*Звертаємо увагу, що від 13.05.2022 пункт 4 цієї статті змінився, слова «особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» замінено словами «членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України», термін залишився до 14 календарних днів щорічно.*

Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку (15-денного терміну), встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки». Як і раніше, відпустка без збереження заробітної плати надаватиметься виключно з ініціативи працівника. Строк такої відпустки обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, тому роботодавець може відмовити працівнику у наданні такої відпустки, як в мирний так і у військовий час. Ініціатива завжди повинна йти від працівника, але остаточне рішення про її надання залишається за роботодавцем.

Також така відпустка зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

4. На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. Колективним договором можуть бути встановлені додаткові оплачувані відпустки, якщо це положення колективного договору було зупинено то на період воєнного стану такі відпустки вважаються зупиненими, вони не будуть накопичуватись та їх не можна буде використано в наступний календарний рік.

Правовий інспектор праці  
Т.Мосійчук  
17.06.2022