

Роз'яснення норм Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань»

24.12.2023 набрав чинності 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-ІХ (далі - Закон №3494).

Цим Законом внесено зміни, зокрема: до КЗпП, законів України «Про відпустки» (далі - Закон №504/96) та «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі - Закон №1045), "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (далі - Закон №2136) та інших.

Вихідні дні (ст.67 КЗпП)

Зі ст.67 виключені положення відповідно до яких Кабінет Міністрів України рекомендував роботодавцям перенести робочі дні з метою створення сприятливих умов для використання святкових та неробочих днів.

Частина третя ст.67 КЗпП, змін не зазнала, тому продовжує діяти, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний переноситься на наступний день. Проте наразі відповідно до Закону №2136 ця норма призупинена на період дії воєнного стану.

Що ж до інших випадків, то відтепер перенесення вихідних та робочих днів (крім частини третьою ст.67 КЗпП), визначається трудовим та/або колективним договором, а у разі відсутності відповідного положення – здійснюється за наказом роботодавця, погодженим з профкомом.

Наказ має видаватися обов'язково, так як ні в трудовому договорі, ні в колективному договорі при їх укладенні неможливо завчасно зазначити наперед перенесення певних днів. Крім того, перенесення днів стосується всіх працівників або багатьох працівників підприємства, тож внесення змін до трудових договорів видається значно складнішим, ніж видання наказу в цілому по підприємству чи окремому підрозділу. Процедура внесення змін до колективного договору також складніша і триваліша ніж видання наказу.

Проте, враховуючи зазначені зміни, пропонуємо провести переговори з роботодавцем та доповнити колективний договір положенням відповідно до якого наказ про перенесення вихідних та робочих днів видається завчасно, наприклад, не пізніше ніж за два місяці до таких днів.

Щорічні додаткові відпустки та їх тривалість (ст. 76 КЗпП, ст.5 Закону №504/96)

Частина друга цієї статті викладена в такій редакції «Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання встановлюються нормативно-правовими актами України, а також трудовим та/або колективним договором.»

Згідно ст. 4 Закону №504/96 до щорічних додаткових відпусток відносяться:

відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (ст.7);

відпустка за особливий характер праці (ст.8);

інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Порядок надання щорічних відпусток встановлено ст.10 Закону №504/96.

Зокрема, конкретна тривалість щорічних додаткових відпусток за роботу із шкідливими та важкими умовами праці та за особливий характер праці і раніше встановлювалася колективним договором за результатами атестації робочих місць або залежно від часу зайнятості працівника в цих умовах, наразі враховуючи зміни необхідно доповнити колективний договір відповідними нормами законодавства, зокрема, умовами та порядком надання цих відпусток.

Відпустка для підготовки та участі у змаганнях (ст.77¹ КЗпП, ст.16¹ Закону №504/96)

Частина друга ст.77¹ КЗпП викладена в новій редакції: «Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпустки для підготовки та участі в спортивних змаганнях визначаються трудовим та/або колективним договором.»

Порядок надання та оплати відпусток для підготовки та участі у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях регулюється постановою Кабміну від 1 червня 2011 р. № 565. На підставі заяви та листа-виклику Міністерства молоді та спорту працівникам, які приймали участь в змаганнях, включених до Єдиного календарного плану фізкультурно-оздоровчих, спортивних заходів та спортивних змагань України на відповідний рік, надавалася відпустка тривалістю 40 календарних днів на рік з оплатою за рахунок коштів роботодавця.

Відповідно до Прикінцевих положень Закону №3494 в тримісячний строк Кабмін має відмінити цю постанову.

Якщо на підприємстві є такі працівники, то у колдоговір необхідно внести положення, якими передбачити тривалість, умови та порядок оплати цієї відпустки.

Відпустка при народженні дитини (ст. 77³ КЗпП, ст.19¹ Закону №504/96)

Внесені уточнення до частини першої ст. 77³ КЗпП, а саме, встановлено граничний строк, в який працівник може звернутися за отриманням цієї відпустки та документи, які потрібно надати.

Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) **надається не пізніше трьох місяців з дня народження дитини** таким працівникам:

- 1) чоловіку, дружина якого народила дитину;

2) батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки, **що підтверджується заявою матері дитини та свідоцтвом про народження дитини, в якому зазначена відповідна інформація про батька дитини;**

3) одній із таких осіб: бабі або діду, або іншому повнолітньому родичу дитини, які фактично здійснюють догляд за дитиною, мати (батько) якої є одинокою матір'ю (одиноким батьком), **на підставі заяви одинокої матері (одинокого батька) дитини.**

Очікуємо, що протягом трьох місяців до Порядку надання відпустки при народженні дитини, затвердженого постановою Кабміну від 07.07.2021 №693 будуть внесені зміни, і кількість документів необхідних для отримання цієї відпустки зменшиться.

Грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки (ст.83 КЗпП, ст.24 Закону №504/96)

Стаття доповнена новою частиною, згідно якої **за бажанням працівника**, призваного 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 прийнятого на військову службу за контрактом, та на підставі його заяви, поданої не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був увільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу, **йому виплачується грошова компенсація** за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Раніше компенсація за невикористані дні щорічної відпустки та додаткової відпустки на дітей виплачувалася лише при звільненні працівника з роботи.

Тепер мобілізований працівник може до кінця місяця, в якому видано наказ про увільнення його від роботи у зв'язку з призовом на військову службу, подати заяву про виплату йому компенсації за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей.

Відпустки без збереження заробітної плати (ст.84 КЗпП, ч.2 ст.26 Закону №504/96)

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, **але не більше 30 календарних днів на рік.**

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації

техногенного, природного чи іншого характеру працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного частиною другою цієї статті. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

Збільшено тривалість відпустки без збереження заробітної плати, яку може взяти працівник за сімейними обставинами та з інших причин з 15 до 30 календарних днів на рік.

Змінено частину третю ст.12 Закону №2136

Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою ст. 26 Закону №504/96, **без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 частини першої ст. 9 Закону №504/96.**

Час перебування у відпустках, зазначених у частинах третій і четвертій цієї статті, не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 частини першої ст. 9 Закону №504/96.

Тож з 24 грудня 2023 року працівникам, які знаходяться у відпустці без збереження заробітної плати на період дії воєнного стану, цей період не буде зараховано до стажу для обчислення щорічної основної відпустки. Згідно раніше діючого законодавства до щорічної відпустки буде зараховано період з 24 грудня 2022 року до 24 грудня 2023 року.

Відпустка без збереження заробітної плати після демобілізації (ст.25 Закону №504/96)

Стаття 25 доповнена новим видом відпустки без збереження заробітної плати.

А саме, працівникам, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації за їх бажанням обов'язково надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю до 60 календарних днів.

Період перебування у цій відпустці включається до страхового стажу, відповідні зміни внесено до частини першої ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Період цієї відпустки буде зараховано до страхового стажу при обчисленні пенсії.

Відпустка на час профспілкового навчання (ст.252 КЗпП, ст.15¹ Закону №504/96, частина сьома ст.41 Закону №1045)

Із Закону №504/96 ця відпустка виключена.

Частина сьома ст.252 КЗпП та частина сьома ст. 41 Закону №1045 викладена в такій редакції:

"На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів з **компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направлений на профспілкове навчання**".

Закон 1045 не визначив кому має компенсувати заробітну плату профспілкова організація - працівнику чи роботодавцю, в які терміни, в якому порядку та на підставі яких документів?

Пропонуємо вирішити це питання шляхом внесення змін до колективного договору, відповідно до яких роботодавець бере на себе зобов'язання оплачувати цю відпустку, як і раніше, за рахунок власних коштів або визначити порядок компенсації організацією профспілки коштів роботодавцю.

Фінансування цих видатків відповідає частині третій ст.13, ст.29 Закону №1045 та міжнародному законодавству (Конвенція МОП №140 про оплачувані учбові відпустки), тому такі дії не призведуть до втрати організацією неприбутковості.

Педагогів, які проходять військову службу за призовом під час мобілізації позбавлено середнього заробітку

Із законів України "Про освіту" та "Про фахову передвищу освіту" виключили норму, яка гарантувала мобілізованим педагогічним та науково-педагогічним працівникам збереження середнього заробітку за місцем роботи. Всіх інших працівників позбавили цієї гарантії з 19.07.2022 року.

Приватні заклади освіти можуть встановити цю гарантію в колективному договорі.

Перенесення відпустки на після воєнний період (ст.12 ЗУ №2136)

Згідно частини першої ст.12 Закону №2136 у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

У період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду 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, передбачену абзацом першим цієї частини, за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати. Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або

скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

Положення другого речення абзацу другого та абзацу третього цієї частини не застосовуються до керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої ст.79, частини п'ятої ст. 80 КЗпП України та частини п'ятої ст. 11, частини другої ст.12 Закону №504/96 у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до ст. 24 Закону №504/96.

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, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

Зміни внесені до ст.12 Закону №2136 викликають багато запитань.

Зі ст. 12 цього Закону випливає, що роботодавець може за своїм наказом відправити працівника у неоплачувану відпустку на кількість днів відпустки, що перевищують 24 та не надати або не оплатити додаткову відпустку, як-то відпустку у зв'язку з навчанням, додаткові відпустки за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, за особливий характер праці, додаткову відпустку працівникам, що мають дітей тощо.

Про бажання працівника чи згоду на отримання відпустки без збереження заробітної плати мова не йде.

Проте діючою залишається частина п'ята ст.24 Закону №504/96, відповідно до якої за бажанням працівника частина щорічної відпустки, що перевищує 24 календарні дні замінюється грошовою компенсацією.

На нашу думку, на цей час роботодавцям, які користуються можливістю обмежувати тривалість щорічної основної відпустки на підставі частини 1 статті 12 Закону № 2136, варто зважати на те, що заміна невикористаних днів такої відпустки відпусткою без збереження заробітної плати суперечитиме частині 5 статті 24 Закону «Про відпустки». Не виключено, що після припинення чи скасування дії воєнного стану працівники вимагатимуть від роботодавців виплати саме грошової компенсації за невикористані дні відпустки або відповідно до судових позовів.

Тож доцільніше для роботодавців у подібних ситуаціях керуватись частиною 5 статті 24 Закону «Про відпустки» щодо заміни грошовою компенсацією за бажанням працівника частина щорічної відпустки.

Норми Закону 3494 викладені нечітко, незрозуміло та викликають багато запитань, тому Профспілка звернулася до Міністерства економіки України з

проханням надати роз'яснення з питань застосування норм цього закону ([ЛИСТ
ДОДАЄТЬСЯ](#)).

Правовий інспектор праці
Галина Присяник
31.01.2023