



Керівникам підприємств, установ,
організацій галузі

ФЕДЕРАЦІЯ РОБОТОДАВЦІВ

КОМУНАЛЬНОЇ ІНФРАСТРУКТУРИ
ЕНЕРГЕТИКИ ТА ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО
ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

04080, Київ, вул. Турівська, 31, оф.1

тел. (0800) 30 69 69

E-mail: adamovfrugkh@gmail.com

Web: fru-gkh.com

Код згідно з ЄДРПОУ 36387228

Від 28.03.2024р. № 28/03-24-69

ІНФОРМАЦІЙНИЙ МАТЕРІАЛ
щодо порядку надання відпусток без
збереження заробітної плати під час
дії правового режиму воєнного стану

В кінці 2023 року відбулись значні зміни в законодавстві, пов'язаному з порядком надання та використання відпусток.

З набуттям чинності 24.12.2023р. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» (надалі - [Закон №3494](#)) особливо значних змін зазнали норми надання **відпусток без збереження заробітної плати**, а також було внесено ряд змін в **обчислення трудового стажу для нарахування щорічних відпусток**.

Наразі порядок надання відпусток без збереження заробітної плати визначається наступними законами, які діють з урахуванням змін, внесених Законом №3494:

- Законом України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” від 15 березня 2022 року № 2136-IX (далі - [Закон №2136](#));
- Законом України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР (далі - [Закон №504](#)).

Важливою зміною, яка було внесена Законом №3494, є норма, відповідно до якої 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) (ч.2 ст. 12 Закону №1236).

Щодо відпусток без збереження заробітної плати, то вищезазначеними законами передбачені наступні їх види:

- які надаються в обов'язковому порядку на вимогу працівника;
- які надаються за згодою сторін;
- які надаються за рішенням роботодавця.

Особливості відпусток без збереження заробітної плати, що надаються на вимогу працівника.

Тривалість такої відпустки обмежена певною кількістю днів, в залежності від широкого переліку підстав, визначених ст. 25 [Закону №504](#).

Крім того ч.4 ст.12 [Закону №2136](#) передбачено, що відпустка без збереження заробітної плати надається за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи тривалістю до 90 календарних днів. Час перебування у такій відпустці не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Роботодавець не може відмовити працівнику у наданні такого виду відпусток, за винятком випадків, передбачених ч.2 ст.12 Закону №2136.

Особливості відпусток без збереження заробітної плати, що надаються за згодою сторін.

Надання такого виду відпусток передбачено ст. 26 Закону №504, відповідно до якої:

- 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 30 календарних днів на рік. Проте ч.3 ст.12. Закону №2136 передбачено, що протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч.1 ст.26 Закону №504.

- 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 роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження

заробітної плати без обмеження строку. Тривалість такої відпустки визначається угодою сторін.

Таким чином, наразі відсутні обмеження в кількості календарних днів відпустки без збереження заробітної пати, яка надається за угодою сторін.

Час перебування працівниками у відпустках без збереження заробітної плати, що надаються за згодою сторін, не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Особливості відпусток без збереження заробітної плати, що надаються за рішенням роботодавця.

Відповідно до ч.1 ст. 12 Закону №2136, у період дії воєнного стану, роботодавець має право прийняти рішення і тим особам, які мали право на додаткову оплачувану щорічну відпустку (напр. соціальна відпустка на дітей, відпустка учаснику бойових дій, відпустка при народженні дитини тощо - тобто те, що понад 24 календарні дні на рік) надати невикористані дні такої відпустки без збереження заробітної плати.

Проте такі норми про обмеження надання оплачуваних відпусток понад 24 календарних дні щорічної основної відпустки не мають обов'язкового характеру.

Обмеження може бути застосоване лише до відпустки за поточний робочий рік. До щорічних основних відпусток за попередні робочі роки таке обмеження застосовувати неправомірно.

Підсумовуючи вищезазначене, з урахуванням змін, внесених законом №3494, важливою рисою всіх видів відпусток, що надаються без збереження заробітної плати є те, що такі дні не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Проте важливо звернути увагу, що норми закону №3494 діють лише з 24.12.2023, тобто якщо працівником до дня набрання чинності цим законом, було оформлено відпустку без збереження заробітної плати - у зв'язку з сімейними обставинами або на час карантину, то тривалість щорічної основної відпустки за відповідний період зменшуватися не буде. Якщо ж на робочий рік припадають дні перерахованих вище відпусток без збереження зарплати, оформлені з 24.12.2023, то належні дні щорічної основної відпустки працівнику слід визначати розрахунковим шляхом.

Голова Федерації



О.І.Адамов