



УДК 657.1

PECULIARITIES OF GRANTING LEAVE TO EMPLOYEES UNDER MARTIAL LAW

ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ ВІДПУСТОК ПРАЦІВНИКАМ В УМОВАХ ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Korchykova I.V. / Копчикова І.В.*PhD in Economics, as.prof. / к.е.н., доц.*

ORCID: 0000-0001-7752-1603

Kytaichuk T.G. / Китайчук Т.Г.*PhD in Economics, as.prof. / к.е.н., доц.*

ORCID: 0000-0002-8171-1220

Rokynchereda V.V. / Покинйчереда В.В.*PhD in Economics, as.prof. / к.е.н., доц.*

ORCID: 0000-0003-2734-8667

*Vinnitsia Institute of Trade and Economics of State University of Trade and Economics,
Vinnitsya, Soborna, 87, 21050, Ukraine**Вінницький торговельно-економічний інститут Державного торговельно-економічного
університету, вул. Соборна, 87, 21050, Україна*

Анотація. У статті висвітлено ключові зміни в організації трудових відносин під час дії воєнного стану на території України. Відзначено про багаторівневість нормативного регулювання оплати праці. Проаналізовано зміни чинного законодавства та пов'язані з воєнним станом нові інструменти регулювання трудових відносин в частині надання різних видів відпусток мобілізованим працівникам та військовослужбовцям.

Ключові слова: компенсація за невикористану відпустку, воєнний стан, щорічна основна відпустка, трудові відносини.

Вступ.

Проблематика підходів щодо порядку надання відпусток та нарахування та виплата компенсацій за невикористану відпустку займає одне з провідних місць у системі організації обліку на підприємстві. Адже, саме, від ефективності системи оплати праці та правильності проведених розрахунків за виплатами працівникам, і зокрема відпускних залежить трудова дисципліна підприємстві.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» від 22.11.2023 р. № 3494-IX був підписаний президентом та набрав чинності з 24 грудня 2023 р. [3]. Вважаємо за доцільне розглянути новації законодавства про відпустки у період воєнного стану.



Мета дослідження.

Метою написання статті є дослідження проблем щодо порядку надання відпусток та нарахування і виплата компенсацій за невикористану відпустку у період воєнного стану.

Основний текст.

Згідно закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX, 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. Новий закон передбачає: за рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати. Зазначене надання відпусток без збереження зарплати не застосовується до керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників. Таким чином, надання працівникові щорічної чергової відпустки понад 24 календарних днів є правом, а не обов'язком роботодавця [5].

Також законом передбачено, що 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, 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.

Право роботодавця відмовити у період дії воєнного стану 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) поширили на випадки, якщо працівник залучений до робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання



(замовлення). За старим законодавством відмовити могли лише якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Тривалість щорічних додаткових відпусток, умови та порядок їх надання тепер встановлюється не лише нормативно-правовими актами України, а й також і трудовим та/або колективним договором [1].

Зміни торкнулися і відпустки для участі у спортивних змаганнях. У новій редакції виклали ст. 77-1 Кодексу законів про працю України та ст. 15-1 Закону про відпустки, які регулюють відпустки для підготовки та участі в змаганнях. Їх надають працівникам, які беруть участь у всеукраїнських та міжнародних спортивних змаганнях. Тривалість, порядок, умови надання та оплати відпустки для підготовки та участі в спортивних змаганнях визначаються трудовим або колективним договором.

Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається тепер не пізніше трьох місяців з дня народження дитини [1,5].

Щодо компенсації за відпустки для призваних на військову службу, то у правилах про грошову компенсацію за невикористані щорічні відпустки [1,5] з'явилося нове правило: працівникам, призваним на військову службу, за їхнім бажанням та на підставі заяви виплачується грошова компенсація за всі невикористані ними дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Йдеться про призов 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 прийнятим на службу за контрактом.

Отримати компенсацію за невикористані дні відпустки можна при звільненні. Крім того, за бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні.



Є і працівники, яким заміна відпустки грошима не допускається – це стосується працівників, яким не виповнилося 18 років. Також замінити грошовою компенсацією можна всі не використані дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи працівникам, призваним 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 прийнятим на військову службу за контрактом, за їх бажанням та на підставі заяви виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні цих відпусток. Для цього вони повинні подати заяву не пізніше останнього дня місяця, в якому працівник був увільнений від роботи у зв'язку з призовом.

Тобто, мобілізованим працівникам теж надається право отримати грошову компенсацію не при звільненні і не в разі використання хоча б 24 днів відпустки на рік, а просто – в разі бажання. Якщо є зароблена відпустка, якою вони, будучи мобілізованими, не можуть скористатися зараз, вони матимуть право подати заяву і отримати компенсацію за невикористану відпустку.

Максимальний строк відпустки без збереження заробітної плати, яка може надаватися працівнику за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, збільшили з 15 календарних днів на рік до 30 [1,2].

По-новому закріпили умови «карантинної» відпустки за власний рахунок. Надалі 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, як раніше, строку 30 днями - надалі тривалість такої відпустки визначається угодою сторін [1].

Водночас час перебування у відпустці без збереження зарплати – як звичайній, так і «карантинній» – не зараховується до стажу роботи, що дає право



на щорічну основну відпустку.

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, установи, організації, будуть надавати додаткову відпустку тривалістю до 6 календарних днів з компенсацією середньої заробітної плати за рахунок профспілкової організації, за рішенням якої працівник направлений на профспілкове навчання [1].

Перелік відпусток без збереження заробітної плати, які за бажанням працівника надаються в обов'язковому порядку [2] доповнили відпусткою тривалістю до 60 календарних днів для працівників, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації. Період перебування у цій відпустці, включається до страхового стажу [4].

Право на додаткову відпустку учасникам бойових дій передбачене статтею 77-2 Кодексу законів про працю України і статтею 16-2 Закону України «Про відпустки». Відповідно до статті 162 Закону «Про відпустки» учасники бойових дій, особи з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначено Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» [6], мають право на додаткову оплачувану відпустку. Тривалість такої відпустки становить 14 календарних днів на рік. Додаткова відпустка учасника бойових дій не належить до щорічних відпусток. Норми Закону про відпустки, передбачені для щорічних відпусток, на неї не поширюються. Тому, надаючи додаткову відпустку учасника бойових дій, роботодавець зобов'язаний урахувати деякі особливості: додаткова відпустка учасника бойових дій має бути використана лише протягом календарного року. Якщо ветеран не реалізував своє право на таку відпустку в поточному році, то її перенесення на наступний рік неможливе. Додаткову відпустку для учасника бойових дій та осіб з інвалідністю внаслідок війни не можна: перенести на інший період; подовжити в разі хвороби працівника; поділити на частини.

Також відпустка не продовжується на святкові та неробочі дні, які припадають на період її тривалості.



Законодавством не передбачено можливості заміни додаткової відпустки грошовою компенсацією у разі невикористання чи після звільнення співробітника. Також не допускається відкликання працівника з наданої додаткової відпустки.

Висновки.

Право кожного працівника на щорічну відпустку гарантовано законодавством України. В умовах воєнного стану питання надання щорічних відпусток набуває особливої актуальності, адже воно торкається інтересів не тільки найманого працівника, але й роботодавця.

Література:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 07.08.2024).

2. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/-laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 07.08.2024).

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань : Закон України від 22.11.2023 р. № 3494-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3494-20#Text> (дата звернення: 07.08.2024).

4. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 07.08.2024).

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 07.08.2024).

6. Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту: Закон України від 22.10.1993 № 3551-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12#Text> (дата звернення: 07.08.2024).



Abstract. *The article highlights key changes in the organization of labor relations during martial law in Ukraine. It was noted about the multi-level regulatory regulation of labor remuneration. Changes in the current legislation and new instruments related to the state of war for the regulation of labor relations in terms of granting various types of leave to mobilized workers and military personnel were analyzed.*

Key words: *compensation for unused leave, martial law, annual basic leave, labor relations garment industry, assets, inventory, audit, documentary verification, factual verification, inventory, arithmetic verification*