Отримання відпустки під час воєнного стану

Відповідно до ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарних дні, а максимальний термін відпустки без збереження заробітної плати на період воєнного стану не обмежений.

Таким чином, працівникам, яким відповідно до умов трудового договору встановлена більша тривалість основної оплачуваної відпустки, під час воєнного стану надається частина основної відпустки тривалістю, що не перевищує 24 календарних днів.

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.

Відповідно до ст.10 Закону України «Про відпустки», черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов’язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Також протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. першою ст. 26 Закону про відпустки.

Законодавством про працю не передбачено надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця.

Оформлення відпусток без збереження заробітної плати, передбачених ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки», є правом, а не обов'язком працівника. Примусове відправлення працівника у відпустку без збереження заробітної плати вважається порушенням трудового законодавства та тягне за собою відповідальність відповідно до статті 172 Кримінального кодексу України.

Отже, якщо Ви вирішили піти у відпустку згідно графіку Вам необхідно повідомити про це свого керівника, звернутись із заявою або попередженнями про їх початок. Але зважаючи на надзвичайний стан, заяви працівників можуть бути направлені будь-яким способом. Наразі найдоступнішим способом є різні месенджери: Viber, Telegram тощо. Тобто якщо роботодавцю надійде така заява, а він не проти її надати працівник, який відповідає за ведення кадрового обліку або той, хто його замінює, має видати наказ про надання щорічної (основної чи додаткової) відпустки.

Зверніть увагу! Крім того, у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпусток **при цьому треба враховувати, що відповідно до ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»** під час воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в 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.