

19 липня 2022 року набрав чинності Закон України від 1 липня 2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин».

Міністерство економіки України надало постатейний коментар до Закону № 2352-IX.

Коментар надається, зокрема, про зміни до статті 12 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо надання відпусток у період дії воєнного стану.

Зміст законодавчих змін до ч. 1 ст. 12 Закону

«1. 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 невикористаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».

Коментар Мінекономіки:

Змінами передбачається право, а не обов’язок роботодавця обмежити тривалість щорічної основної відпустки працівника у період дії воєнного стану її тривалістю у 24 дні.

Тому працівникам, тривалість щорічної основної відпустки яких складає більше ніж 24 календарних дні, наприклад, особам з інвалідністю чи педагогічним працівникам, може бути надано за рішенням роботодавця таку відпустку повної тривалості.

Як і раніше, зберігається можливість оформлення протягом періоду воєнного стану щорічних додаткових, соціальних, навчальних та інших відпусток тривалістю та на умовах, визначених законодавством про відпустки.

Варто звернути увагу, що обмеження надання щорічної основної відпустки стосується виключно тієї відпустки, що надається за поточний робочий рік. На невикористані відпустки працівника за попередні робочі роки не поширюються обмеження, передбачені частиною першою статті 12.

Абзацом третім частини першої статті 12 на період дії воєнного стану призупинено обов’язок роботодавця надавати невикористану щорічну відпустку протягом не більше ніж 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка, а також заборону ненадання щорічної відпустки повної тривалості протягом двох років підряд.

Абзац четвертий частини першої окремо наголошує на тому, що у разі звільнення працівника зберігається обов’язок роботодавця компенсувати всі належні йому дні щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, невикористані на момент звільнення.

Зміст законодавчих змін до ч. 4 ст. 12 Закону

«4. У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки»;

Коментар Мінекономіки:

Запроваджується новий вид відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку за його заявою.

Звертаємо увагу, що дана відпустка не належить до відпусток без збереження заробітної плати, які надаються працівникові відповідно до статей 25, 26 Закону України «Про відпустки».

Для отримання такої відпустки працівник, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, звертається до роботодавця з відповідною заявою, в якій обов'язково має бути визначеною тривалість такої відпустки, але не більше ніж 90 календарних днів.

Закон не обмежив можливості працівника реалізувати своє право на цю відпустку кілька разів. Водночас вважаємо, що загальна тривалість відпусток (частин) яку працівник може вимагати надати відповідно до цієї норми не може перевищувати 90 днів протягом дії воєнного стану.

Законом не передбачено право роботодавця відмовити такому працівникові у наданні цієї відпустки. Водночас, виходячи із умов її надання, вбачається, що працівник має

підтвердити той факт, що він «виїхав за межі території України» або «набув статусу внутрішньо переміщеної особи». Спосіб підтвердження факту виїзду за межі України не визначений законом, відтак рішення щодо надання відпустки у цьому випадку прийматиметься роботодавцем на підставі наданих працівником доказів, які в достатній мірі підтверджують цей факт.

У разі повернення працівника, який перебуває у відпустці відповідно до частини 4 статті 12 цього Закону, на територію України, виходячи із умов її надання цієї відпустки, вважається, що особа втрачає право вимагати продовження такої відпустки.

(За матеріалами сайту ЦК Профспілки працівників освіти і науки)