

ВІДПУСТКИ під час військового стану

Відповідно до абзацу третього частини першої статті 12 Закону України від 15.03.2022 N 2136-IX "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (далі - Закон N 2136), із урахуванням змін, внесених Законом України від 22.12.2023 N 3494-IX "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань" (далі - Закон N 3494), 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.

Змінами передбачається право, а не обов'язок роботодавця обмежити надання працівнику у період дії воєнного стану 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 частини першої статті 12 [Закону N 2136](#) . Тому працівникам, які мають право на такі оплачувані відпустки, за рішенням роботодавця ці відпустки можуть бути надані у період воєнного стану.

У разі прийняття рішення роботодавцем щодо надання без збереження заробітної плати невикористаної оплачуваної відпустки вважаємо, що роботодавець має обґрунтувати необхідність надання цих відпусток без збереження заробітної плати та документально підтвердити настання обставин, що спричинили таку необхідність.

Слід зауважити, що надання будь-яких оплачуваних відпусток без збереження заробітної плати після припинення або скасування воєнного стану суперечить статті 64 Конституції України, згідно з якою:

1) окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень можуть встановлюватися лише в умовах воєнного або надзвичайного стану;

2) в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень, а не їх скасування.

Отже, після припинення або скасування воєнного стану невикористані дні оплачуваних відпусток можуть бути надані лише зі збереженням на їх період заробітної плати (як передбачено статтею 74 [Кодексу законів про працю України](#) та статтею 2 З [акону України від 15.11.96 N 504/96-ВР "Про відпустки"](#)).

Зазначаємо, що відповідно до частини першої статті 58 Конституції України закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи.

Отже, дію нормативно-правового акта в часі треба розуміти так, що вона починається з моменту набрання цим актом чинності і припиняється з втратою ним чинності, тобто до події, факту застосовується той закон або інший нормативно-правовий акт, під час дії якого вони настали або мали місце.

Таким чином, норми абзацу третього частини першої статті 12 [Закону N 2136 \(у редакції Закону N 3494\)](#) можуть

бути застосовані лише до відпусток, на які працівник набув права після 24.12.2023 - дня набрання чинності відповідними змінами.

[Лист Мінекономіки від 28.01.2024 р. N 4706-05/6893-09](#)

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 28.01.2024 р. N 4706-05/6893-09

Про надання роз'яснення

Міністерство економіки України розглянуло Ваше електронне звернення від 28.12.2023 щодо деяких питань законодавства з питань праці і в межах компетенції повідомляє.

Відповідно до абзацу третього частини першої статті 12 Закону України від 15.03.2022 N 2136-IX "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (далі - Закон N 2136), із урахуванням змін, внесених Законом України від 22.12.2023 N 3494-IX "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань" (далі - Закон N 3494), 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.

Змінами передбачається право, а не обов'язок роботодавця обмежити надання працівнику у період дії воєнного стану 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 частини першої статті 12 Закону N 2136. Тому працівникам, які мають право на такі оплачувані відпустки, за рішенням роботодавця ці відпустки можуть бути надані у період воєнного стану.

У разі прийняття рішення роботодавцем щодо надання без збереження заробітної плати невикористаної оплачуваної відпустки вважаємо, що роботодавець має обґрунтувати необхідність надання цих відпусток без збереження заробітної плати та документально підтвердити настання обставин, що спричинили таку необхідність.

Слід зауважити, що надання будь-яких оплачуваних відпусток без збереження заробітної плати після припинення або скасування воєнного стану суперечить статті 64 Конституції України, згідно з якою:

1) окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень можуть встановлюватися лише в умовах воєнного або надзвичайного стану;

2) в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень, а не їх скасування.

Отже, після припинення або скасування воєнного стану невикористані дні оплачуваних відпусток можуть бути надані лише зі збереженням на їх період заробітної плати (як передбачено статтею 74 Кодексу законів про працю України та статтею 2 Закону України від 15.11.96 N 504/96-ВР "Про відпустки").

Зазначаємо, що відповідно до частини першої статті 58 Конституції України закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи.

Отже, дію нормативно-правового акта в часі треба розуміти так, що вона починається з моменту набрання цим актом чинності і припиняється з втратою ним чинності, тобто до події, факту застосовується той закон або інший нормативно-правовий акт, під час дії якого вони настали або мали місце.

Таким чином, норми абзацу третього частини першої статті 12 Закону N 2136 (у редакції Закону N 3494) можуть бути застосовані лише до відпусток, на які працівник набув права після 24.12.2023 - дня набрання чинності відповідними змінами.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційно-рекомендаційний характер.

Враховуючи те, що в Україні введено воєнний стан, Мінекономіки мінімізує використання паперового документообігу, у зв'язку з чим відповідь надається електронною поштою.

З повагою

Заступник Міністра
економіки України
Тетяна БЕРЕЖНА