



Частина четверта ст. 12 [Закону України](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі - Закон № 2136) визначає, що 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 (далі - відпустка без збереження зарплати в обов'язковому порядку) тривалістю, визначеною в заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого [п. 4](#) частини першої ст. 9 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі - Закон про відпустки).

Тобто, така відпустка надається лише у період дії воєнного стану за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи. Спосіб підтвердження факту виїзду за межі України не визначений законом, тож рішення щодо надання відпустки в цьому випадку прийматиметься роботодавцем на підставі наданих працівником доказів, які підтверджують цей факт.

Така відпустка надається в обов'язковому порядку (тобто роботодавець не має права відмовити в її наданні) і обмежується тривалістю, що становить не більше 90 календарних днів. Ця норма з'явилася у зв'язку з ухваленням Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX, який набув чинності 19.07.2022.

Отже, надання відпустки без збереження зарплати в обов'язковому порядку під час воєнного стану має наступні особливості:

- роботодавець не може відмовити в наданні такої відпустки;

- надається працівнику, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи;

- працівник, окрім заяви, надає підтверджуючі документи, що він є ВПО або виїхав за межі України (законодавством не встановлено, які саме документи має надати працівник, щоб підтвердити факт виїзду за кордон, але це може бути відмітка в паспорті про перетин кордону чи будь-який інший доказ);

- надається не більше ніж на 90 календарних днів, навіть якщо працівник у заяві не вказав цього строку;

- не зараховується до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку.

Таким чином, після закінчення 90 календарних днів відпустки без збереження зарплати, працівник має стати до роботи. Для цього необхідно видати наказ, у якому зазначити: «...стати до роботи _____».

З наказом працівник повинен бути ознайомлений належним чином - це можна зробити шляхом електронних комунікацій чи надіслати додатково працівнику повідомлення з необхідністю стати до роботи з певної дати.

Якщо роботодавець видав наказ і належним чином ознайомив з ним працівника, але останній не приступив до роботи у визначений термін, то працівника можна звільнити за п. 4 ст. 40 КЗпП за прогул, при цьому з відповідним дотриманням оформлення цього факту (складання акту відсутності працівника на роботі, службове розслідування, письмові пояснення працівника тощо).

Звільнення під час воєнного стану працівників з ініціативи роботодавця, зокрема за прогул (відсутність на роботі понад три години підряд), не заборонено.

У випадку якщо працівник не має можливості стати до роботи, і натомість надає заяву з проханням надати відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін, то це питання можливо вирішити позитивно лише за умови згоди роботодавця.

До відома: Згідно з частиною третьою ст. 12 Закон № 2136 протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку (далі - відпустка без збереження зарплати за згодою сторін), встановленого [частиною першою](#) ст. 26 Закону про відпустки.

Така відпустка може надаватися будь-яким категоріям працівників на період дії воєнного стану на підставі заяви працівника без обмеження строку, встановленого [частиною першою](#) ст. 26 Закону про відпустки, але водночас і з обмеженням: тобто на час, що не перевищує періоду воєнного стану. Оскільки така відпустка надається за згодою сторін, роботодавець може відмовити в її наданні.

Департамент правового захисту апарату ФПУ

(За матеріалами сайту ФПУ www.fpsu.org.ua)