

# ТОП-20

**актуальних кейсів**  
надання відпусток під час  
воєнного стану

 [eminar.com](https://eminar.com)

## ТОП -10 обов'язкових правил надання відпусток під час воєнного стану

### Правило 1. Роботодавець самостійно вирішує, чи обмежувати тривалість щорічної основної відпустки під час воєнного стану

З 19.07.2022 р. у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік (ч.1 ст. 12 Закону № 2136).

Це означає, що з 19.07.2022 р. під час дії воєнного стану у роботодавця є право:

- застосувати обмеження у наданні щорічної основної відпустки тривалістю не більше 24 календарних днів за поточний робочий рік. У такому разі застосовується норма: «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»

АБО

- не застосовувати обмеження і надати щорічну основну відпустку, у тому числі за поточний робочий рік, повної тривалості.

**Приклад.** Працівник з інвалідністю 2 групи має право на щорічну основну відпустку тривалістю 30 календарних днів за робочий рік з 10.08.2021 р. по 09.08.2022 р. За цей робочий рік йому до 18.07.2022 р. уже надавалася щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарні дні. З 19.07.2022 р. роботодавець може прийняти рішення про надання 6 невикористаних днів щорічної основної відпустки за робочий рік з 10.08.2021 р. по 09.08.2022 р.

### Правило 2. Роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки (ч.1 ст. 12 Закону № 2136). На офіційному сайті Держпраці уточнено, що у цій нормі йдеться про право роботодавця, а не його обов'язок.

**Зверніть увагу!** Обмеження поширюється на усіх види щорічних відпусток:

- щорічну основну відпустку;
- щорічну додаткову відпустку за роботу із шкідливими і важкими умовами праці;
- щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці;
- щорічну додаткову відпустку за стаж держслужби/служби в органах ОМС.

Проте варто нагадати, що за загальним правилом роботодавець може відмовити працівнику у використанні щорічної відпустки та/або запропонувати свій період для використання щорічної відпустки працівником. Це не стосується працівників, які мають право на першочергове використання щорічної відпустки у зручний для них час відповідно до ст. 10 Закону про відпустки.

### Правило 3. У період воєнного стану інші види відпусток, не віднесені до щорічних, надаються без «воєнних» обмежень

У Законі № 2136 не містяться спеціальних приписів стосовно введення на час дії воєнного стану обмежень для надання відпусток, не віднесених до щорічних.

Це означає, що під час воєнного стану соцвідпустка на дітей, «бойова» відпустка, «чорнобильська» відпустка надаються без будь-яких «воєнних» обмежень – за заявою працівника (у разі необхідності – підтвердних документів), на підставі якої видається наказ.

### Правило 4. Роботодавець має право відмовити працівнику у наданні відпустки, якщо працівник задіяний на роботах на об'єктах критичної інфраструктури

У ч. 2 ст. 12 Закону № 2136 вказано: у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити 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), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Це означає, що:

- роботодавець може відмовити у наданні будь-яких видів відпусток – щорічних (основної і додаткової), соціальної відпустки на дітей (ст. 19 Закону про відпустки), «бойової відпустки» (ст. 16<sup>2</sup> Закону про відпустки), відпустки без збереження зарплати тощо. Однак при будь-яких обставинах роботодавець не може відмовити у наданні відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами і відпустці для догляду за дитиною до 3 років;

- роботодавець має право відмовити у наданні відпусток виключно працівникам, які залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Якщо підприємство не належить до об'єктів критичної інфраструктури, то роботодавець не може безпідставно відмовляти працівникам у наданні відпусток.

### Правило 5. З'явилася нова відпустка без збереження зарплати для працівників, які перебувають за кодоном або мають статус ВПО

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 (ч. 4 ст. 12 Закону № 2136).

Отже, нова відпустка без збереження зарплати:

- надається тільки:
- ✓ працівникам, які виїхали за межі території України;
- ✓ працівникам, які мають статус внутрішньо переміщеної особи, що підтверджується довідкою.

- надається в обов'язковому порядку за заявою працівника. Тобто роботодавець не може відмовити працівнику у наданні цієї відпустки;

- надається тривалістю не більше 90 календарних днів. Тобто ця відпустка може бути надана і меншою тривалістю, а от більше 90 календарних дні – ні;

- може використовуватися частинами, але у підсумку тривалість наданої відпустки без збереження зарплати за новою підставою під час дії воєнного стану не може перевищувати 90 календарних днів. З цього приводу у коментарі Мінекономіки від 01.08.2022 р. вказано: «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»;

- прописана у Законі № 2136, який діє до припинення або закінчення дії воєнного стану. Це означає, що відпустка без збереження зарплати за новою підставою надається тривалістю не більше 90 календарних днів тоді, коли її період потрапляє у період дії воєнного стану;

- період відпустки без збереження зарплати за новою підставою тривалістю до 90 календарних днів не включається до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку. Отже, під час перебування у відпустці без збереження зарплати, що надається відповідно до ч. 4 ст. 12 Закону № 2136, у працівника «не набігають» дні щорічної основної відпустки.

### **Правило 6. Відпустка без збереження зарплати через воєнний стан не обмежується 90 календарними днями**

Відпустка без збереження зарплати через воєнний стан і відпустка без збереження зарплати за новою підставою – це дві окремі відпустки без збереження зарплати, надання яких не пов'язане.

Це означає, що:

- тривалість відпустки без збереження зарплати через воєнний стан не обмежується 90 календарними днями. Як і раніше, відпустка без збереження зарплати через воєнний стан може надаватися необмеженої тривалості, але у рамках дії воєнного стану;

- відпустка без збереження зарплати через воєнний стан надається за заявою працівника, але роботодавець має право відмовити у її наданні. Пояснюється це тим, що відпустка без збереження зарплати через воєнний стан у наданні прив'язана до ст. 26 Закону про відпустки, а відпустки без збереження зарплати за ст. 26 Закону про відпустки надаються за згодою сторін. Тому у роботодавця є право відмовити у наданні відпустки без збереження зарплати через воєнний стан;

- відпустка без збереження зарплати через воєнний стан може надаватися будь-якому працівнику незалежно від його категорії чи статусу;

- період відпустки без збереження зарплати через воєнний стан зараховується до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку (ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки). Отже, за період відпустки без збереження зарплати через воєнний стан у працівника «набігають» дні щорічної основної відпустки.

### **Правило 7. У воєнний час при визначенні тривалості щорічної відпустки і відпустки на дітей святкові дні враховуються як звичайні календарні дні**

У період дії воєнного стану не застосовуються норми статей 73, 78-1 КЗпП та частини другої статті 5 Закону України «Про відпустки» (ч. 6 ст. 6 Закону № 2136). Виходячи з цього, під час дії воєнного стану:

- не застосовується норма ст. 73 КЗпП, якою визначено перелік святкових і неробочих днів;
- не застосовується ч. 2 ст. 5 Закону про відпустки: святкові та неробочі дні (ст. 73 КЗпП) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19 Закону), не враховуються.

**Правило 8. З 19.07.2022 р. до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, не зараховується період проходження військової служби працівниками, на яких поширюється гарантії ч. 3 ст. 119 КЗпП**

З 19.07.2022 р. п. 2 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки на постійній основі викладено у новій редакції:

«2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), **крім випадків**, коли за працівниками, призваними 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 прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову».

Це означає, що:

- по 18.07.2022 р. (включно) до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, **зараховується** період мобілізації та іншої військової служби з гарантіями відповідно до ч. 3 ст. 119 КЗпП;

- з 19.07.2022 р. до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку, **не зараховується** період мобілізації та іншої військової служби з гарантіями відповідно до ч. 3 ст. 119 КЗпП.

Отже, за робочий рік, на який припадає 19.07.2022 р., тривалість щорічної основної відпустки мобілізованим працівникам та іншим працівникам, які проходять військову службу із збереженням гарантій відповідно до ч. 3 ст. 119 КЗпП, визначається **розрахунковим** шляхом.

**Правило 9. З 19.07.2022 р. відпускні виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором**

До 19.07.2022 р. у ч. 1 ст. 21 Закону про відпустки було вказано: «Заробітна плата працівникам за час відпустки виплачується **не пізніше ніж за три дні до її початку**».

З 19.07.2022 р. ч. 1 ст. 21 Закону про відпустки викладена у новій редакції: «Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується **до початку відпустки**, якщо інше не передбачено законодавством, **трудовим або колективним договором**».

Отже, з 19.07.2022 р. відпускні виплачують за день до дати початку оплачуваної відпустки.

Наприклад, якщо щорічна відпустка починається з 01.09.2022 р., то 31.08.2022 р. ще допустимо виплатити відпускні і це вписується у рамки трудового законодавства.

Це загальна норма. А от у колективному або трудовому договорі можна прописати індивідуальний строк для виплати відпускних.

Наприклад, вказати, що відпускні виплачують у найближчий строк для виплати зарплати або авансу чи визначити інший строк, який вважається прийнятним.

**Правило 10. При звільненні працівнику обов'язково виплачують грошову компенсацію за усі невикористані дні щорічної відпустки і соцвідпустки на дітей. Виплата грошової компенсації без звільнення можлива тільки за щорічну відпустку і за бажанням працівника**

У ч. 1 ст. 12 Закону № 2136 (у редакції Закону № 2352) вказано: *«У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки». Тобто мова йде про виконання ч. 1 ст. 24 Закону про відпустки: «У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи».*

Отже, при звільненні, у тому числі під час дії воєнного стану, працівнику необхідно виплатити грошову компенсацію за усі невикористані дні щорічної відпустки і соцвідпустки на дітей.

Крім того, у ст. 24 Закону про відпустки передбачено можливість виплатити грошову компенсацію за частину щорічної відпустки без звільнення: *«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».*

При виплаті грошової компенсації за частину щорічної відпустки без звільнення мають бути дотримані правила:

- компенсації підлягає виключно щорічна (основна, додаткова) відпустка.

**Приклад.** *Працівниця має право на щорічну основну відпустку тривалістю 24 календарних днів і соцвідпустку на дітей як мати двох дітей віком до 15 років тривалістю 10 календарних днів. Працівниця немає право на компенсацію щорічної відпустки без звільнення, оскільки тривалість щорічної відпустки для неї становить тільки 24 календарних дні;*

- тривалість наданої щорічної відпустки становить не менше 24 календарних днів;
- працівник, для кого тривалість щорічної відпустки становить 24 календарних дні за робочий рік, право на грошову компенсацію за частину щорічної відпустки без звільнення немає.

**Приклад.** *Працівник має право на щорічну основну відпустку тривалістю 24 календарні дні. Ним не використана ця відпустка за поточний і попередній робочий рік (24 к. дн. + 24 к. дн.). Працівник немає право на грошову компенсацію щорічної відпустки без звільнення;*

- скористатися правом на отримання грошової компенсації працівник може в кожному робочому році (після надання 24 календарних днів).

**Приклад.** *Працівник має право на щорічну основну відпустку тривалістю 24 календарних днів і щорічну додаткову відпустку за ненормований робочий день тривалістю 7 календарних днів. За бажанням працівника йому може бути виплачена грошова компенсація без звільнення за 7 календарних днів щорічної відпустки, але після того, як він використас 24 календарні дні щорічної відпустки;*

- щорічна відпустка компенсується за бажанням працівника. Працівник пише заяву із проханням компенсувати йому частину щорічної відпустки, а роботодавець на підставі такої заяви видає наказ про виплату грошової компенсації за невикористані дні щорічної відпустки.

**ТОП-10 зразків кадрових документів  
для надання відпусток під час воєнного стану**

1. Зразок заяви про надання відпустки без збереження зарплати як ВПО за новою підставою

Директору ТОВ «Млинок»  
Олені ГОРПИНИЧ

юрисконсульта  
юридичного відділу  
Максима КРАСОВСЬКОГО

Заява

Прошу надати мені відпустку без збереження заробітної плати як внутрішньо переміщеній особі тривалістю 30 календарних днів з 01 вересня 2022 р.

Додаток: копія довідки внутрішньої переміщеної особи № 5555-1111222233.

30.08.2022

*Красовський*

2. Зразок наказу про надання відпустки без збереження зарплати як ВПО за новою підставою

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «МЛИНОК»  
ТОВ «МЛИНОК»**

Код ЄДРПОУ 12345678

**НАКАЗ**

30.08.2022

Київ

№ 77/к-тр

**Про надання відпустки  
без збереження зарплати  
Максиму КРАСОВСЬКОМУ**

Відповідно до Указу Президента України від 12.08.2022 № 573/2022 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні», затвердженого Законом України від 15.08.2022 № 2500-ІХ, ч. 4 ст. 12 Закону України від 15.03.2022 № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

НАДАТИ:

КРАСОВСЬКОМУ Максиму Олексійовичу, юриконсульту юридичного відділу, відпустку без збереження заробітної плати як внутрішньо переміщеній особі у період дії воєнного стану з 01 вересня 2022 р. по 30 вересня 2022 р. тривалістю 30 календарних днів.

Начальнику відділу кадрів Олені Марієвській забезпечити, що час перебування у відпустці без збереження зарплати як внутрішньо переміщеної особи Максима Красовського не зараховується у стаж, що дає право на щорічну основну відпустку.

Підстава: 1. Заява Максима Красовського від 30.08.2022, зареєстрована за № 77.  
2. Копія довідки внутрішньої переміщеної особи № 5555-1111222233.

Директор

*Горпинич*

Олена ГОРПИНИЧ

*Візи, відмітка про ознайомлення з наказом*

3. Зразок заяви про надання відпустки без збереження зарплати через воєнний стан

Директору ТОВ «Млинок»  
Олені ГОРПІНИЧ

юрисконсульта  
юридичного відділу  
Максима КРАСОВСЬКОГО

Заява

Прошу надати мені відпустку без збереження заробітної плати у зв'язку із воєнним станом тривалістю 61 календарний день з 01 вересня 2022 р.

31.08.2022

*Нагорний*

4. Зразок наказу про надання відпустки без збереження зарплати через воєнний стан

**ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ «МЛИНОК»  
ТОВ «МЛИНОК»**

Код ЄДРПОУ 12345678

**НАКАЗ**

31.08.2022

Київ

№ 51/к-тр

**Про надання відпустки  
без збереження зарплати  
Леоніду НАГОРНУМУ**

Відповідно до Указу Президента України від 12.08.2022 № 573/2022 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні», затвердженого Законом України від 15.08.2022 № 2500-ІХ, ч. 3 ст. 12 Закону України від 15.03.2022 № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», ч. 1 ст. 26 Закону України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки»

НАДАТИ:

НАГОРНУМУ Леоніду Олексійовичу, юрисконсульту юридичного відділу, відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін на період дії воєнного стану з 01 вересня 2022 р. по 31 жовтня 2022 р. тривалістю 61 календарний день.

Підстава: заява Леоніда Нагорного від 31.08.2022, зареєстрована за № 51.

Директор

*Горпинич*

Олена ГОРПИНИЧ

*Візи*

З наказом ознайомлений:  
*Нагорний* Леонід НАГОРНИЙ  
31.08.2022

5. Зразок заяви про достроковий вихід із відпустки без збереження зарплати

Директору ТОВ «Млинок»  
Олені ГОРПІНИЧ

юриста  
юридичного відділу  
Максима КРАСОВСЬКОГО

Заява

Прошу дозволити достроково вийти на роботу з відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін у зв'язку із воєнним станом з 12 вересня 2022 р.

09.09.2022

*Нагорний*