Зміни в наданні та використанні відпусток в Україні

Вступ

1. Перенесення святкових та неробочих днів

2. Батьківська відпустка при народженні дитини

3. Грошова компенсація за невикористану відпустку

4. Відпустки без збереження зарплати

5. Порядок надання окремих видів відпусток

6. Відпустки під час воєнного стану

В

24 грудня 2023 року набули чинності зміни до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток (далі по тексту – «Закон»). Цей нормативно-правовий акт вніс низку важливих коректив до регулювання окремих питань у сфері трудових правовідносин, зокрема, щодо відпусток й організації відпочинку працівників.

1. Перенесення святкових та неробочих днів

За загальним правилом, у випадку, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого. Проте в період дії воєнного стану в Україні ця норма не застосовується.

Інша стаття за темою: Відпустка працівника в Україні: правові аспекти

Для пом'якшення скасування обов'язкового перенесення святкових та неробочих днів на період дії воєнного стану (тобто фактично на невизначений час) Закон вводить додаткові можливості для перенесення завдяки делегуванню цього питання сторонам трудових правовідносин, тобто:

- шляхом визначення трудовим і/або колективним договором або
- за наказом (розпорядженням) роботодавця, погодженим з первинною профспілковою організацією, а в разі її відсутності – з уповноваженими представниками (представником) працівників.

2. Батьківська відпустка при народженні дитини

Одноразова оплачувана відпустка при народженні дитини тривалістю до 14 календарних днів (без урахування святкових і неробочих днів) надається батькові (іншому родичу) тепер не пізніше 3-х місяців з дня народження дитини.

Відтак, Закон усунув колізію, яка існувала в українському законодавстві між

нормами Кодексу законів про працю і Закону «Про відпустки», з одного боку, які не обмежували використання цього виду відпустки жодним строком, та Порядком надання відпустки при народженні дитини, затвердженим Постановою Кабінету Міністрів України (надалі – Порядок), з іншого боку, який встановлював 3-місячний строк. Тривалий час існувала ситуація, коли підзаконний нормативний акт фактично погіршував становище працівника порівняно з законами, які мають вищу юридичну силу.

Інша стаття за темою: Короткий огляд правил найму працівників в Україні

Крім того, законодавець спростив умови отримання даного виду відпустки батьку дитини, який не перебуває у зареєстрованому шлюбі з матір'ю дитини, за умови що вони спільно проживають, пов'язані спільним побутом, мають взаємні права та обов'язки. Дані факти тепер повинні підтверджуватися лише:

- заявою матері дитини та
- свідоцтвом про народження дитини, у якому зазначена відповідна інформація про батька дитини.

Тобто серед документів, які додаються до заяви про надання відпустки, не вказується довідка про реєстрацію місця проживання, передбачена відповідно до Порядку. Необхідність подачі довідки раніше викликала численні дискусії, зокрема, через поширені неспівпадіння зареєстрованого та фактичного місця проживання особи в Україні. Тепер справа за Кабінетом Міністрів України, який повинен привести свої нормативно-правові акти у відповідність із Законом, включно з зазначеною нормою.

3. Грошова компенсація за невикористану відпустку

За певних обставин за бажанням працівника можлива заміна грошовою компенсацією частини відпустки. Але грошова компенсація за всі дні невикористаної відпустки раніше передбачалася лише у разі звільнення працівника.

Новелою Закону стало те, що працівникам, які вступили чи призвані на військову службу, на підставі їхньої заяви виплачується грошова компенсація за всі не використані ними дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Відповідна заява подається не пізніше останнього дня місяця, у якому працівник був увільнений від роботи у зв'язку з призовом на військову службу.

4. Відпустки без збереження заробітної плати

Закон вніс певні зміни до регулювання відпусток без збереження заробітної плати. Зокрема, встановлено, що відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку працівникам, які приступили до роботи після звільнення з військової служби у зв'язку із закінченням особливого періоду або оголошенням демобілізації, – тривалістю до 60 календарних днів.

Окрім відпустки за бажанням працівника, яка надається в обов'язковому порядку, відпустка без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин також може надаватися працівнику за згодою сторін. Максимальну тривалість такої відпустки, яка може бути обумовлена угодою між працівником та роботодавцем, збільшено з 15 до 30 календарних днів на рік.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або в разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження 30-денного строку. Тривалість такої відпустки визначається згодою сторін.

Час перебування у відпустці без збереження заробітної плати за згодою сторін, не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, що відрізняє цей вид відпустки від раніше згаданої відпустки без збереження заробітної плати, яка надається за бажанням працівника в обов'язковому порядку.

5. Порядок надання окремих видів відпусток

Відпустка для підготовки та участі в змаганнях надається працівникам, які беруть участь у всеукраїнських і міжнародних спортивних змаганнях. Відтепер тривалість, порядок, умови надання й оплати відпустки для підготовки й участі у спортивних змаганнях визначає трудовий і/або колективний договір, а не Кабінет Міністрів України, як це було раніше.

На час профспілкового навчання працівникам, обраним до складу виборних профспілкових органів підприємства, надається додаткова відпустка тривалістю до 6 календарних днів із компенсацією середньої заробітної плати коштом профспілкової організації, за рішенням якої працівник направлений на профспілкове навчання. Раніше оплата такої відпустки здійснювалася коштом роботодавця.

6. Відпустки під час воєнного стану

У період дії воєнного стану в Україні 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 не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

Інша стаття за темою: Оптимізація трудових відносин в Україні під час воєнного стану

Закон уточнює згадані положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та встановлює, що перенесення стосується й будь-якого іншого виду відпусток тривалістю понад щорічну основну відпустку. Водночас визначено, що ця норма не поширюється на відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення 3-річного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням

дитини.

Встановлено, що за рішенням роботодавця невикористані дні щорічної основної відпустки працівника чи будь-якого виду відпустки понад 24 календарних дні можуть надаватися без збереження заробітної плати.

Слід зазначити, що Закон у цілому втрачає чинність із дня припинення або скасування воєнного стану в Україні. Але положення Закону про можливість надання як щорічної основної відпустки, так і будь-якого виду відпустки понад 24 календарних дні без збереження заробітної плати, втрачають чинність із моменту використання днів відпусток, які були перенесені на період після припинення або скасування воєнного стану в Україні.

Закон також розширив коло працівників, яким у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення 3-річного віку). Крім працівників, залучених до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, ця норма тепер поширюється і на працівників, залучених до виконання робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).