

Реалізація працівниками права на відпустку без збереження заробітної плати в умовах воєнного стану

Згідно зі статтею 2 Закону України «Про відпустки» право на відпустки мають працівники, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями, незалежно від форм власності, виду діяльності та галузі, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Статтею 26 Закону «Про відпустки» передбачено надання працівнику **за згодою сторін** відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин на термін, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік. Виключенням є ситуація, пов'язана з періодом карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб», коли така відпустка може бути більшої тривалості (стаття 84 Кодексу законів про працю України – далі КЗпП).

Надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати здійснюється виключно в інтересах саме працівників за їх бажанням, а не з ініціативи роботодавця.

Будь-які форми тиску на працівника з метою змусити написати його заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати є протиправними.

Таким же незаконним буде примушування працівника звільнитися за власним бажанням.

Згідно зі статтею 19 Конституції України правовий порядок в Україні ґрунтується на засадах, відповідно до яких ніхто не може бути примушений робити те, що не передбачено законодавством.

Стаття 68 Конституції України встановлює обов'язок кожного неухильно додержуватися Конституції України та законів України, не посягати на права і свободи, честь і гідність

інших людей.

У разі порушення законодавства про працю працівники мають право звернутися зі скаргою до профспілки, членами якої вони є, Державної служби України з питань праці або із позовом до суду.

В умовах воєнного стану, в якому опинилася вся Україна, роботодавець може тимчасово встановити для працівників дистанційну роботу, оголосити простій або надати їм (за їхніми заявами) невикористану оплачувану чергову відпустку.

В зазначених умовах, якщо працівник не має можливості дістатися до свого робочого місця (відсутність громадського транспорту, комендантський час, вимушене переселення в безпечне місце тощо), роботодавець може визнати причину його відсутності на роботі поважною. У такому разі складається скоригований табель із зазначенням днів відсутності працівника кодом «І» (Інші причини неявок). При цьому дні відсутності працівника на роботі оплачуватися не будуть.

Такого працівника забороняється звільняти з роботи за прогули, оскільки відповідно до пункту 4 статті 40 КЗпП розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця допускається лише у випадку, коли працівник відсутній на роботі **без поважної причини**

Роз'яснення підготовлене за зверненням Сумської обласної ради профспілок.

Департамент правового захисту апарату ФПУ

□