Інтернет видання «Rabota.UA» щодо невикористаної відпустки під час дії воєнного стану роз’яснює наступне:

**Чи втрачає працівник право на використання відпустки за минулі робочі роки?**

Ні, однак рішення про надання невикористаних днів щорічної відпустки чи про відмову у їх наданні приймається виключно роботодавцем.

Відповідно до абз. 5 ч. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Разом з цим, згідно з роз’ясненням Держпраці, це право роботодавця, а не його обов’язок.

**У яких випадках виплачується компенсація за невикористану відпустку?**

Відповідно до ст. 24 Закону України «Про відпустки», невикористана відпустка може бути замінена грошовою компенсацією у наступних випадках:

у разі звільнення працівника;

у разі призову працівника на військову службу прийняття на військову службу за контрактом;

за бажанням працівника.

**Чи можливо замінити невикористану відпустку грошовою компенсацією в період воєнного стану?**

Так, це відбувається за бажанням працівника на підставі статті 24 Закону України «Про відпустки», тобто за бажанням працівника.

**Як отримати компенсацію за невикористану щорічну відпустку без звільнення під час воєнного стану?**

Компенсація за невикористану відпустку відбувається за заявою працівника на ім’я керівника з проханням виплати такої компенсації за певну кількість невикористаних днів щорічної відпустки.

**За невикористані дні яких відпусток компенсація не передбачена?**

Тут варто розмежувати види відпусток та обов’язок здійснювати таку компенсацію. Відповідно до статті 24 Закону України «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 I групи.

Компенсація передбачена за щорічну відпустку та додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи. Водночас ч. 1 ст. 4 цього ж Закону встановлені такі **види відпусток:**

**Щорічні відпустки:**

основна відпустка (стаття 6 цього Закону);

додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (стаття 7 цього Закону);

додаткова відпустка за особливий характер праці (стаття 8 цього Закону);

інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

За такі відпустки законодавець зобов’язує роботодавця надавати компенсацію.

**Не підлягають компенсуванню невикористані дні:**

додаткових відпусток у зв’язку з навчанням;

творчих відпусток;

відпусток для підготовки та участі у змаганнях;

соціальних відпусток;

відпусток без збереження заробітної плати.

**Чи може роботодавець відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки у період дії воєнного стану?**

Так, і таке право закріплено за роботодавцем. Відповідно до ч. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Однак, може — не означає обов’язок.

**Чи несе працедавець відповідальність за відмову надати відпустку або порушення термінів її надання під час війни?**

Відповідно до ч. 2 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», 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, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

Однак, відмова у наданні відпустки іншим категоріям працівників або порушення їх термінів є підставою для притягнення як до фінансової, так і адміністративної відповідальності роботодавця.

Так, відповідальність роботодавців у порушенні законодавства про працю щодо відпусток регулюється ст. 265 КЗпП України та встановлює штраф в розмірі мінімальної заробітної плати.