
ШАНС

НОВІ МОЖЛИВОСТІ
ДЛЯ ДОРОСЛИХ

2022/2023

MiR
Metropolitarny
Instytut Rozwoju



Współfinansowane przez
Unię Europejską



Відпустки для персоналу



Що таке відпустка працівника?

Ст. 152 Трудового кодексу

§ 1. Працівник має право на щорічну, безперервну, оплачувану відпустку.

- Відпустка є щорічною - це означає, що працівник набуває право на цю відпустку в принципі в кожному календарному році роботи (ст. 153 Трудового кодексу).

- Набута відпустка має бути використана працівником у тому ж календарному році, в якому у нього виникло право на неї (ст. 161 КЗпП).

- Відпустка, не використана вчасно, повинна бути надана працівникові не пізніше 30 вересня наступного календарного року (ст. 168 КЗпП).

- Відпустка, що належить працівникові, повинна бути використана повністю за один відрізок часу. Однак на прохання працівника відпустку може бути поділено на частини за умови, що хоча б одна частина відпустки має бути не менше 14 календарних днів (10 робочих днів) (ст. 162 КЗпП). Це означає: 10 днів на рік без перерви + решта днів відпустки на розсуд працівника.

- Працівник має право на винагороду, яку він отримав би, якби працював у цей час у відпустці.





Тривалість щорічної відпустки

Стаття 154 [Тривалість щорічної відпустки].

§ 1. тривалість щорічної відпустки становить

1) 20 днів - якщо працівник пропрацював менше 10 років;

2) 26 днів - якщо працівник має стаж роботи не менше 10 років.

§ 2. тривалість відпустки для працівника, який працює неповний робочий день, визначається пропорційно тривалості його роботи, беручи за основу тривалість відпустки, зазначену в § 1; неповний день відпустки округляється до повного дня.

Таким чином: $\frac{3}{4}$ повного робочого дня, $\frac{3}{4}$ права на відпустку.

+ Періоди попередньої роботи включаються до стажу роботи, від якого залежить право на відпустку і тривалість відпустки, незалежно від перерв у роботі і способу припинення трудових відносин, тобто 10 років стажу в цілому, а не 10 років стажу в одного роботодавця.





Тривалість щорічної відпустки

Стаття 1542 [Погодинний вимір відпустки]

§ 1. відпустка надається у дні, які є для працівника робочими днями, згідно з графіком робочого часу працівника, з погодинною оплатою, що відповідає щоденній тривалості робочого часу працівника в даний день, з урахуванням положень § 4.

§ (2) При наданні відпустки відповідно до § 1 один день відпустки відповідає 8 годинам роботи.

§ 3 Положення § 1 і § 2 застосовуються *mutatis mutandis* до працівника, для якого щоденна норма робочого часу, що впливає з окремих нормативних актів, є меншою за 8 годин.

§ 4. Надання працівникові відпустки в робочий день з погодинною оплатою, що відповідає частині денної норми робочого часу, допускається лише в тому випадку, якщо частина відпустки, що залишилася, є меншою за повну денну норму робочого часу працівника в день, за який надається відпустка.





Зарахування навчання до трудового стажу

Стаття 155 Трудового кодексу

§ 1. до стажу роботи, від якого залежить тривалість відпустки, зараховується час навчання

- 1) основної або прирівняної до неї професійно-технічної школи - тривалість навчання, передбачена навчальною програмою, але не більше 3 років,
- 2) середнє професійно-технічне училище - тривалість навчання, передбачена навчальною програмою, але не більше 5 років
- 3) середня професійна школа для випускників базових (еквівалентних) професійних шкіл - 5 років,
- 4) загальна середня школа - 4 роки,
- 5) післясередня школа - 6 років,
- 6) вища школа - 8 років.

Періоди навчання, зазначені в пунктах 1-6, не підсумовуються, тобто не можна об'єднати періоди середньої та вищої освіти і отримати стаж, що дорівнює 12 рокам. § (2) Якщо працівник здобув освіту під час роботи, до стажу, від якого залежить тривалість відпустки, зараховується або період роботи, під час якого було отримано освіту, або період навчання, залежно від того, який з них є більш сприятливим для працівника.





Пропорційна тривалість відпустки

Стаття 1551 [Пропорційна тривалість відпустки].

§ 1. У календарному році, в якому припиняються трудові відносини з працівником, який має право на чергову відпустку, працівник має право на відпустку:

1) у попереднього роботодавця - пропорційно періоду, відпрацьованому у цього роботодавця в році припинення трудових відносин, якщо до припинення цих відносин працівник не скористався відпусткою, на яку він має право, або в більшому розмірі; 2) у наступного роботодавця - в розмірі

(а) пропорційно періоду, що залишився до кінця відповідного календарного року, - у разі працевлаштування на період не менше, ніж до кінця відповідного календарного року

б) пропорційно періоду зайнятості в даному календарному році - у разі працевлаштування на період, менший, ніж до кінця даного календарного року.





Тривалість відпустки

Стаття 1552а. [Правила визначення тривалості відпустки]

§ 1. при визначенні тривалості відпустки на підставі статей 1551 і 1552 календарний місяць роботи відповідає 1/12 частини відпустки, на яку працівник має право згідно зі статтею 154 § 1 і 2 - тобто, якщо працівник має стаж роботи 8 років, то він має право на 20 днів відпустки на рік: 20 днів ділиться на 12 (місяців).

§ 2. неповний календарний місяць роботи округляється до найближчого повного місяця в більшу сторону.

§ Якщо припинення трудових відносин з попереднім роботодавцем і встановлення таких відносин з наступним роботодавцем відбувається в одному календарному місяці, то округлення до повного місяця здійснюється попереднім роботодавцем.

Стаття 1553 [Заокруглення неповного дня відпустки].

§ (1) При визначенні тривалості відпустки відповідно до статей 1551 і 1552, неповний день відпустки округляється до повного дня.

§ 2. кількість відпусток, належних працівникові за календарний рік, не може перевищувати кількості, що впливає з пунктів 1 і 2 статті 154.





Щорічна відпустка

Стаття 161 [Обов'язок надати відпустку].

Роботодавець зобов'язаний надати працівникові відпустку в тому календарному році, в якому у працівника виникло право на неї. Стаття 162 [Поділ відпустки на частини].

На прохання працівника відпустку може бути поділено на частини. Однак у такому разі хоча б одна з частин відпустки повинна бути не менше 14 календарних днів підряд.

Ст. 163 [Графік відпусток].

§ 1. Відпустки надаються відповідно до графіка відпусток. Графік відпусток визначається роботодавцем з урахуванням побажань працівників та необхідності забезпечення нормального ходу роботи. До графіка відпусток не включається частина відпустки, що надається працівникові відповідно до статті 1672.

§ 11. Роботодавець не може визначати графік відпусток, якщо профспілкова організація підприємства погодилася з ним; це стосується також роботодавця, який не має профспілкової організації на підприємстві. У таких випадках роботодавець визначає графік відпусток після консультації з працівником. Положення другого і третього речень § 1 застосовуються *mutatis mutandis*.

§ 2 Графік відпусток доводиться до відома працівників у спосіб, прийнятий роботодавцем.





Відпустка на вимогу

Стаття 1672 [Відпустка на вимогу].

Роботодавець зобов'язаний надати працівникові на його прохання і в зазначений ним час відпустку тривалістю не більше 4 днів у кожному календарному році. Прохання про відпустку працівник повинен повідомити роботодавця не пізніше дати початку відпустки.

Стаття 1673 [Тривалість відпустки на вимогу].

Загальна тривалість відпустки, яку працівник може використати відповідно до умов статті 1672, не може перевищувати 4 днів протягом календарного року, незалежно від кількості роботодавців, з якими працівник перебуває у трудових відносинах протягом року.

Фонд днів відпустки на першу вимогу є частиною загального фонду, вони не є додатковими днями.





Спеціальна відпустка

§15 Розпорядження про порядок виправдання відсутності на роботі та надання відпусток працівникам.

Роботодавець зобов'язаний звільнити працівника від роботи на період, що охоплює

- 1) 2 дні - у разі одруження працівника, народження дитини, смерті та поховання чоловіка/дружини працівника або його/її дитини, батька, матері, вітчима чи мачухи, а також у разі смерті та поховання вітчима чи мачухи
- 2) 1 день - у разі одруження дитини працівника або смерті та поховання сестри, брата, тещі, тестя, свекра, баби, діда чи іншої особи, яка перебуває на утриманні працівника або під його безпосереднім опікуванням.





Компенсація за невикористану відпустку

Ст. 171 [Компенсація за відпустку].

§ 1. У випадку, якщо працівник не використав свою відпустку повністю або частково у зв'язку з припиненням або закінченням трудових відносин, він має право на грошовий еквівалент.

§ Роботодавець не зобов'язаний виплачувати грошовий еквівалент, зазначений у § 1, якщо сторони вирішили використати відпустку, поки працівник перебуває у трудових відносинах на підставі іншого трудового договору, укладеного з тим самим роботодавцем одразу після припинення або закінчення терміну дії попереднього трудового договору з цим роботодавцем.





Запитання 1

Працівник працює у роботодавця один рік. Він має вищу освіту та ступінь магістра.
Скільки днів щорічної відпустки йому належить?





Запитання 1

Працівник працює у роботодавця один рік. Він має вищу освіту та ступінь магістра.

Скільки днів щорічної відпустки йому належить?

Відповідь: 20.

8 років стажу після закінчення університету + один рік роботи = 9 років стажу.





Запитання 2

Працівник влаштовується на першу роботу за трудовим договором.
Як буде розраховуватися його щорічна відпустка?





Запитання 2

Працівник влаштовується на першу роботу за трудовим договором.

Як йому буде розрахована щорічна відпустка?

Відповідь: пропорційно, тобто 20 святкових днів поділити на 12 місяців = 1,66 дня кожного місяця (з округленням в більшу сторону)





Запитання 3

Працівник телефонує роботодавцю о 7.00 ранку (графік роботи в цей день - з 8.00 до 16.00) і просить надати йому відпустку на першу вимогу. Він не пояснює роботодавцю мету відпустки. Працівник говорить нечітко, у манері, характерній для стану алкогольного сп'яніння. Роботодавець має особливу потребу в працівнику в цей день. До кінцевого терміну завершення роботи над проектом, в якому працівник бере істотну участь, залишилося 2 дні. Чи може роботодавець відмовити у наданні відпустки за власним бажанням у такій ситуації?





Запитання 3

Працівник телефонує роботодавцю о 7.00 ранку (графік роботи в цей день - з 8.00 до 16.00) і просить надати йому відпустку на першу вимогу. Він не пояснює роботодавцю мету відпустки. Працівник говорить нечітко, у манері, характерній для стану алкогольного сп'яніння. Роботодавець має особливу потребу в працівнику в цей день. До кінцевого терміну завершення роботи над проектом, в якому працівник бере істотну участь, залишилося 2 дні. Чи може роботодавець відмовити у наданні відпустки за заявою в такій ситуації?

Відповідь: Роботодавець може відмовити у наданні відпустки на вимогу лише у зв'язку з винятковими обставинами (загроза життєво важливим інтересам роботодавця).





Дякуємо за увагу 😊





Metropolitarny Instytut Rozwoju , що базується в Сосоновці, реалізує модель підтримки під назвою MIRnowacja в рамках конкурсу грантів "Шанс - нові можливості для дорослих", реалізованого Фондом розвитку системи освіти в рамках Пріоритетної осі IV. Соціальні інновації транснаціональне співробітництво, Захід 4. 1 Соціальні інновації Операційної програми "Розвиток освіти знань 2014 - 2020", що співфінансується Європейським Союзом з Європейського соціального фонду.



Fundusze Europejskie
Wiedza Edukacja Rozwój



**Rzeczpospolita
Polska**

Unia Europejska
Europejski Fundusz Społeczny

