**Відповідаємо на запитання, які надходять під час проведення «Прямої телефонної лінії»**

**Ситуація:** працівник був призваний на військову службу по мобілізації, в особливий період, в березні 2014 р.; продовжував військову службу на умовах контракту після спливу строку такої служби з формулюванням «до закінчення особливого періоду» - з березня 2015 р.; звільнився з військової служби в серпні 2017 р.Повернувся на робоче місце, на якому працював на час призову.

**Запитання** Чи має він право на шорічну основну відпустку за період служби по мобілізації, у період служби за контрактом.

**Відповідь** Так, має право на щорічну основну відпустку за період з березня 2014 р. (призов по мобілізації) по серпень 2017 р. (звільнення з служби за контрактом) з наступних підстав.

Гарантії для працівників, які були прізваі на військову службу по мобілізації, в особливий період, вступили на військову службу за контрактом, визначені ч. 2 ст. 39 Закону України від 25.03.1992 р.№ 2232 «Про військовий обов'язок і військову службу», ст. 119 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП).

Відповідно до ч. 2 ст. 39 Закону України «Про військовий обов’язок і військову службу», громадяни України, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, або прийняті на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану, користуються гарантіями, передбаченими частинами третьою та четвертою ст. 119 КЗпП.

На сьогодні нормами частини третьої ст. 119 КЗпП установлено, що гарантії щодо збереження місця роботи, посади та середнього заробітку поширюються на осіб, які залучаються на:

* строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період;
* 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.

Місце роботи, посада і середній заробіток зберігаються незалежно від підпорядкування та форми власності підприємства, установи, організації, фермерського господарства, сільськогосподарського виробничого кооперативу, і у фізичних осіб — підприємців, у яких вони працювали на час призову.

**Щодо стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку**

А час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково, відповідно до п.2 ч.1 ст. 82 КЗпП, [п.2 ч.1 ст. 9 Закону України від 15.11.1996 № 504 «Про відпустки»](http://1k.expertus.ua/#/document/94/41886/me93/)  зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Тобто, період проходження працівником військової служби у зв’язку з мобілізацією, військової служби за контрактом, під час дії особливого періоду, зараховується роботодавцем, у якого він працював на час призову, до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку.

Законодавством України не передбачено строку давності, після якого працівник втрачає право на щорічну відпустку. У разі якщо з якихось причин працівник не скористався своїм правом на неї за попередній рік чи за кілька попередніх років, то він має право використати дні відпустки.

**Щодо дії особливого періоду**

Особливий період розпочався з моменту оголошення Указу Президента України від 17.03.2014 р.№303/2014 "Про часткову мобілізацію".

На теперішній час Особливий період в Україні час продовжує свою дію.

Така позиція щодо тлумачення поняття "особливий період" сформульована Верховним судом України в листі від 13.07.2018 р. № 60-1543/0/2-18: «Особливий період діє в Україні від 17.03.2014 р., після оприлюднення Указу Президента України від 17.03.2014 р.№303/2014 "Про часткову мобілізацію".

Старший інспектор Головного

Управління Державної служби

України з питань праці в Одеській області І.Б.Сорокін