



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№13

Травень 2017 р.

Невикористані відпустки

Невикористані відпустки

Буває так, що працівники установ тривалий період роботи не використовують своє право на щорічну відпустку. Чи можна надати таким працівникам одразу всі невикористані дні відпустки та як виплатити за невикористану відпустку компенсацію?

Ситуації, коли працівник не може піти у щорічну відпустку в період, визначений графіком відпусток, трапляються часто. Іноді сам працівник відмовляється брати відпустку, а іноді — керівник установи не може його відпустити через виробничі потреби.

Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР (далі — Закон про відпустки) заборонено не надавати щорічні відпустки повної тривалості: протягом двох років підряд; протягом робочого року особам віком до 18 років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

До того ж ненадання щорічних відпусток у терміни, визначені Законом України «Про відпустки» та Кодексом законів про працю України (КЗпП), є грубим порушенням законодавства про працю. За це керівника установи може бути притягнуто до відповідальності. Тож аби дотримати вимог законодавства про працю, керівник установи в терміни, визначені графіком відпусток, без заяви працівника має право видати наказ про надання цьому працівнику відпустки.

Якщо ж працівник, усупереч наказу, прийде на роботу під час відпустки, керівник установи має право не допустити його до роботи. Адже відповідно до статті 139 КЗпП працівники зобов'язані своєчасно і точно виконувати розпорядження керівника установи. Як бачимо, щорічну відпустку працівникам установи слід надавати вчасно згідно із затвердженим графіком відпусток.

Як надавати дні невикористаної відпустки

Законодавство про працю не установлює строку давності, після якого втрачається право на щорічну відпустку. Варто згадати й про обмеження максимальної тривалості відпусток у робочому році, установлене частиною третьою статті 10 Закону України «Про відпустки». Загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів (к. дн.). Утім, це обмеження не поширюється на працівників, які, окрім щорічних основної та додаткових відпусток, у поточному робочому році виявлять бажання скористатися невикористаною щорічною відпусткою за минулий рік.

Варто зазначити, що невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка (ч. 2 ст. 12 Закону України «Про відпустки»). Тож якщо працівник подасть заяву про надання йому підряд кількох відпусток, керівник установи може обмежити їх тривалість лише тому, що відсутність працівника протягом такого часу може негативно позначитися на діяльності установи.

Питання кількості відпусток, які можуть бути надані працівникові протягом робочого року, має вирішуватися за погодженням сторін трудового договору (тобто між працівником і керівником установи). Також його можна обумовити в правилах внутрішнього трудового розпорядку. На це вказує і Мінсоцполітики в листі від 24.12.2013 № 152/13/82-13. На вимогу частини дванадцятої статті 10 Закону України «Про відпустки» в установі слід вести облік відпусток, що надаються працівникам.

Тому аби було легше вести розрахунок днів невикористаних відпусток, радимо надавати працівнику спочатку невикористану щорічну відпустку за попередній рік, а потім за наступний.

Законодавство не містить вимог щодо надання невикористаних відпусток частинами за кожний робочий рік окремо. Чи вносити невикористані відпустки до графіка відпусток? Черговість надання відпусток визначають графіками відпусток. Його: затверджує керівник установи; погоджує профспілка чи інший уповноважений на представництво трудовим колективом орган; слід довести до відома всіх працівників.

Конкретний період надання працівникам щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджують між працівником і керівником установи. Усі невикористані раніше відпустки або їх частини слід унести до графіка відпусток на поточний рік.

Інформація про невикористані відпустки за минулі роки дасть змогу належно спланувати надання відпусток з урахуванням безперебійної роботи установи, інтересів працівників і задоволення їх потреби у відпочинку.

Водночас якщо в установі з якихось причин не складений графік відпусток або якщо не використані працівником за минулі роки відпустки не включено до цього графіка, це не позбавляє працівника права взяти дні невикористаних відпусток.

Компенсація за невикористану відпустку

Коли можна замінювати відпустки грошовою компенсацією, якщо працівник з якихось причин не скористався своїм правом на щорічну відпустку, а також додаткову відпустку працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — інваліда з дитинства підгрупи А І групи, у разі звільнення з будь-яких підстав відповідно до статті 24 Закону про відпустки йому виплачують компенсацію за всі невикористані дні такої відпустки.

Наразі законодавством не передбачено строку, після спливу якого працівник втрачає право на виплату такої компенсації за щорічні відпустки

минулих років. Як правило, грошову компенсацію виплачують працівнику під час остаточного розрахунку. Водночас частиною четвертою статті 24 Закону України «Про відпустки» передбачене право працівника за бажанням замінити частину щорічної відпустки грошовою компенсацією. Утім, за однієї умови — тривалість наданої йому щорічної та додаткових відпусток не повинна бути меншою ніж 24 к. дн.

Наприклад, тривалість щорічної відпустки працівника становить 45 к. дн., у т. ч. 15 к. дн. додаткової відпустки. Тож у разі якщо такий працівник у відповідному робочому році перебував у відпустці 24 к. дн., за решту днів щорічної відпустки (21 к. дн.), установа має виплатити йому грошову компенсацію. А з огляду на те, що виплата грошової компенсації, наприклад, за додаткову відпустку працівникам, які мають дітей, передбачена лише у разі звільнення, радимо працівнику для отримання компенсації вчинити так. Дні додаткової відпустки краще приєднати до частини щорічної відпустки, яку на вимогу статті 24 Закону України «Про відпустки» має використати працівник, а за решту невикористаних днів щорічної відпустки отримати грошову компенсацію. Зауважимо, що особам віком до 18 років замінювати відпустки грошовою компенсацією не можна.

Підготувала Подгорець В.В.