



Одеська обласна організація Профспілки

ІНФОРМАЦІЙНИЙ БЮЛЕТЕНЬ

№21

Липень 2025 р.

**Гроші замість відпустки:
Коли та як це можливо без звільнення**

Чи згорають накопичені дні щорічної відпустки та соцвідпустки на дітей

Пам'ятайте: накопичені дні щорічної відпустки та соцвідпустки на дітей не згорають за жодних обставин. Наприклад, працівник не був у щорічній відпустці один, три, п'ять або навіть десять робочих років – накопичені дні цієї відпустки залишаються.

Водночас для роботодавця таке накопичення щорічних відпусток може обернутися штрафом у розмірі однієї мінімальної заробітної плати (ст. 265 Кодексу законів про працю України).

Накопичені дні щорічної відпустки та соцвідпустки на дітей можуть бути використані в процесі трудової діяльності, а при звільненні – обов'язково підлягають компенсації.

А чи можна отримати за ці відпустки компенсацію без звільнення та без мобілізації?

Заміна частини щорічної відпустки компенсацією

У ст. 24 Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» читаємо: За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути меншою ніж 24 календарні дні

Отже, заміну частини щорічної відпустки грошовою компенсацією передбачено законодавством. Водночас ця норма має чимало нюансів.

Соцвідпустка на дітей не компенсується під час трудових відносин

Зверніть увагу: компенсувати під час роботи можна лише щорічну відпустку. У підрахунку днів, які можуть бути використані для компенсації, враховуються лише дні щорічної основної та додаткової відпустки!

Отже, соціальна додаткова відпустка на дітей не компенсується під час трудових відносин – лише при звільненні, адже вона є соціальною, а не щорічною.

Нюанси компенсації щорічної відпустки

По-перше, замінити можна лише частину щорічної відпустки. Тобто працівник має відгуляти 24 календарні дні, а решту днів можна компенсувати.

По-друге, для цілей компенсації потрібно використати 24 календарні дні щорічної відпустки за кожен робочий рік.

По-третє, якщо у працівника є право тільки на щорічну відпустку тривалістю 24 к. дн., у процесі трудових відносин у нього не виникне права на компенсацію цієї відпустки.

Наприклад, працівник має право виключно на щорічну основну відпустку тривалістю 24 календарні дні за попередній робочий рік і двадцять чотири календарні дні за поточний робочий рік.

Чи може працівник використати 24 календарні дні щорічної відпустки, а за решту отримати компенсацію?

Ні, не може, адже йдеться про поєднання днів з різних робочих років.

Класичний приклад, коли виплата компенсації без звільнення можлива.

У працівника є право за робочий рік на щорічну відпустку тривалістю 28 к. дн.: 24 – основна, 4 – додаткова відпустка за роботу за комп'ютером додаткова. За умови використання 24 к. дн., 4 к. дн. можуть бути компенсовані

Або інший приклад.

Працівник з інвалідністю третьої групи має право за робочий рік на щорічну основну відпустку тривалістю 26 календарних днів. За умови використання 24 к.дн., за 2 дні йому може бути виплачена грошова компенсація.

Оформлення виплати компенсації

Важливе уточнення: компенсація за щорічну відпустку без звільнення виплачується **виключно за бажанням працівника**. Тобто роботодавець не має права ініціювати заміну частини відпустки грошовою компенсацією.

При цьому, якщо у працівника справді є право на компенсацію щорічної відпустки й він подав відповідну заяву, роботодавець не має права йому відмовити.

Для оформлення компенсації за щорічну відпустку без звільнення працівник має подати заяву, а роботодавець – видати відповідний наказ.

При цьому свого часу Мінсоцполітики роз'яснювало: у разі наявності наказу про надання працівникові щорічної відпустки тривалістю 24 к. дн. вже можна видавати наказ про грошову компенсацію інших днів щорічної відпустки, що належать за той самий робочий рік, що і надані дні відпустки.

Звісно, лише за наявності заяви від працівника про компенсацію.

Висновки

Соцвідпустка на дітей компенсується лише у разі звільнення працівника.

Натомість частина щорічної відпустки може бути замінена грошовою компенсацією без звільнення. Для цього працівник повинен використати 24 календарні дні щорічної відпустки, а за решту днів, що належать за той самий робочий рік, може отримати грошову компенсацію.

Право на компенсацію без звільнення виникає лише у випадках, коли тривалість щорічної відпустки за робочий рік перевищує 24 к.дн. Для реалізації цього права працівник повинен подати відповідну заяву, а роботодавець — видати наказ.

Як надати працівнику накопичені щорічні відпустки за минулі роки: правила і приклади

Щорічні відпустки «не згорають»

Одразу відзначимо, що трудовим законодавством не передбачено строку давності, після закінчення якого працівник втрачає право на накопичені дні щорічної відпустки за минулі робочі роки.

Наприклад, у працівника накопичилося 100 днів щорічної відпустки за кілька років. Він має право їх використати за погодженням із роботодавцем або отримати за них грошову компенсацію при звільненні.

Черговість використання накопичених відпусток

У Законі України від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» не визначено, у якій послідовності використовувати накопичені дні щорічної відпустки.

Проте профільне міністерство рекомендує спочатку надавати працівнику невикористану щорічну відпустку за попередній рік, а потім – за наступний (лист Мінсоцполітики від 24.12.2013 №152/13/82-13).

Доцільно надавати працівнику спочатку невикористану щорічну відпустку за попередній рік, а потім за наступний

Наприклад, спочатку слід надати щорічну відпустку за робочий рік з 15.05.2023 по 14.05.2024, потім за робочий рік з 15.05.2024 по 14.05.2025.

Оформлюємо використання накопичених днів

У разі значного накопичення днів щорічної відпустки краще планувати їх використання у графіку відпусток. Але за наявності згоди між працівником і роботодавцем можна надати такі дні й поза графіком відпусток.

У такому разі у заяві працівник вказує прохання надати щорічну відпустку, зазначає дату початку і бажану тривалість відпустки. Працівнику не обов'язково розписувати робочі роки, за які він бажає скористатися днями щорічної відпустки. Але при виданні наказу обов'язково слід вказати дату початку і дату закінчення щорічної відпустки, її загальну тривалість, а також розписати, скільки днів надається за той чи інший робочий рік.

Наприклад, вказати «з них 10 календарних днів за робочий рік з 10.04.2023 по 09.04.2024 та 14 календарних днів за робочий рік з 10.04.2024 по 09.04.2025». Це допоможе заповнити особову картку П-2 або її аналог.

Контролюємо наявність неподільної частини

При наданні щорічної відпустки за минулі роки потрібно слідкувати за правилами її поділу на частини, визначені в ст. 12 Закону про відпустки. Так, за кожний робочий рік одна із наданих частин щорічної відпустки має становити не менше ніж 14 календарних днів. При підрахунку мінімальних 14 календарних днів не можна сумувати дні щорічної відпустки, належні за різні робочі роки.

Щорічна відпустка: чи можна надавати 14 днів за два періоди

Щорічна відпустка має надаватися окремо за кожен робочий рік, а її основна частина не може бути меншою за 14 днів – роз'яснення Держпраці у листі від 21.01.2025

Відповідно до ч. 1 ст. 6 Закону України від 15.11.1996 №504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон про відпустки) щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю **не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору**.

Частинами 9 – 11 ст. 10 Закону про відпустки визначено, що **щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року**.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом (далі – роботодавець) за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.

При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і **роботодавцем, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну**.

Згідно з ч. 1 ст. 12 Закону про відпустки щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за **умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів**.

У листі від 21.01.2025 №107/2.3/2.1-ЗВ-25а Держпраці зазначає, що законодавством про працю не визначено черговості надання відпусток за різні робочі роки.

Додаток 1.

**ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ДЕПАРТАМЕНТ
З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ЛИСТ**

від 21.01.2025 р. N 107/2.3/2.1-ЗВ-25а (Витяг)

Департамент з питань праці Державної служби України з питань праці розглянув [...]запит на інформацію [...] та повідомляє. <...>

Повноваження Держпраці визначені Положенням про Державну службу з питань праці, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 11.02.2015 №96(далі - Положення), відповідно до якого Держпраці реалізує державну політику, зокрема з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

Підпунктом 46 пункту 4 Положення визначено, що Держпраці відповідно до покладених на неї завдань забезпечує роботодавців і працівників інформацією та роз'ясненнями щодо ефективних засобів дотримання законодавства та запобігання можливим його порушенням.

Відповідно до частини першої статті 6 Закону України "Про відпустки" (далі - Закон)щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Частинами дев'ятою - одинадцятою статті 10 Закону визначено, що щорічні відпустки за другий та наступні роки роботи можуть бути надані працівникові в будь-який час відповідного робочого року.

Черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. При складанні графіків ураховуються інтереси виробництва, особисті інтереси працівників та можливості для їх відпочинку.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Згідно з частиною першою статті 12 Закону щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Законодавством про працю не визначено черговості надання відпусток за різні робочі роки. Таким чином, щорічні відпустки можуть бути надані, як за минулі періоди та поточний робочий рік. Водночас основна безперервна частина тривалістю 14 календарних днів має бути використана за кожний робочий рік.

Враховуючи інформацію, викладену у Вашому запиті, надання працівнику щорічної відпустки тривалістю 14 календарних днів (3 календарних дні за період роботи 01.05.2023 - 01.05.2024 та 11 календарних днів за період роботи 01.05.2024 - 01.05.2025) буде вважатися порушенням частини першої статті 12 Закону, оскільки в такому випадку не забезпечується умова, що основна безперервна частина щорічної відпустки за період роботи 05.01.2024 - 05.01.2015 становитиме не менше 14 календарних днів.

У разі виникнення додаткових питань Ви можете звернутись до Міністерства економіки України як до головного органу у системі центральних органів виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері праці, зайнятості населення, трудової міграції, трудових відносин, соціального діалогу.

Звертаємо увагу, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно-правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

*Заступник директора - начальник
відділу нагляду за дотриманням
законодавства про працю*

Олена КОНОВАЛОВА

Таким чином, щорічні відпустки можуть бути надані, як за минулі періоди та поточний робочий рік.

Водночас основна безперервна частина тривалістю 14 календарних днів має бути використана за кожний робочий рік

Тому у випадку надання працівнику щорічної відпустки тривалістю 14 календарних днів (3 календарних дні за період роботи 01.05.2023 – 01.05.2024 та 11 календарних днів за період роботи 01.05.2024 – 01.05.2025) буде вважатися порушенням ч. 1 ст. 12 Закону про відпустки, оскільки в такому

випадку не забезпечується умова, що основна безперервна частина щорічної відпустки за період роботи 05.01.2024 – 05.01.2025 становитиме не менше 14 календарних днів.

Максимальна тривалість відпустки

У ч. 3 ст. 10 Закону про відпустки вказано, що загальна тривалість щорічних основної та додаткових відпусток не може перевищувати 59 календарних днів. Проте це стосується права працівника на щорічну відпустку за один робочий рік. При використанні щорічної відпустки за різні робочі роки вказане обмеження не спрацьовує. Тобто, працівнику, якщо роботодавець згоден, можна надати одночасно 60 або 100 календарних днів щорічної відпустки у разі наявності такої кількості накопичених днів.

Використання накопичених відпусток під час 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. (ч. 1 ст. 12 Законом України від 15.03.2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», далі – Закон № 2136).

Увага! Це право, а не обов'язок роботодавця.

Проте це обмеження може бути застосовано виключно до щорічної основної відпустки за поточний робочий рік й не застосовується до накопичених днів щорічних відпусток за попередні робочі роки.

Висновки

1. Накопичені дні щорічної відпустки за попередні робочі роки не згорають. Працівник має право їх використати або при звільненні за них має бути виплачена грошова компенсація.
2. Бажано використання накопичених днів щорічної відпустки планувати у графіку відпусток. Проте немає заборон на їх використання поза графіком у разі згоди обох сторін.
3. При цьому рекомендовано використовувати дні щорічної відпустки у хронологічній послідовності – за попередній робочий рік, а потім за наступний.
4. Обмежень з боку законодавства по тривалості одночасного використання накопичених днів щорічної відпустки немає.

Підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників Валентина ПОДГОРЕЦЬ, тел. 0676544235.