



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 40

Листопад 2023 р.

**Компенсації за невикористану відпустку:
виплати та розрахунок**

Правила компенсації відпусток під час воєнного стану не змінилися, хоча для деяких працівників зменшилася тривалість щорічної основної відпустки, яку вони можуть використати.

Компенсація відпустки при звільненні

При звільненні працівника роботодавець виплачує грошову компенсацію за всі невикористані дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (*ст. 24 Закону про відпустки*).

При звільненні керівників, педагогічних, науково-педагогічних, працівників та наукових працівників виплачують грошову компенсацію за невикористані дні щорічної основної відпустки з розрахунку повної її тривалості, якщо працівник до звільнення пропрацював не менше 10 місяців (*ч. 2 ст. 24 Закону про відпустки*). Наприклад: викладачу закладу загальної середньої освіти – за 56 к. дн., перекладачу-дактилологу закладу вищої освіти – за 42 к. дн.; пропорційно відпрацьованому часу, якщо працівник до звільнення пропрацював менше 10 місяців.

Правила тут такі:

- працює правило «24 к. дні» – при накопиченні невикористаних відпусток за минулі роки. По кожному року компенсувати можна лише ті дні, які перевищують мінімальні 24;
- відпустки «на дітей» також накопичуються, але не за робочий рік, а за календарний;
- відпустки учасників бойових дій, студентам на сесію – взагалі не накопичуються й право на них «згорає» з початком року.

Ситуація 1 (2 роки не був у відпустці). Працівник у минулому робочому році взагалі не виходив у щорічну відпустку, і у нього накопичилося за поточний і минулий робочий рік 48 к. дн. (= 24 +24). Права на компенсацію відпустки він все одно не має, за винятком компенсації при звільненні. До того ж така ситуація сама по собі – порушення трудового законодавства.

Ситуація 2 (накопичилась відпустка «на дітей»). Працівниця не користувалася у 2020 і 2021 роках такою відпусткою та звільнилася у 2023 році. Тоді вона має право на компенсацію всього 30 к. дн. такої відпустки (по 10 к. дн. за 2021 і 2022 роки та 10 к. дн. – за 2023 рік).

Накопичення більше 24 к. днів відпустки ще не означає «автоматичного» права на компенсацію, тому як «надлишок» треба поррахувати за кожний робочий рік окремо.

У разі звільнення за власним бажанням окрему заяву на компенсацію писати не обов'язково – потрібні фрази можна додати до заяви про звільнення. У наказі керівника на звільнення слід додати про компенсацію.

Чи можливо отримати компенсацію за невикористану відпустку без звільнення?

Під час вренного стану роботодавець може надавати працівнику щорічну основну відпустку повної тривалості, наприклад викладачам, педагогам-56к.дн., а також невикористану відпустку за минулі роки.

За бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні. Наприклад, якщо загальна тривалість щорічної відпустки працівника 28 календарних днів (24 к. д. - щорічна основна відпустка і 4 к. д. - щорічна додаткова відпустка за ненормований робочий день, визначена колективним договором), то за умови використання працівником за відповідний робочий рік щорічної відпустки тривалістю 24 календарних дні, за 4 календарних дні він може отримати компенсацію (*Лист Міністерства праці та соціальної політики України від 24 червня 2011 року N 208/13/116-11 “Щодо грошової компенсації працівникам за невикористані дні щорічної та додаткової відпусток”*).

Особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається. Якщо нема факту звільнення працівника, грошова компенсація за невикористані відпустки при його переведенні на іншу посаду не виплачується.

Працівник пише заяву на компенсацію щорічної, додаткової відпусток. Керівник установи має підписати ще й наказ, за яким і нараховується грошова компенсація за невикористану відпустку без звільнення.

Увага: 24 к. дн. – тільки їхнє перевищення можна замінити грошовою компенсацією. Виняток – звільнення, коли оплачуються всі невикористані дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам.

Чи можна виплатити грошову компенсацію за невикористані за декілька років дні відпусток без звільнення

Згідно зі статтею 24 Закону України «Про відпустки» тільки в 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 з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Отже, способом отримати грошову компенсацію за невикористану відпустку є звільнення працівника.

Другий варіант (стаття 24 Закону України «Про відпустки»): за бажанням працівника частина щорічної відпустки замінюється грошовою компенсацією. При цьому тривалість наданої працівникові щорічної та додаткових відпусток не повинна бути менше ніж 24 календарних дні. Основною умовою для одержання грошової компенсації за частину щорічної відпустки є обов’язкове використання працівником 24 календарних днів щорічної відпустки. Оскільки 24 календарних дні надаються за робочий рік, то за два робочі роки буде 48 календарних днів. І ці дні за перший, другий (наступні) роки треба використати. Тільки після використання працівником 24 календарних днів

щорічної відпустки за робочий рік, за який надається відпустка, за бажанням працівника (за його письмовою заявою) за решту днів невикористаної щорічної відпустки може бути виплачено грошову компенсацію.

Компенсація щорічних подовжених і додаткових відпусток

Випадки подовжених відпусток можна знайти у Законі «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504 (далі – Закон про відпустки) та законодавстві, що регулює відносини у відповідній бюджетній сфері. Наприклад, це:

- педагогічні, наукові і науково-педагогічні працівники – щорічна відпустка 56 к. дн. (ст. 6 Закону про відпустки);
- особи з інвалідністю 3 групи – щорічна відпустка 26 к. дн. (ст. 6 Закону про відпустки);
- особи віком до 18 років – 31 к. день (ст. 6 Закону про відпустки);
- додаткова щорічна відпустка до 35 к. дн. (ст. 7 Закону про відпустки);
- щорічної додаткової відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами праці (ст. 7 Закону № 504);
- щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці, яка надається окремим категоріям працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я (частина перша ст. 8 Закону № 504);
- щорічної додаткової відпустки за особливий характер праці працівникам з ненормованим робочим днем (частина друга ст. 8 Закону № 504);
- додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (ст. 19 Закону № 504).

Таким чином, норма щодо виплати грошової компенсації поширюється на невикористані дні щорічної відпустки (основної і додаткових), а також на один вид соціальної відпустки – відпустку працівникам, які мають дітей.

Компенсація соціальних та інших додаткових відпусток

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.

Додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, є соціальною відпусткою і не належить до виду щорічних відпусток (стаття 4 Закону України «Про відпустки»), а тому надається повною тривалістю у будь-який час протягом календарного року, незалежно від відпрацьованого часу і дати народження дитини. При звільненні за попереднім місцем роботи (у тому числі і звільнення у зв'язку з переведенням) працівнику має бути виплачена грошова компенсація за всі невикористані дні додаткової соціальної відпустки.

Щодо соціальних відпусток – компенсація також нараховується, але тільки при звільненні й не за всі види таких відпусток. Так, компенсації при звільненні підлягають такі види соціальних відпусток (див. ст. 19 і ст. 24 Закону про відпустки):

- мати, яка має 2-х дітей віком до 15 років;
- одинока мати;
- мати, яка усиновила дитину;
- мати, яка має дитину з інвалідністю підгрупи А І групи (або батько, якщо він виховує її без матері).

Нагадуємо, що тривалість таких додаткових відпусток «на дітей» – 10 к. днів без урахування святково-неробочих днів, а за наявності декількох підстав – 17 к. днів. При цьому такі відпустки не діляться на частини, тому працівник не може частину такої відпустки «відгуляти», а за частину – отримати компенсацію.

З соціальних та додаткових відпусток, які не належать до щорічних, грошовою компенсацією можна замінити лише відпустку «на дітей».

Інші види додаткових відпусток, які не входять до щорічних, компенсації взагалі не підлягають, навіть при звільненні (див. ст. 24 Закону про відпустки). Наприклад, не підлягають компенсації такі додаткові відпустки:

- учаснику бойових дій;
- особі з інвалідністю внаслідок війни;
- навчальні відпустки;
- творчі відпустки;
- відпустки для підготовки до участі у змаганнях;
- «чорнобильські» відпустки.

Розглянемо декілька типових ситуацій.

Ситуація 3 (соціальна відпустка «на дітей»). Матір двох дітей 8 і 10 років має 24 к. дн. щорічної відпустки та 10 к. дн. відпустки «на дітей». У звичайній ситуації, продовжуючи працювати, вона не може отримати компенсацію відпустки, тому що 24 к. дн. – це мінімум, а відпустка «на дітей» не компенсується. Однак при звільненні вона має право отримати компенсацію одразу за всі 34 к. дн. ($=24 + 10$), або за частину цих днів, а решту «відгуляти» та отримати відпускні. Але при цьому відгуляти лише частину відпустки «на дітей», а решту компенсувати – не можна, тому як відпустка не ділиться.

Ситуація 4 (додаткова відпустка учасника бойових дій). Начальник військового столу має «зароблені» 24 к. дн. щорічної відпустки та 10 к. дн. відпустки як учаснику бойових дій. При звільненні він може отримати компенсацію лише за 24 к. дн. Відпустка учасника бойових дій компенсації не підлягає, тому йому краще її використати й отримати за неї відпускні, а потім звільнитися й отримати компенсацію 24 к. днів.

Компенсація відпустки сумісникам нараховується так само, як і для інших працівників.

***Чи виплачується компенсація за невикористану відпустку у разі
переведення працівника на інше підприємство***

Закон №2352 від 01.07.2022 року позбавив можливість працівника при переведенні в іншу установу, грошову компенсацію за невикористані ним дні щорічних відпусток за його бажанням перерахувати на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

У разі переведення працівника на інше підприємство компенсація за невикористані дні відпустки нараховується та виплачується працівнику за тими ж правилами, що й при звільненні. При цьому стаж роботи, що дає право на відпустку, на новому місці обчислюється від дня укладання трудового договору. При звільненні за попереднім місцем роботи (у тому числі і звільнення у зв'язку з переведенням) працівнику має бути виплачена грошова компенсація за всі невикористані дні додаткової соціальної відпустки.

***Чи впливає неповний робочий день або неповний робочий тиждень на
розмір компенсації за невикористану відпустку при звільненні***

Тривалість відпустки працівника, який працює на умовах неповного робочого часу, не відрізняється від тривалості відпустки працівника, який працює повний робочий день (тиждень), тобто залежить від тривалості відпустки, встановленої для конкретної посади і від стажу, що дає право на відповідну відпустку.

Чи виплачується компенсація за відпустку в разі смерті працівника

У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, що не була одержана за життя, виплачується членам сім'ї такого працівника, а у разі їх відсутності - входить до складу спадщини. Для отримання коштів потрібна заява спадкоємця в довільній формі.

***Чи потрібно виплачувати компенсацію сезонним працівникам та тим,
які прийняті на тимчасову роботу***

Кодексом законів про працю України для сезонних та тимчасових працівників передбачені такі ж трудові права та гарантії, як і для постійних робітників. Відповідно до статті 6 Закону України «Про відпустки» сезонним працівникам, а також тимчасовим працівникам відпустка надається пропорційно до відпрацьованого ними часу. Список сезонних робіт і сезонних галузей затверджується Кабінетом Міністрів України.

***Чи виплачується компенсація за відпустку працівнику, який був на
випробувальному терміні***

Коли працівнику було встановлено випробний термін і його звільняють як такого, що не пройшов випробування за статтею 28 КЗпП, йому зобов'язані теж нарахувати та виплатити компенсацію за дні невикористаної відпустки, як і іншим працівникам.

Як розрахувати суму компенсації

Як зазначено у листі Міністерства праці та соціальної політики України від 24 червня 2011 року № 208/13/116-11 "Щодо грошової компенсації працівникам за невикористані дні щорічної та додаткової відпусток", кількість днів щорічної відпустки, за які необхідно виплатити компенсацію працівникові, має розраховуватися виходячи з фактичної належної йому тривалості щорічної відпустки, яка визначається пропорційно відпрацьованому ним часу.

При підрахунку днів щорічної відпустки пропорційно відпрацьованому часу доцільно скористатися механізмом нарахування оплати за дні відпустки, закладеним у постанові Кабінету Міністрів України від 08 лютого 1995 року № 100 "Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати", тобто прив'язку розрахунку днів відпустки робити до календарних днів робочого року, в якому працював працівник.

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток, або для виплати компенсації за невикористані відпустки проводиться виходячи з виплат за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки або виплати компенсації за невикористані відпустки.

Обчислення середньої заробітної плати для виплати компенсації за невикористані відпустки, на які працівник набув право до 31 грудня 2023 року, проводиться виходячи з виплат, нарахованих у 2023 році.

Працівникові, який пропрацював на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи-підприємця або фізичної особи, які в межах трудових відносин використовують працю найманих працівників, менше року, середня заробітна плата обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи, тобто з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка або виплачується компенсація за невикористану відпустку. Якщо працівника прийнято (оформлено) на роботу не з першого числа місяця, проте дата прийняття на роботу є першим робочим днем місяця, то цей місяць враховується до розрахункового періоду як повний місяць.

Обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток або компенсації за невикористані відпустки проводиться шляхом ділення сумарного заробітку за останні перед наданням відпустки 12 місяців або за менший фактично відпрацьований період (розрахунковий період) на відповідну кількість календарних днів розрахункового періоду. Із розрахунку виключаються святкові та неробочі дні, встановлені законодавством. Отриманий результат множиться на число календарних днів відпустки.

Святкові та неробочі дні (стаття 73 Кодексу законів про працю України), які припадають на період відпустки, у розрахунок тривалості відпустки не включаються і не оплачуються.

Для виплати грошової компенсації за невикористані працівником дні відпустки терміну давності не встановлено, тобто якщо працівник не брав щорічні та «дитячі» відпустки кілька років, під час звільнення компенсацію

надають за всі роки (лист Міністерства праці та соціальної політики України від 22 лютого 2008 року N 33/13/116-08).

Утримання надміру використаних днів відпустки

У разі звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він уже одержав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості власник або уповноважений ним орган провадить відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року (стаття 22 Закону України «Про відпустки»), у т. ч. за попередні роки. Грошова компенсація за невикористану відпустку нараховується за всі дні відпочинку, якими працівник не скористався, у т. ч. за попередні роки. Їхню кількість обчислюємо окремо за кожним видом відпустки й у межах:

- робочого року – для щорічних відпусток;
- календарного року – для соціальних відпусток.

Для соціальних відпусток ці дні обчислюємо окремо за кожен календарний рік, у т. ч. у якому дитина досягла 15 років, а для щорічних — окремо за кожен робочий рік або пропорційно до відпрацьованого часу, якщо його тривалість становить менше 365 (366) к. дн.

Відрахування, передбачене частиною першою цієї статті, не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи у зв'язку з:

- призовом або прийняттям (вступом) на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу;
- переведенням працівника за його згодою на інше підприємство або переходом на виборну посаду у випадках, передбачених законами України;
- відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку з істотною зміною умов праці;
- змінами в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників;
- виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи;
- нез'явленням на роботу понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлено більш тривалий термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;
- поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;
- направленням на навчання;
- виходом на пенсію.

Відрахування із заробітної плати за невідпрацьовані дні відпустки у разі смерті працівника не провадиться.

Податки з компенсації за невикористану відпустку

Компенсація невикористаної відпустки – це частина заробітної плати, тому оподаткування аналогічне, тобто із суми компенсації утримуємо ПДФО за ставкою 18% і військовий збір за ставкою 1,5%. ЄСВ нараховуємо за ставкою 22%.

У Додатку 4ДФ податкового розрахунку компенсація відпускних при звільненні проходить під кодом «101», який використовується також і для зарплати, у т.ч. відпускних.

Коли слід виплатити компенсацію відпустки

Виплату компенсації проводимо в залежності від ситуації:

- без звільнення працівника – виплата може статися в будь-який момент, який повинен бути зазначений в наказі про надання відпустки, наприклад одночасно з виплатою відпускних або одразу після використання відпустки (лист Мінсоцполітики від 07.12.2016 р. № 731/13 / 116-16);
- при звільненні – компенсація повинна бути виплачена в день звільнення (ст. 116 КЗпП).

Ненарахування і невиплата компенсації відпустки вважається недотриманням мінімальних державних гарантій з оплати праці. Згідно з абзацом четвертим частини 2 статті 265 КЗпП, в разі недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці юридичними та фізичними особами - підприємцями, які використовують найману працю, вони несуть відповідальність у вигляді штрафу - **двократного розмірі мінімальної заробітної плати**, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, стосовно якого скоєно порушення.

Способи захисту права працівників на виплату компенсації за невикористану відпустку:

Позасудовий порядок. Куди звернутись

Згідно з частиною першою статті 225 КЗпП України працівник для вирішення спору про виплату належної йому компенсації за невикористану відпустку може звернутися із заявою до комісії по трудових спорах (у разі її створення) у тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у спорах про виплату належної йому заробітної плати - без обмеження будь-яким строком. У разі пропуску з поважних причин встановленого строку комісія по трудових спорах може його поновити. Заява працівника, що надійшла до комісії, підлягає обов'язковій реєстрації.

Комісія по трудових спорах обирається загальними зборами (конференцією) трудового колективу підприємства, установи, організації з числом працюючих не менш як 15 чоловік (стаття 223 КЗпП України).

Трудовий спір підлягає розглядові в комісії по трудових спорах, якщо працівник самотійно або з **участю профспілкової організації**, що представляє його інтереси, не врегулював розбіжності при безпосередніх

переговорах з власником або уповноваженим ним органом (частина друга статті 224 КЗпП України).

Судовий порядок

У разі наявності спору щодо компенсації за невикористану відпустку працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки, згідно з частиною першою статті 233 КЗпП України.

Відповідно до статті 234 КЗпП України, у разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 КЗпП України, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.

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