

МІНІСТЕРСТВО ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

22.02.2008 N 33/13/116-08

Щодо виплати компенсації за невикористані дні щорічної відпустки

У Департаменті з питань державного регулювання заробітної плати та умов праці розглянуто Ваше звернення і повідомляємо.

Згідно зі статтею 2 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) право на відпустки забезпечується гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), заробітної плати (допомоги) у випадках, передбачених цим Законом.

Відповідно до ст. 6 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

У разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей (ст. 24 цього Закону) (504/96-ВР).

Статтею 4 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) встановлено види відпусток і визначено, які саме відпустки відносяться до щорічних:

основна відпустка (ст. 6 цього Закону) (504/96-ВР);

додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці (ст. 7 цього Закону) (504/96-ВР);

додаткова відпустка за особливий характер праці (ст. 8 цього Закону) (504/96-ВР);

інші додаткові відпустки, передбачені законодавством.

Враховуючи зазначене, якщо працівник з якихось причин не скористався своїм правом на щорічну відпустку за кілька попередніх років (у т.ч. і за 2, 3, 4 чи більше років), він має право використати їх, а в разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні щорічних відпусток, визначених пунктом 1 частини першої ст. 4 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР). **Законодавством не передбачено терміну давності, після якого працівник втрачає право на щорічні відпустки, воно не містить заборони надавати щорічні відпустки у разі їх невикористання.**

Згідно з частиною третьою статті 24 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) у разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник.

Пунктом 8 частини сьомої статті 10 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) передбачено **працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю**

або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошову компенсацію, надаються за їх бажанням щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві.

Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи (частина третя статті 9 Закону України "Про відпустки") (504/96-ВР).

Відповідно до зазначеного працівник, який був переведений на роботу на інше підприємство, і грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток була перерахована на рахунок цього підприємства, має право на використання щорічної відпустки повної тривалості, а у разі звільнення - на отримання грошової компенсації.

При цьому середня заробітна плата для оплати часу щорічної відпустки працівникові, який пропрацював на підприємстві, установі, організації менше року, обчислюється виходячи з виплат за фактичний час роботи на підприємстві, куди перейшов працівник, тобто з першого числа місяця після оформлення на роботу до першого числа місяця, в якому надається відпустка (пункт 2 Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.95 р. N 100).

Враховуючи зазначене, нарахована за попереднім місцем роботи компенсація за невикористані дні щорічних відпусток і перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник, не виплачується. Розрахунок відпускних провадиться у зазначеному вище порядку.

Частиною шостою ст. 20 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР) визначено, що додаткові відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6, 7 і 8 Закону "Про відпустки", а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному статтею 11 цього Закону.

Зазначена відпустка не належить до виду щорічних, вона належить до виду соціальних відпусток. Тому додаткова відпустка, встановлена ст. 19 Закону України "Про відпустки" (504/96-ВР), надається за календарний рік, а не за відпрацьований робочий рік, працівник може використати її незалежно від дати народження дитини - до чи після.

У разі коли працівник з якихось причин не скористався своїм правом на таку відпустку у році досягнення дитиною певного віку або ж за кілька попередніх років, він має право на її одержання, а при звільненні йому має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні відпусток.

Законодавством не передбачено терміну давності, після якого втрачається право на додаткову відпустку працівникам, які мають дітей.

Директор Департаменту О.Товстенко