

Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист



## МОЖНО ЛИ ДЕЛИТЬ НА ЧАСТИ ОТПУСК БЕЗ СОХРАНЕНИЯ ЗАРПЛАТЫ?

*Наше предприятие периодически предоставляет сотрудникам по их заявлению отпуска за свой счет на один-два дня. Однако недавно мы услышали, что отпуск без сохранения зарплаты следует предоставлять на срок, установленный законодательно, то есть делить его на части – нельзя. Действительно ли деление отпуска за свой счет запрещено законодательством и за это работодателя могут наказать?*

**Нет, это не так. Работодатель имеет право предоставлять сотруднику отпуск за свой счет частями в течение календарного года.** Поясним подробнее.

Для начала напомним, что в Законе от 15.11.96 г. № 504/96-ВР (далее – Закон № 504) предусмотрено **два вида отпуска без сохранения зарплаты**, а именно:

- **отпуска, которые предоставляются в обязательном порядке по инициативе работника**, – в случаях, названных в ст. 25 Закона № 504 (определенным категориям работникам или при наступлении определенного события). Продолжительность такого отпуска зависит от основания его предоставления. К примеру, ветеранам труда предоставляется до 14 календарных дней (далее – к. д.) за календарный год;
- **отпуск по соглашению сторон** (т. е. по договоренности между сотрудником и работодателем) – по семейным обстоятельствам или по другим причинам (ст. 26 Закона № 504). Продолжительность – до 15 к. д. за календарный год.



**На заметку!** Отпуск за свой счет может предоставляться вне зависимости от продолжительности отработанного времени как основным работникам, оформленным по бессрочному или срочному трудовому договору, так и совместителям. Если сотрудник не воспользовался своим правом взять такой отпуск в текущем календарном году, эти дни не переносятся на следующий год.

Возможность деления на части отпуска без сохранения зарплаты законодательством действительно **не предусмотрена**. Согласно ст. 12 Закона № 504 делить на части можно только ежегодный отпуск. Именно на этом акцентирует внимание Минсоцполитики в своем письме от 03.02.12 г. № 31/13/133-12.

Однако мы с таким выводом министерства не согласны. Поясним почему.

**Во-первых**, из формулировок в ст. 25 и 26 Закона № 504 вытекает, что данный отпуск может делиться на части, и при этом нет необходимости устанавливать отдельные правила его деления. Например, в ст. 26 Закона № 504 сказано, что по семейным обстоятельствам и по другим причинам работнику может предоставляться отпуск без сохранения зарплаты на срок, обусловленный соглашением между работником и работодателем, но **не более 15 к. д. в год**.



**Сравните!** Совсем иная формулировка содержится в ст. 182<sup>1</sup> КЗоТ, ст. 19 Закона № 504 в отношении социального отпуска. Там сказано, что социальный отпуск сотрудникам, имеющим детей, предоставляется продолжительностью **10 к. д. за календарный год**.

Вернемся к формулировке из ст. 26 Закона № 504. Если указано «не более 15 к. д. в год», это означает, что в течение календарного года по договоренности с работодателем сотрудник может брать эти дни **частями**. Например, в марте – 1 к. д., в мае – 6 к. д., а в декабре – 8 к. д. То есть ра-

ботник может «выбрать» до 15 к. д. на протяжении всего календарного года.

Здесь главное, чтобы за календарный год работник не взял более 15 к. д. по семейным и иным обстоятельствам и не брал отпуск большей продолжительности, чем предусмотрено для его конкретного случая в ст. 25 Закона № 504.

**Во-вторых**, правило о делении отпуска, действительно, касается только ежегодных отпусков (ст. 12 Закона № 504). Однако на эту норму можно посмотреть и под другим углом. В данной норме предусмотрено ограничение – одна из частей этого отпуска должна быть непрерывной и составлять не менее 14 к. д. Но если на отпуска без сохранения зарплаты такое ограничение не распространяется, то они могут быть разделены на части любой продолжительности.

**В-третьих**, смысл такого отпуска состоит именно в том, чтобы его можно было взять, когда это необходимо сотруднику.

**Например**, по семейным обстоятельствам человеку понадобилось взять 5 к. д. за свой счет в мае. А в сентябре возникли новые семейные обстоятельства, и он взял еще 1 к. д. за свой счет.

А если предположить, что сотрудник должен взять сразу 15 к. д. либо менее 15 к. д. одновременно, то это приведет к нарушению прав работника. Получается, если ему необходимо взять по семейным обстоятельствам 2 к. д., то он вынужден будет либо идти в отпуск на 15 к. д. и не получать зарплату за этот период, либо взять 2 к. д. одновременно. И тогда он утратит право брать остальные 13 к. д. в течение календарного года.

Р

### Полезные бонусы для подписчиков группы компаний «Баланс»:



#### 1. БЕСПЛАТНАЯ КОНСУЛЬТАЦИОННАЯ ЛИНИЯ.

Получите конкретный устный ответ по телефону **(056) 370-44-25**, (график работы линии см. в изданиях)



или напишите на электронную почту **otvet@balance.ua** и мы перезвоним вам.



#### 2. ЖИВОЕ ОБЩЕНИЕ.

Ежемесячно проводятся семинары-практикумы в регионах.



#### 3. ЭЛЕКТРОННАЯ ВЕРСИЯ ИЗДАНИЯ В ПОДАРОК.

При подписке на 12 месяцев Вы получаете электронную версию издания (БСБ).

**Мы делаем все, чтобы ваша жизнь стала легче!**