

Маргарита МАЙОРЕНКО, юрист



ЧИ МОЖНА ДІЛИТИ НА ЧАСТИНИ ВІДПУСКУ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРПЛАТИ?

Наше підприємство періодично надає співробітникам за їх заявою відпустки за свій рахунок на один-два дні. Проте нещодавно ми почули, що відпустку без збереження зарплати слід надавати на строк, установлений законодавчо, тобто ділити його на частини – не можна. Чи дійсно ділення відпустки за свій рахунок заборонене законодавством і за це роботодавця можуть покарати?

Ні, це не так. Роботодавець має право надавати співробітникові відпустку за свій рахунок частинами протягом календарного року. Пояснимо докладніше.

Спершу нагадаємо, що в Законі від 15.11.96 р. № 504/96-ВР (далі – Закон № 504) передбачено два види відпустки без збереження зарплати, а саме:

- **відпустки, які надаються в обов'язковому порядку** за ініціативою працівника, – у випадках, названих у ст. 25 Закону № 504 (певним категоріям працівників або при настанні певної події). Тривалість такої відпустки залежить від підстави її надання. Наприклад, ветеранам праці надається до 14 календарних днів (далі – к. д.) за календарний рік;
- **відпустка за угодою сторін** (тобто за домовленістю між співробітником і роботодавцем) – за сімейними обставинами або з інших причин (ст. 26 Закону № 504). Тривалість – до 15 к. д. за календарний рік.



На замітку! Відпустка за свій рахунок може надаватися незалежно від тривалості відпрацьованого часу як основним працівникам, оформленим за безстроковим або строковим трудовим договором, так і сумісникам. Якщо співробітник не скористався своїм правом узяти таку відпустку в поточному календарному році, ці дні не переносяться на наступний рік.

Можливість ділення на частини відпустки без збереження зарплати законодавством дійсно **не передбачена**. Згідно зі ст. 12 Закону № 504 ділити на частини можна тільки щорічну відпустку. Саме на цьому акцентує увагу Мінсоцполітики у своєму листі від 03.02.12 р. № 31/13/133-12.

Проте ми з таким висновком міністерства не згодні. Пояснимо чому.

По-перше, з формулювань у ст. 25 та 26 Закону № 504 випливає, що ця відпустка може ділитися на частини, і при цьому немає необхідності встановлювати окремі правила її ділення. Наприклад, у ст. 26 Закону № 504 сказано, що за сімейними обставинами та з інших причин працівникові може надаватися відпустка без збереження зарплати на строк, обумовлений угодою між працівником і роботодавцем, але **не більше 15 к. д. на рік**.



Порівняйте! Зовсім інше формулювання міститься у ст. 182¹ КЗпП, ст. 19 Закону № 504 стосовно соціальної відпустки. Там сказано, що соціальна відпустка співробітникам, які мають дітей, надається тривалістю **10 к. д. за календарний рік**.

Повернемося до формулювання зі ст. 26 Закону № 504. Якщо зазначено «не більше 15 к. д. на рік», це означає, що протягом календарного року за домовленістю із роботодавцем співробітник може брати ці дні **частинами**. Наприклад, у березні – 1 к. д., у травні – 6 к. д., а в грудні –

8 к. д. Тобто працівник може «вибрати» до 15 к. д. протягом усього календарного року.

Тут головне, щоб за календарний рік працівник не взяв більше 15 к. д. за сімейними та іншими обставинами і не брав відпустку більшої тривалості, ніж передбачено для його конкретного випадку у ст. 25 Закону № 504.

По-друге, правило про ділення відпустки, дійсно, стосується тільки щорічних відпусток (ст. 12 Закону № 504). Проте на цю норму можна подивитися і під іншим кутом. У цій нормі передбачено обмеження – одна з частин цієї відпустки має бути безперервною і становити не менше 14 к. д. Але якщо на відпустки без збереження зарплати таке обмеження не поширюється, то вони можуть бути розділені на частини будь-якої тривалості.

По-третє, сенс такої відпустки полягає саме в тому, щоб її можна було взяти, коли це необхідно співробітникам.

Наприклад, за сімейними обставинами людині знадобилося взяти 5 к. д. за свій рахунок у травні. А у вересні виникли нові сімейні обставини, і він узяв ще 1 к. д. за свій рахунок.

А якщо припустити, що співробітник повинен узяти відразу 15 к. д. або менше 15 к. д. одноразово, то це призведе до порушення прав працівника. Виходить, якщо йому необхідно взяти за сімейними обставинами 2 к. д., то він вимушений буде або йти у відпустку на 15 к. д. і не отримувати зарплату за цей період, або взяти 2 к. д. одноразово. І тоді він втратить право брати решту 13 к. д. протягом календарного року.

P

Корисні бонуси для передплатників групи компаній «Баланс»



1. БЕЗКОШТОВНА КОНСУЛЬТАЦІЙНА ЛІНІЯ.

Отримайте конкретну усну відповідь за телефону **(056) 370-44-25**, (графік роботи лінії див. у виданнях)



або напишіть на електронну пошту **otvet@balance.ua** і ми зателефонуємо вам.



2. ЖИВЕ СПІЛКУВАННЯ.

Щомісяця проводяться семінари-практикуми в регіонах.



3. ЕЛЕКТРОННА ВЕРСІЯ ВИДАНЬ У ПОДАРУНОК.

При передплаті на 12 місяців Ви отримуєте електронну версію видання (БСБ).

Ми робимо все, щоб ваше життя було легшим!