

ПРОБЛЕМИ КЛАСИФІКАЦІЇ ДОДАТКОВИХ ВІДПУСТОК

Кучма О. Л.

доктор юридичних наук, доцент
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

м. Київ, Україна

Відповідно до ч.4 ст.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 [1].

Чи всі відпустки, які є додатковими можуть враховуватися при обчисленні вищезгаданих 24 календарних днів?

У трудовому законодавстві використовується термін «додаткова відпустка» для назви декількох видів відпусток. Аналізуючи правову сутність різних видів відпусток, приходимо до висновку, що додаткову відпустку можна розглядати у широкому та вузькому розумінні.

У вузькому розумінні додаткова відпустка є різновидом щорічної оплачуваної відпустки та відповідно до ст.76 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) може бути наступних видів: а) щорічна додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці; б) щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці; в) в інших випадках, передбачених законодавством [2].

Зрозуміло, що в статті 76 КЗпП проблемно зазначити всі види таких відпусток, але визначення вичерпного переліку в одній статті спростило б питання того, чи належить та чи інша відпустка до щорічної додаткової, чи ні. Щодо «інших випадків, передбачених законодавством», мається на увазі

законодавством, відмінним від КЗпП (якби у КЗпП були передбачені інші види додаткових щорічних відпусток, то їх перелік був би зазначений у статті 76 КЗпП).

Зокрема, відповідно до статті 77² КЗпП учасникам бойових дій, постраждалим учасникам Революції Гідності, особам з інвалідністю внаслідок війни, статус яких визначений Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту», особам, реабілітованим відповідно до Закону України «Про реабілітацію жертв репресій комуністичного тоталітарного режиму 1917 - 1991 років», із числа тих, яких було піддано репресіям у формі (формах) позбавлення волі (ув'язнення) або обмеження волі чи примусового безпідставного поміщення здорової людини до психіатричного закладу за рішенням позасудового або іншого репресивного органу, надається додаткова відпустка із збереженням заробітної плати тривалістю 14 календарних днів на рік. Дана відпустка є щорічною, додатковою, оплачуваною, проте не передбачена у 76 статті КЗпП [2]. Таким чином, такі критерії як щорічність надання та оплачуваність не є визначальними для віднесення відпустки до щорічної додаткової. І якщо відпустки, які передбачені у КЗпП розмежовують на додаткові щорічні та інші додаткові відпустки хоча б орієнтуючись на те, чи зазначений даний вид відпустки у статті 76 КЗпП чи ні, то для «інших випадків, передбачених законодавством» потрібен інший орієнтир.

Варто звернути увагу за що саме надають відпустку певного виду. Якщо підставою надання відпустки є період праці загалом чи в певних умовах (наприклад, ЧАЕС), то дані відпустки будуть належати до щорічних (основної чи додаткових), якщо підставою надання відпустки є підстави відмінні від факту праці, а пов'язані із працею лише тим, що відпустка надається працівнику, то дані відпустки не належать до додаткових відпусток у вузькому розумінні (наприклад, для відпустки, передбаченої статтею 77² КЗпП підставою є не факт праці в певних умовах а факт участі в бойових діях тощо).

У широкому розумінні додаткову відпустку можна розглядати як відмінну від щорічної оплачуваної відпустки. Деякі з таких відпусток у своїй

назві містять термін «додаткова», наприклад, додаткова відпустка у зв'язку з навчанням, додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи. Дані види відпусток є додатковими до щорічної основної відпустки, так як і інші відпустки, в назві яких немає слова «додаткова». Наприклад відпустка по вагітності та пологах надається не замість щорічної основної, тому теж є додатковою. В законодавстві відсутня відпустка, яка б надавалась замість щорічної основної відпустки.

При обчисленні тривалості щорічної відпустки відповідно до ч.4 ст.24 Закону України «Про відпустки» враховуються тільки додаткові відпустки у вузькому розумінні.

Є різні погляди з даного питання. Так, у журналі «Дебет-кредит» наведено наступний приклад заміни відпустки грошовою компенсацією:

«Приклад 2. Працівниця – одинока мати 2-х дітей віком до 15 років. Вона має право на щорічну основну відпустку тривалістю 24 календарні дні і на додаткову відпустку «на дітей» тривалістю 17 календарних днів щорічно. Вона бажає частину таких відпусток за календарний рік замінити грошовою компенсацією. Яка саме частина відпусток може бути замінена грошима?»

Як зазначено вище, додаткова відпустка «на дітей» до звільнення не підлягає заміні грошовою компенсацією. Але щорічна основна відпустка – підлягає, і тут можливий такий варіант.

Працівниця використовує 17 календарних днів додаткової відпустки «на дітей» (повністю, адже така відпустка поділу не підлягає, див. ст. 12 Закону про відпустки). І ще 7 календарних днів щорічної основної відпустки. Таким чином, виконано вимогу: тривалість наданої працівниці щорічної та додаткових відпусток не менше ніж 24 календарних дні.

Решта невикористаних днів щорічної основної відпустки працівниця може замінити грошовою компенсацією (за 17 календарних днів).» [3].

Дана позиція є дискусійною та спростовується роз'ясненням Міністерства соціальної політики України про те, що у ч. 4 ст. 24 Закону України «Про відпустки» йдеться виключно про щорічну відпустку — як у частині виплати грошової компенсації, так і в частині умови про використання для виплати такої компенсації. При цьому соціальна додаткова відпустка на дітей не належить до щорічних відпусток. Тому вона не враховується при визначенні

права працівника на отримання грошової компенсації за частину невикористаної щорічної відпустки [4].

Додаткові відпустки розглядаються у вузькому та широкому розумінні. Підставою для такого розмежування є факт, який покладено у визначення права на відпустку: для вузького розуміння тільки факт праці в певних умовах.

З метою уникнення непорозумінь при реалізації права на відпустку та права на грошову компенсацію за невикористану відпустку, вважаю за доцільне у назві відпусток (крім додаткових відпусток у вузькому розумінні) не використовувати термін «додаткова».

Також доцільно друге речення частини 4 статті 24 Закону України «Про відпустки» викласти у наступній редакції: «При цьому тривалість наданої працівникові щорічної (основної та додаткових) відпустки не повинна бути менше ніж 24 календарних дні».

Література:

1. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96. URL: <https://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. №322. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page4>.
3. Журнал «Дебет-Кредит» від 05 листопада 2018 р. URL: <https://consulting.dtki.ua/labor/labor-relations/11103>
4. Лист Міністерства соціальної політики України від 19 січня 2017 р. №132/0/101-17/284. URL: <https://i.factor.ua/journals/ot/2017/may/issue-10/1/article-27670.html>.