

информации об уголовном правонарушении, Единый реестр досудебных расследований.

Vapnyarchuk V. The essence of the start of pre-trial investigation of the new Code of Criminal Procedure

The article is devoted to problems of legal regulation of the start of pre-trial investigation of the new Code of Criminal Procedure and the practical application of legal norms regulating this production. Analyzed the reasons, grounds and procedure for starting the pre-trial investigation, his place in the pre-trial proceedings.

Keywords: pre-trial, pre-trial proceedings in the beginning of the investigation, reasons and grounds, taking and recording of information about the criminal offense, the Unified Register of pre-trial investigations.

УДК 349.22

***Н.М. Ванячук,**
провідний науковий співробітник
Національної академії правових наук України,
кандидат юридичних наук*

ДЕЯКІ ПИТАННЯ, ПОВ'ЯЗАНІ З ГРОШОВОЮ КОМПЕНСАЦІЮ ЗА НЕВИКОРИСТАНІ ЩОРІЧНІ ВІДПУСТКИ

У статті розглянуто деякі питання, пов'язані з грошовою компенсацією за невикористані щорічні відпустки. Проаналізовано законодавство та погляди науковців з цієї проблематики. Запропоновано шляхи вдосконалення в цій царині.

Ключові слова: працівник, роботодавець, грошова компенсація, щорічна відпустка.

У сучасній Україні відбуваються складні процеси реформування правової системи. Важливою їх частиною є ті зміни, що відбуваються у трудовому праві, зокрема, прийняття нового Трудового кодексу України має сприяти захисту прав людини в сфері праці, його норми повинні відповідати реаліям сучасного життя та враховувати загальноєвропейські тенденції щодо гармонізації трудових правовідносин. Особливої уваги потребують питання, пов'язані з основним видом відпочинку працівників – відпусткою.

Право на відпустки було предметом дослідження таких відомих учених у галузі трудового права, як М. Г. Александров, В. С. Венедиктов, Л. П. Гаращенко, Л. Я. Гінцбург, Р. З. Лівшиць, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, О. С. Хохрякова та ін.

Державні гарантії та відносини, пов'язані з відпусткою, регулюються Конституцією [1], Законом «Про відпустки» [2], Кодексом законів про

працю [3], іншими законами та нормативно-правовими актами України. Так, Закон «Про відпустки» встановлює державні гарантії права на відпустки, визначає умови, тривалість і порядок надання їх працівникам для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а також для виховання дітей, задоволення власних життєво важливих потреб та інтересів, всебічного розвитку особи.

Згідно зі ст. 2 указанного Закону право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи.

Як бачимо, всім працівникам надаються відпустки, котрі займають найважливіше місце в структурі часу відпочинку тих, хто працює. Як відомо, одним із соціальних прав, котре отримало закріплення в ст. 24 Загальної декларації прав людини, прийнятої ООН 10 грудня 1948 р. [4], в ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права, прийнятому ООН 16 грудня 1966 р. [5] є право на відпочинок, включаючи право на оплачувану відпустку. Право громадян України на відпочинок проголошене й ст. 45 Основного Закону України. Зокрема, це право забезпечується наданням оплачуваної щорічної відпустки.

У сучасному трудовому законодавстві відсутні офіційні визначення поняття «відпустка». Навіть у проекті Трудового кодексу [6] законодавцем не надається ні загального визначення поняття «відпустка», ні жодного з понять видів відпусток. Серед науковців стосовно цього питання існують різні думки. Так, на думку В. І. Прокопенка, відпустка – це вільна від роботи година протягом установленої законом або угодою сторін кількості днів з виплатою заробітної плати або без її збереження [7, с. 310]. Н. Б. Болотіна й Г. І. Чанишева, дане поняття визначають, як час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається працівникам зі збереженням місця роботи й заробітної плати [8, с. 256]. За визначенням С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка, відпустка – це вільний від роботи час установленої законодавством або угодою сторін тривалості, протягом якого за працівником зберігається місце роботи (посада) [9, с. 482].

Виклавши різні погляди науковців щодо досліджуваної категорії, можемо констатувати, що відпустка – це час відпочинку, який обчислюється в календарних днях і надається всім працівникам, які знаходяться у трудових відносинах з роботодавцем із збереженням місця роботи або посади.

Докладніше розглянемо один із видів відпустки – щорічну, яка, у свою чергу, складається з

- основної відпустки,
- додаткової відпустки за роботу із шкідливими та важкими умовами праці,
- додаткової відпустки за особливий характер праці,
- інших додаткових відпусток, передбачених законом.

Основними ознаками щорічної відпустки є: (а) складається з основної й додаткової; (б) звільнення працівника від виконання трудових обов'язків на час відпустки; (в) щорічне її надання; (г) надається для відпочинку та відновлення працездатності; (д) збереження за період відпустки місця роботи (служби), посади та середньої заробітної плати працівника.

При цьому право на відпустку забезпечується:

(1) гарантованим наданням відпустки визначеної тривалості зі збереженням на її період місця роботи (посади) та заробітної плати (допомоги);

(2) заборобою заміни відпустки грошовою компенсацією, окрім випадків, передбачених законодавством [9, с. 481, 482].

Як ми зазначали вище, кожен працівник має право на відпустку. Втім дане право не завжди використовується в повному обсязі. І тоді постає питання: а чи можна замінити відпустку грошовою компенсацією?

Протягом усього періоду існування законодавства про працю законодавець на надав належного визначення поняття компенсацій як правового явища. Першим серед науковців М. В. Молодцов поставив питання про необхідність виокремлення в системі трудового права інституту компенсацій [10, с. 108], однак така пропозиція не набула широкої підтримки в науці трудового права. У сучасному тлумачному словнику термін «компенсація» (лат. *compensatio*) означає відшкодування, зрівноважування, винагорода за щось, а також сума, яку сплачують як відшкодування; покриття витрат [11, с. 411]. При цьому «компенсація за невикористану відпустку» – грошова сума, яка виплачується працівникові замість невикористаної ним відпустки [12, с. 195].

Уперше КЗпП 1922 р. [13] було передбачено обов'язок роботодавця виплачувати працівникові грошову компенсацію в разі, якщо останньому через певні обставини не вдалося використати своє право на основну чи додаткову відпустку. Втім з часом в умовах воєнного стану керівництво країни було вимушено задіяти весь трудовий потенціал свого населення, через що 26 червня 1941 р. Указом Президіуму Верховної Ради СРСР «Про режим робочого часу робітників і службовців у воєнний час» [14] щорічні відпустки було скасовано і замінено грошовими компенсаціями.

На сьогодні законодавством надається вичерпний перелік випадків, коли можливо замінити відпустку грошовою компенсацією.

Відповідно до ст. 24 Закону України «Про відпустки» та ст. 83 КЗпП України грошова компенсація за невикористані щорічні відпустки надається:

– у разі звільнення працівника. Йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткові відпустки працівникам, які мають дітей. Розмір грошової компенсації за невикористану відпустку за попередні роки визначається, виходячи із середнього заробітку, який має працівник на час виплати компенсації. Згідно зі ст. 116 КЗпП у день звільнення (останній день роботи) йому має бути повністю виданий розрахунок за всіма сумами, належними йому від підприємства, установи, організації – тобто компенсація за невикористані

відпустки також. По кожному виду відпусток, які підлягають компенсації при звільненні, розрахунок невикористаних днів провадиться окремо.

При цьому необхідно зазначити, що законодавством не передбачено терміну давності, після якого працівник втрачає право на щорічні відпустки. Отже, так як законодавство не містить заборони використання працівником щорічних відпусток, які не були йому своєчасно надані роботодавцем за попередні роки, то при звільненні незалежно від підстав йому має бути виплачено компенсацію за всі невикористані дні щорічних відпусток;

– у разі звільнення керівних, педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників, спеціалістів навчальних закладів, які до звільнення пропрацювали не менш як 10 місяців. Грошова компенсація виплачується за не використані ними дні щорічних відпусток з розрахунку повної їх тривалості;

– у разі переведення працівника на роботу на інше підприємство. Грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник. При цьому згідно з ч. 3 ст. 9 Закону «Про відпустки» у випадку якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство (на підставі п. 5 ст. 36 КЗпП), повністю або частково не використав щорічну основну і додаткову відпустку та не отримав за них грошову компенсацію, то в стаж роботи, котрий надає право на щорічну відпустку і додаткову відпустку, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи. Працівник, який був переведений на роботу на інше підприємство, і грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток була переказана на рахунок цього підприємства, має право на використання щорічної відпустки повної тривалості, а у разі звільнення – на отримання грошової компенсації.

– 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. З цього приводу Міністерство праці та соціальної політики України у своєму листі від 24.06.2011 р., № 208/13/116-11 «Щодо грошової компенсації працівникам за невикористані дні щорічної та додаткової відпусток» надає роз'яснення. Так, за бажанням працівника, після використання ним за робочий рік, за який надається відпустка, 24 календарних днів щорічної відпустки за решту днів невикористаної щорічної відпустки має бути виплачено грошову компенсацію. 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 [15]. Отже, за бажанням працівника грошовою компенсацією може бути замінена лише частина щорічної відпустки. Замінити ж усю відпустку грошовою компенсацією можливо лише у випадку звільнення працівника.

Особливу увагу хотілося б звернути на виплату компенсації за невикористану відпустку при звільненні за порушення трудової дисципліни, прирєм, за появу в нетверезому стані, за прогули і т.п.

Відповідно до ст. 3 Закону «Про відпустки» в разі звільнення працівника за порушення трудової дисципліни він не має права на отримання невикористаної відпустки перед звільненням. Втім таке обмеження не можна розглядати як відсутність права на отримання компенсації за невикористану відпустку. Так як остання надається працівникові незалежно від причин звільнення. Це підтверджується й листом Держкомпідприємництва від 23 липня 2003 р. за № 4382 [16], в якому наголошено щодо необхідності виплати компенсації за невикористану відпустку працівникові, звільненому у зв'язку з порушенням трудової дисципліни.

Отже, за відсутності в працівника права на відпустку, у нього залишається право одержати грошову компенсацію за невикористану відпустку на загальних підставах.

Під час нарахування компенсації слід урахувувати, що поняття «невикористані дні щорічної відпустки» згідно з п. 1 ст. 4 Закону «Про відпустки» включає в себе як основну, так і додаткову відпустку, які положено працівникові відповідно до цього Закону.

Коли працівникові при звільненні не буде видано грошової компенсації, то відповідно до ст. 233 КЗпП України він має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком. Як зазначає Л. Супрун, хоча в даній нормі йдеться про стягнення заробітної плати, але це саме стосується й грошової компенсації за невикористані дні щорічної відпустки. Адже відповідно до п. 2.2.12 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Державного комітету статистики України від 13.01.2004 р., № 5 суми грошових компенсацій у разі невикористання щорічних відпусток, у розмірах, передбачених законодавством, входять до складу фонду додаткової заробітної плати. А відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці» додаткова заробітна плата – це винагорода, за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона передбачає доплати, надбавки, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством та премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань та функцій. Тобто компенсація за невикористані дні щорічної відпустки є компенсаційною виплатою, передбаченою законодавством, а отже, елементом додаткової заробітної плати [17].

Згідно зі ст. 83 КЗпП України особам віком до вісімнадцяти років заміна всіх видів відпусток грошовою компенсацією не допускається. Втім із цього правила є виключення. Указані особи можуть отримати відповідну компенсацію, але виключно при розірванні трудових відносин.

У разі ж смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей, виплачується спадкоємцям.

На підставі викладеного можемо констатувати, що за бажанням працівника частину щорічної відпустки можна замінити грошовою компенсацією. Однак при цьому тривалість щорічної і додаткової відпустки не повинна бути менше 24 календарних днів. Це означає, що працівник не має права відмовлятися від 24-х денної відпустки та одержати грошову компенсацію. Якщо, приміром відпустка 30 днів, то в цьому випадку за шість днів можна отримати грошову компенсацію. При цьому необхідно зазначити, що грошова компенсація виплачується тільки за щорічну відпустку, а за невикористані додаткові відпустки у зв'язку із навчанням, творчі відпустки та відпустки без збереження заробітної плати не виплачується.

Отже, грошову компенсацію можна отримати за таких умов:

- якщо додаткова відпустка, яка підлягає компенсації, є щорічною;
- відпустка надається, коли працівник має рік стажу;
- загальна тривалість наданої працівнику щорічної відпустки становить не менше 24 календарних днів.

Але при цьому хотілося б відмітити, що дане право негативно впливає на самого працівника. Заміна частини відпустки грошовою компенсацією, на наш погляд, є продаж працівником часу відпочинку й тягне серйозні негативні наслідки. Адже основною функцією відпустки є надання відпочинку й відновлення працездатності. Тому доцільно було б в майбутньому Трудовому кодексі дане право обмежити.

Література:

1. Конституція України: затв. Законом України від 28.06.1996 р., № 254/96-ВР // Відом. Верхов. Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 р., № 504/96 // Відом. Верхов. Ради України. – 1997. – № 2. – Ст. 4.
3. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., №322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – №50 (Додаток). – Ст. 375.
4. Всеобщая декларация прав человека // Международные акты о правах человека: сб. документов. – М. : Норма-Инфра – М, 1998. – 754 с.
5. Международный Пакт об экономических, социальных и культурных правах. // Международ. публичное право: сб. документов. – М. : Изд-во БЕК, 1996. – Т.1. – С. 467 – 470.
6. Проект Трудового кодексу України (реєстр. №1108, текст законопроекту до 2-го чит. від 02.04.2012 р.) // [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws>
7. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручн. / В.І. Прокопенко. – Х. : Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
8. Чаньшева Г.И. Трудовое право Украины / Г.И. Чаньшева, Н.Б. Болотина. – Х. : Одиссей, 2001. – 512 с.
9. Прилипко С.М. Трудове право України: підруч. / С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко. [4-те вид., перероб. і доп.] – Х.: Вид-во ФІНН, 2011. – 800 с. С. 482

10. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде / М.В. Молодцов. – М. : Юрид. лит., 1984. – 176 с.
11. Сучасний тлумачний словник української мови: 100 000 слів / за заг. ред. В.В. Дубічинського. – Х. : ВД «Школа», 2009. – 1008 с.
12. Юридична енциклопедія [в 6 т.] / гол. редкол. Ю.С. Шемшученко. – К. : «Укр. енцикл.», 1998. – Т. 3: К–М. – 792 с.
13. Кодекс законів про працю УРСР: затв. постановою ВУЦВК від 02.12.1922 р. // 33 УСРР. – 1922. – №52. – Арт. 751.
14. Сборник законов СССР и Указов Президиума Верховного Совета СССР 1938-1944 гг. – 2-е изд. М.: Ведомости Верховного Совета СССР, 1945. – 358 с.
15. Щодо грошової компенсації працівникам за невикористані дні щорічної та додаткової відпусток: лист Мінпраці України від 24.06.2011 р., № 208/13/116-11 // [Електрон. ресурс] – Режим доступу: // <http://profiwins.com.ua/uk/letters-and-orders/ministry-of-labor-and-social-policy/2125-208.html>
16. Относительно компенсации за неиспользованный отпуск: письмо Госкомпредпринимательства от 23.07.2003 г., № 4382 // [Электрон. ресурс] – Режим доступа: // http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/DP966.html
17. Супрун Л. Грошова компенсація за невикористані дні щорічної відпустки у разі звільнення працівника / Л. Супрун // Юрид. журнал. – 2008. – № 10 // [Електрон. ресурс] – Режим доступу: // <http://www.justinian.com.ua/article.php?id=3051>

Вапнярчук Н. Некоторые вопросы, связанные с денежной компенсацией за неиспользованные ежегодные отпуска

В статье рассмотрены некоторые вопросы, связанные с денежной компенсацией за неиспользованные ежегодные отпуска. Проанализировано законодательство и взгляды ученых по этой проблематике. Предложены пути совершенствования в этой области.

Ключевые слова: работник, работодатель, денежная компенсация, ежегодный отпуск.

Vapnyarchuk N. Some issues related to compensation for unused annual leave

The paper discusses some issues related to monetary compensation for unused annual leave. Analyzed legislation and the views of scientists on this issue. The ways to improve in this area.

Keywords: employee, employer, financial compensation, annual leave.