

Актуальная тема: отпуск

В юридические компании часто обращаются с вопросами о порядке предоставления отпусков. В этой статье сотрудники компании ЮФ «Гелон» ответили на наиболее часто задаваемые вопросы

КОГДА ДОЛЖНЫ БЫТЬ НАЧИСЛЕНА ОТПУСКНЫЕ?

Согласно ст. 115 Кзот, ст. 21 ЗУ «Об отпусках», оплата работникам ежегодного отпуска должна быть произведена не позднее чем за три дня до начала отпуска.

МОЖНО ЛИ ЕЖЕГОДНЫЙ ОТПУСК БРАТЬ В ЛЮБОЙ МОМЕНТ, ПРЕДУПРЕДИВ РАБОТОДАТЕЛЯ ЗА 2 НЕД, ИЛИ ИСКЛЮЧИТЕЛЬНО В ОТПУСКНОЙ ПЕРИОД?

В ст. 10 ЗУ «Об отпусках» четко определен порядок предоставления отпусков. Очередность предоставления отпусков определяется графиками отпусков, при составлении которых должны быть учтены как особенности производства, работы предприятия, так и личные интересы работников и возможности для их отдыха. В свою очередь, все работники предприятия должны быть ознакомлены с утвержденным графиком отпусков. Существуют две формы графиков отпусков:

- **первый** — с указанием конкретных дат начала и продолжительности отпусков (обычно на небольших предприятиях). В данном случае работодатель издает приказ об отпуске не позднее чем за 2 нед до предусмотренного графиком периода и уведомляет работника о дате начала отпуска путем ознакомления с приказом;
- **второй** — с указанием только месяца, в котором будет предоставлен отпуск. В таком случае точный период отпуска в пределах определенного в графике месяца руководитель согласовывает с работником не позднее чем за 2 нед до начала отпуска на основе поданного работником заявления.



КАК ПОСТУПИТЬ, ЕСЛИ РАБОТНИК ХОЧЕТ ВЗЯТЬ ОТПУСК ВНЕ ГРАФИКА ОТПУСКОВ?

Нужно понимать, что у работодателя есть свой производственный график, план работы и т.д. Именно для этого законодательством предусмотрены разработка и утверждение графиков отпусков, ведь должны учитываться интересы не только работника, но и работодателя. Работодатель планирует свою работу с учетом отпускного периода и количества работников в том или ином месяце. Но все же работник вправе написать заявление и просить предоставить отпуск, а работодатель в таком случае имеет право на свое усмотрение предоставить или не предоставить такой отпуск (речь не идет об обязанности работодателя перенести отпуск в порядке ст. 11 ЗУ «Об отпусках»).

Основным моментом здесь будет то, что работник должен написать заявление о предоставлении отпуска не за 2 нед, а за

более ранний период, скажем, за 19–20 дней. Это необходимо для того, чтобы работодатель успел рассмотреть данное заявление и в случае положительного решения уведомить работника о начале ежегодного отпуска не позднее чем за 2 нед до даты начала ежегодного отпуска.

КАКОЙ МАКСИМАЛЬНЫЙ СРОК ОТПУСКА ЗА СВОЙ СЧЕТ?

По соглашению работника с работодателем, любой работник по семейным обстоятельствам либо иным причинам может получить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 15 календарных дней в год. ЗУ «Об отпусках» выделяет также отдельные случаи, в которых отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется обязательно. Среди работников, которые имеют право на обязательный отпуск за свой счет: мать (отец, бабушка, дедушка или другие

родственники) для ухода за ребенком, нуждающимся в таком уходе; ветераны войны, лица, имеющие особые заслуги перед Родиной; пенсионеры по возрасту и инвалиды I, II и III групп; лица, вступающие в брак; работники, которым отпуск нужен для завершения санаторно-курортного лечения, назначенного по медицинскому заключению; работники, допущенные к вступительным экзаменам в высшие учебные заведения, допущенные к сдаче вступительных экзаменов в аспирантуру с отрывом или без отрыва от производства, а также работники, обучающиеся без отрыва от производства в аспирантуре и успешно выполняющие индивидуальный план подготовки; совместители; ветераны труда; работники в случае смерти родных по крови или по браку; работники, которые не использовали на предыдущем месте работы ежегодный основной и дополнительные отпуска полностью или частично и получили за них денежную компенсацию; работники, дети которых в возрасте до 18 лет поступают в учебные заведения, расположенные в другой местности.

Полный список категорий работников, которым полагается обязательный отпуск за свой счет, и продолжительность такого отпуска определены в ст. 25 ЗУ «Об отпусках». Следует отметить, что предоставление отпуска без сохранения заработной платы по соглашению сторон (до 15 календарных дней — ст. 26 ЗУ «Об отпусках») и в обязательном порядке (ст. 25), но при разных обстоятельствах не зависят друг от друга и могут быть предоставлены в течение одного рабочего года. Например, работник может уйти в отпуск без сохранения заработной платы по соглашению с работодателем на 7 календарных дней из 15 возможных, а позже воспользоваться своим правом на отпуск продолжительностью 10 календарных дней в связи со вступлением в брак (п. 8 ст. 25 ЗУ «Об отпусках»).

Законодательством не предусматривается предоставление отпуска без сохранения заработной платы на срок, превышающий 15 календарных дней, по соглашению сторон либо в случаях, не предусмотренных ст. 25 ЗУ «Об отпусках». Учитывая нестабильную политическую ситуацию на юго-востоке Украины, возник ряд проблем с работниками, трудоустроенными на территориях проведения АТО.

С целью недопущения увольнения таких работников Министерство социальной политики предоставило несколько разъяснений. Так, в своем письме от 08.07.2014 г. № 7302/3/14-14/13 «О сохра-



Минсоцполитики указало, что работники, которые не выходят на работу в связи с перемещением из районов проведения АТО, или те, которые остаются в таких районах при проведении АТО и не имеют возможности выходить на работу в связи с опасностью для жизни и здоровья, не могут быть уволены по пункту 4 части первой статьи 40 КЗпП на основании «прогул»

нении рабочих мест работников, которые перемещаются из районов проведения антитеррористической операции или остаются в таких районах» Минсоцполитики указало, что работники, которые не выходят на работу в связи с перемещением из районов проведения АТО, или те, которые остаются в таких районах при проведении АТО и не имеют возможности выходить на работу в связи с опасностью для жизни и здоровья, не могут быть уволены по пункту 4 части первой статьи 40 КЗпП на основании «прогул». В то же время, согласно дополнительным разъяснениям в письме от 11.08.2014 г. № 8946/0/14-14/13, Минсоцполитики указывает, что невозможность возвращения работника на предприятие, которое находится в зоне проведения АТО не является распространяются гарантии, предусмотренные ст.ст. 34 и 113 КЗ оТ.

Поскольку продолжительность отпуска четко регламентирована, а увольнение работников не в каждом случае является целью работодателя, единственной законной альтернативой оставалось переведение таких работников на условия неполного рабочего дня либо неполной рабочей недели.

22.12.2014 г. в Верховной Раде Украины был зарегистрирован законопроект № 1543, целью которого является

решение приведенной выше проблемы. Согласно Законопроекту, ст. 25 Закона Украины «Об отпусках» дополняется еще одним основанием для предоставления обязательного отпуска без сохранения заработной платы. Работники получают право на отпуск за свой счет на весь период проведения АТО в соответствующем населенном пункте с учетом времени, необходимом для возвращения к месту работы. При этом, период отпуска на этом основании не может превышать 7 календарных дней после принятия решения о прекращении АТО. Законопроект был принят Верховной Радой Украины 15.01.2015 года.»

ОБЯЗАТЕЛЬНО ЛИ БРАТЬ 14 ДНЕЙ НЕПРЕРЫВНОГО ОТПУСКА В ГОД?

Напомним, что существуют такие виды отпуска, как ежегодный основной и дополнительный (ст. 74 КЗоТ Украины). Согласно ч. 4 ст. 10 ЗУ «Об отпусках», ежегодные основной и дополнительные отпуска предоставляются работнику с таким расчетом, чтобы они были использованы, как правило, до окончания рабочего года. Основная непрерывная часть ежегодного отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней.

В соответствии со ст. 80 КЗоТ Украины и ч. 5 ст. 11 ЗУ «Об отпусках» запрещается непредоставление ежегодных отпусков полной продолжительности в течение двух лет подряд, а также непредоставление их в течение рабочего года лицам в возрасте до 18 лет и работникам, имеющим право на ежегодные дополнительные отпуска за работу во вредных и тяжелых условиях или с особым характером труда. Непредоставление работодателем работникам ежегодных отпусков полной продолжительности и в сроки, определенные ЗУ «Об отпусках» и КЗоТ Украины, является грубым нарушением законодательства о труде, за что работодатель может быть привлечен к ответственности согласно законодательству.

Таким образом, работники, кроме лиц, указанных выше, могут не воспользоваться своим правом на ежегодный отпуск полной продолжительности в течение максимум одного года работы. Если же работник желает использовать свое право на ежегодный оплачиваемый отпуск либо не использовал свое право на отпуск за предыдущий отработанный год, то основная непрерывная часть его ежегодного отпуска не может быть меньше 14 календарных дней.

Продолжение следует
Анна Успенская, Виолета Топчий
Юридическая фирма «Гелон»