

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 12.05.2015 р. № 256/13/116-15

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто звернення <...> і в межах компетенції надаються відповіді на поставлені запитання <...>.

До запитання № 1

Відповідно до статті 19 Закону України “Про відпустки” (далі – Закон) жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років чи дитину-інваліда або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А групи І, одинокій матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А групи І, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або інваліда з дитинства підгрупи А групи І, чи одному із прийомних батьків **надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів**(стаття 73 Кодексу законів про працю України).

За наявності кількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати **17 календарних днів**.

Згідно з частиною першою статті 12 Закону щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

Оскільки додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (стаття 19 Закону), віднесена до виду соціальних відпусток (стаття 4 Закону), то поділу на частини вона не підлягає.

Однак працівниця, яка має право на соціальну відпустку за двома підставами, може використати зазначену відпустку, наприклад, спочатку за однією підставою тривалістю 10 календарних днів, а через деякий час за іншою підставою тривалістю 7 календарних днів.

До запитання № 2

Відповідно до статті 20 Закону додаткові відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину-інваліда з дитинства підгрупи А групи І, надаються понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6, 7 і 8 цього Закону, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються у порядку, визначеному статтею 11 цього Закону.

Враховуючи зазначене, у випадку настання тимчасової непрацездатності працівника у період використання ним додаткової відпустки відповідно до статті 19 Закону **частина відпустки, на яку припала тимчасова непрацездатність працівника, має бути перенесена на інший період або надана одразу після закінчення дії причини, тобто відпустка продовжена**.

До запитання № 3

Відповідно до частини п'ятої статті 11 Закону забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

Як впливає із зазначеної вище норми, заборона стосується лише щорічних відпусток. Тому якщо, працівник, який має право на соціальну додаткову відпустку, передбачену статтею 19 Закону, **не виявив бажання скористатись такою відпусткою** протягом кількох років, то **порушення законодавства про відпустки з боку роботодавця не вбачається**, і, відповідно, немає підстав для притягнення його до відповідальності.

Разом з тим слід зазначити, що законодавством **не передбачено строк давності**, після закінчення якого втрачається право на додаткову соціальну відпустку працівникам, які мають дітей. Тому якщо працівник з якихось причин не скористався цим правом і не використав цю відпустку за минулий рік або ж за кілька попередніх років, то він **має право використати її**, а у разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачена **компенсація за всі невикористані дні відпустки** згідно із статтею 24 Закону.

До запитання № 4

Як уже було зазначено вище, додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину-інваліда з дитинства підгрупи А групи І, надається понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6, 7 і 8 цього Закону, а також понад щорічні відпустки, встановлені іншими законами та нормативно-правовими актами, і переносяться на інший період або продовжуються в порядку, визначеному статтею 11 цього Закону.

Зазначена вище відпустка є соціальною відпусткою і не належить до виду щорічних, тому вона **може надаватися в будь-який час протягом календарного року, незалежно від відпрацьованого часу і дати народження дитини – до чи після**.

Тобто працівник, який прийнятий на роботу в квітні 2015 року і має право на відпустку, передбачену статтею 19 Закону, має право її використати у 2015 році в зручний для нього час за попередньою домовленістю з роботодавцем.

Директор Департаменту
О. Товстенко