

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 05.08.2016 р. N 435/13/116-16

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто звернення і повідомляється.

Статтею 19 Закону України "Про відпустки" (далі - Закон) передбачено, що жінці, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину-інваліда, або яка усиновила дитину, матері інваліда з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А І групи, 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 І групи, 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 декількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 календарних днів.

Право на додаткову соціальну відпустку залежить як від підстав, так і від віку дитини. Вищезазначеною статтею визначено вік дітей тільки для такої категорії, як "жінка, яка працює і має двох або більше дітей віком до 15 років". Вік дитини-інваліда, усиновленої дитини, дитини під опікою, дитини одинокій матері (батька) цим законом не встановлено, тому слід керуватися загальними нормами законодавства.

Відповідно до статті 1 Закону України "Про охорону дитинства" дитина - це особа віком до 18 років (повноліття), якщо згідно з законом, застосовуваним до неї, вона не набуває прав повнолітньої раніше. Статтею 34 Цивільного кодексу України передбачено, що

повну цивільну дієздатність має фізична особа, яка досягла вісімнадцяти років (повноліття).

Повна цивільна дієздатність може бути надана фізичній особі, яка досягла шістнадцяти років і працює за трудовим договором, а також неповнолітній особі, яка записана матір'ю або батьком дитини (ст. 35 Цивільного кодексу України).

Отже, враховуючи вищезазначене, у наведеному у листі випадку одинока мати, донька якої у віці до 18 років народила дитину, не має права на соціальну додаткову відпустку за підставою "одинока мати", оскільки її донька, для догляду якої вона отримувала соціальну додаткову відпустку за підставою "одинока мати", набула повної цивільної дієздатності у зв'язку з народженням нею дитини.

Додаткова відпустка, передбачена статтею 19 Закону, не належить до виду щорічних відпусток і надається у будь-який час протягом календарного року, незалежно від відпрацьованого часу і дати народження дитини.

Слід зазначити, що така відпустка є оплачуваною і надається певній категорії осіб, зокрема, одиноким матерям і батькам, опікунам, жінкам, які виховують дітей-інвалідів або усиновили дитину тощо, з метою належного поєднання їх трудової діяльності з виконанням сімейних обов'язків.

Така відпустка надається в обов'язковому порядку за бажанням працівника.

Законодавством не передбачено строку давності, після 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 цю відпустку, а у разі звільнення, незалежно від підстав, йому має бути виплачена компенсація за всі не використані дні відпустки, згідно із статтею 24 Закону.

Тобто, відповідно до норм чинного законодавства жінка, яка не скористалась соціальною

додатковою відпусткою протягом чотирьох років, має право її використати, а у разі невикористання при звільненні має бути виплачена грошова компенсація (стаття 24 Закону).

Також, на нашу думку, право на невикористану соціальну додаткову відпустку має жінка, дитина якої померла у році, в якому така жінка мала право на зазначену відпустку. Водночас, у зв'язку з накопиченням деякими працівниками зазначених відпусток за декілька років, Мінсоцполітики напрацьовується проект акта, яким врегульовується порядок надання додаткових соціальних відпусток з метою їх своєчасного та цільового використання, а саме у разі невикористання такої відпустки протягом певного календарного року працівники втрачатимуть право на її використання у наступному році та виплату грошової компенсації за таку відпустку при звільненні.

Частиною шостою статті 20 Закону передбачено, що додаткові соціальні відпустки працівникам, які мають дітей, надаються понад щорічні відпустки, передбачені статтями 6, 7 і 8 зазначеного 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.

Пунктом першим частини другої статті 11 Закону передбачено, що відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку.

Тобто соціальна додаткова відпустка має бути перенесена на інший період або продовжена у разі тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої в установленому порядку, яка збіглася з використанням такої відпустки.

Як впливає із норми статті 19 Закону, для отримання такої відпустки жінці недостатньо мати двох дітей віком до 15 років чи бути одинокою матір'ю тощо, вона ще повинна працювати (виконувати свої трудові обов'язки).

Оскільки відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку та додаткова відпустка працівникам, які мають дітей (стаття 19 Закону), належать до виду соціальних відпусток, встановлених статтею 4

Закону, жінка, перебуваючи у соціальній відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку (на підставі медичного висновку до досягнення шестирічного віку), не має права на соціальну відпустку, передбачену статтею 19 Закону України "Про відпустки".

Право на вищезазначену відпустку у працівниці настане після фактичного виходу на роботу із згаданих відпусток.

У наведеному у зверненні випадку працівниця у році звільнення (31.05.2016 р.) з попереднього місця роботи права на соціальну додаткову відпустку, передбачену статтею 19 Закону, не має, оскільки у цьому році жодного дня не працювала у зв'язку з перебуванням у відпустці для догляду за дитиною відповідно до статті 18 Закону, тому і підстав для виплати грошової компенсації за таку відпустку у порядку, визначеному статтею 24 Закону, не було.

Право на таку відпустку у неї виникло на новому підприємстві, на яке вона працевлаштувалась 09.06.2016 р., оскільки додаткова відпустка, передбачена статтею 19 Закону, не належить до виду щорічних відпусток і надається у будь-який час протягом календарного року, незалежно від відпрацьованого часу і дати народження дитини - до чи після.

Директор Департаменту

О. Товстенко