**МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ**

**ЛИСТ**

**від 05.08.2016 р. N 438/13/116-16**

**Про надання роз'яснень**

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

**До питання N 1**

Відповідно до частини другої статті 21 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін. Ця норма закону дозволяє працівникам, крім основного трудового договору, укладати трудові договори про роботу за сумісництвом.

Працівник, який уклав трудовий договір на роботу за сумісництвом, перебуває у трудових відносинах з підприємством, установою, організацією, фізичною особою і тому має право на оплачувану щорічну відпустку.

Це узгоджується також із статтею 56 КЗпП України, оскільки робота за сумісництвом є одним з різновидів роботи на умовах неповного робочого часу.

Частиною третьою цієї статті передбачено, що при роботі на умовах неповного робочого часу гарантовано недопущення будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників.

Постановою Кабінету Міністрів України від 03.04.93 р. N 245 "Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій" і Положенням про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженим наказом Мінпраці, Мін'юсту та Мінфіну від 28.06.93 р. N 43, передбачено, що відпустка на роботі за сумісництвом надається одночасно з відпусткою за основним місцем роботи.

Враховуючи зазначене і те, що на роботі за сумісництвом працівник має право і на соціальні відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами і для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, підстав для ненадання працівникам-сумісникам соціальної відпустки за статтею 19 Закону України ["Про відпустки"](http://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/laws/93.html) (далі - Закон) не вбачається.

**До питання N 2**

Відповідно до статті 19 Закону 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 I групи, одинокій матері, батьку дитини або інваліда з дитинства підгрупи А I 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 I групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (стаття 73 КЗпП).

Як випливає із норми статті 19 Закону, для отримання такої відпустки жінці недостатньо мати двох дітей віком до 15 років, вона повинна працювати (виконувати свої трудові обов'язки).

Оскільки відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку та додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, належать до виду соціальних відпусток, встановлених статтею 4 Закону, то жінка, перебуваючи у соціальній відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку, немає права на соціальну відпустку, передбачену статтею 19 Закону.

Із змісту звернення вбачається, що в березні 2014 року працівниця народила другу дитину і після закінчення відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами одразу скористалась відпусткою для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, яка тривала до березня 2016 року.

Оскільки у 2014 році, після виникнення підстави, згідно з якою надається відпустка, передбачена статтею 19 Закону, та у 2015 році працівниця фактично не працювала, то відповідно і право на таку відпустку за 2014 - 2015 роки у неї відсутнє.

Вищезгадана відпустка має надаватись починаючи з 2016 року і до досягнення старшою дитиною 15-річного віку включно.

**До питання N 3**

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.

Враховуючи зазначене, жінка, що усиновила дитину, якій 01.01.2016 р. виповнилось 18 років, має право на соціальну додаткову відпустку за підставою "жінка, яка усиновила дитину" тривалістю 10 календарних днів за 2016 рік.

**До питання N 4**

Визначення "одинокої матері" наведено у пункті 9 постанови Пленуму Верховного Суду України "Про практику розгляду судами трудових спорів" від 06.11.92 р. N 9 та пункті 5 частини тринадцятої статті 10 Закону.

Так, згідно з постановою Пленуму Верховного Суду України одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.

Укладення жінкою повторного шлюбу з чоловіком, який не усиновив дитину (дітей), не є підставою для зменшення тривалості соціальної додаткової відпустки чи її ненадання, оскільки статтею 260 Сімейного кодексу передбачено, що якщо мачуха, вітчим проживають однією сім'єю з малолітніми, неповнолітніми пасинком, падчеркою, вони мають право брати участь у їхньому вихованні.

Тобто зазначеною нормою передбачено право мачухи, вітчима, а не обов'язок брати участь у вихованні малолітніх, неповнолітніх пасинка, падчерки.

У наведеному у зверненні випадку жінка, яка виховує двох дітей віком 6 і 10 років (батько яких помер) та яка повторно уклала шлюб з чоловіком, який не усиновив дітей, має право на соціальну додаткову відпустку за двома підставами ("жінка, яка має двох або більше дітей віком до 15 років" та "одинока мати") тривалістю 17 календарних днів.

**До питання N 5**

Статтею 19 Закону передбачено лише право жінки, яка має двох або більше дітей віком до 15 років, на соціальну додаткову відпустку. Такою відпусткою може скористатися одинокий батько або батько дітей, мати яких тривалий час перебуває в лікувальному закладі. Іншого законодавством не передбачено.

**До питання N 6**

Відповідно до частини сьомої статті 179 КЗпП України та частини третьої статті 18 Закону України "Про відпустки" передбачено, що відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку може бути використана повністю або частинами батьком дитини, бабою, дідом чи іншими родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особою, яка усиновила чи взяла під опіку дитину.

Згідно з частиною четвертою статті 20 Закону України "Про відпустки" підставою для надання такої відпустки зазначеним вище особам є довідка з місця роботи (служби, навчання) матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення строку відпустки для догляду за дитиною і виплата їй допомоги по догляду за дитиною припинена (із зазначенням дати).

Отже, лише за умови надання довідки з місця роботи матері дитини згідно зі встановленими законодавством вимогами статтею 2 Закону України "Про відпустки" гарантовано право батька дитини, бабусі, діда чи інших родичів, які фактично доглядають за дитиною, на отримання відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади), допомоги у випадках, передбачених цим Законом.

Згідно зі статтею 42 [Господарського кодексу](http://www.profiwins.com.ua/uk/legislation/kodeks/1132.html) України підприємництво - це самостійна, ініціативна, систематична, на власний ризик господарська діяльність, що здійснюється суб'єктами господарювання (підприємцями) з метою досягнення економічних і соціальних результатів та одержання прибутку.

Статтею 2 Закону України "Про відпустки" визначено, що право на відпустки мають громадяни України, які перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також працюють за трудовим договором у фізичної особи. Відповідно до зазначеного, мати дитини, як приватний підприємець, не має права на будь-який вид відпусток, у тому числі і на відпустку для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, оскільки вона не перебуває у трудових відносинах.

У наведеному випадку відсутня підстава для надання батьку дитини відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, оскільки він не можете пред'явити роботодавцю для надання цієї відпустки довідки з місця роботи матері дитини про те, що вона вийшла на роботу до закінчення строку відпустки для догляду за дитиною.

Слід зауважити, що Мінсоцполітики України інформує та надає у межах своїх повноважень роз'яснення (підпункт 103 пункту 3 Положення про Міністерство соціальної політики України, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.06.2015 р. N 423). Роз'яснення та листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають рекомендаційно-інформаційний характер.

|  |  |
| --- | --- |
| **Директор Департаменту** | **О. Товстенко** |