

Сергей КРАВЦОВ, заведующий отделом по научному обеспечению вопросов гендерного равенства НИИ социальной политики Минсоцполитики и НАН Украины, кандидат социологических наук

КОМПЕНСАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОТПУСКА ПОСЛЕ УВОЛЬНЕНИЯ

Ситуация. Разведенная женщина работала в учреждении с 05.04.2016 до 07.09.2021. Отпуска за 2016-й и 2017 год, которые причитались ей как одинокой матери, она использовала. Во время увольнения компенсацию за социальный отпуск за последние годы ей не начислили.

Вопрос. Если женщина принесет справку из школы, что отец не принимал участия в воспитании ребенка, свидетельство о рождении ребенка (копию), копию решения о разводе (где указано место проживания с матерью), должен ли работодатель начислить ей компенсацию?

Проблема заключается в том, что вопрос о компенсации лицо поднимает уже после своего увольнения, которое произошло в сентябре 2021 года.

Однозначного ответа на выше поставленный вопрос, к сожалению, на данный момент не существует. Практики по кадровой работе могут иметь разное мнение относительно этого:

- выплатить, поскольку лицо имеет все законные основания на это;
- нельзя выплачивать, поскольку работница не предоставляла документы в 2018–2021 гг., а поэтому нет оснований.

Заметим, что можно согласиться с обоими мнениями. Однако ответ должен быть только один. Хотя он будет зависеть от определенных условий.

О социальном отпуске

Дополнительный отпуск на детей относится к категории социальных, а не ежегодных отпусков, и предоставляется на основании ст. 19 Закона от 15.11.1996 № 504/96-ВР «Об отпусках» (далее – Закон № 504). Однако использовать его можно ежегодно.

Дополнительный отпуск на детей предоставляют (ч. 1 ст. 19 Закона № 504):

- одному из родителей, которые имеют двух или более детей в возрасте до 15 лет;
- одному из родителей, которые имеют ребенка с инвалидностью;
- одному из родителей, которые усыновили ребенка;
- матери (отцу) лица с инвалидностью с детства подгруппы А I группы;
- одинокой матери;
- отцу ребенка или лица с инвалидностью с дет-



Інші статті Сергія Кравцова
можна переглянути тут



ства подгруппы А I группы, который воспитывает их без матери (среди прочего и в случае длительного пребывания матери в лечебном заведении);

- лицу, которое взяло ребенка под опеку, или одному из приемных родителей.

Напомним то, что с 9 мая 2021 года произошли два изменения: предоставили те же права относительно дополнительного отпуска на детей отцу.

Дополнительный социальный отпуск на детей предоставляется продолжительностью 10 календарных дней (далее – к. д.) без учета праздничных и нерабочих дней. При наличии нескольких оснований для предоставления этого отпуска его общая продолжительность не может превышать 17 к. д. (ч. 2 ст. 19 Закона № 504).

Дополнительный социальный отпуск на детей имеет следующие особенности: если он не использован, то право на него сохраняется. Отпуск также можно переносить. Например, если работница не использовала его в 2020 году, а в июне 2021 года решила им воспользоваться, то уже имеет право на 20 к. д. отпуска.

Компенсация за неиспользованный отпуск

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск начисляется только в случае увольнения. На-

пример, если работница не пользовалась таким отпуском в 2018–2020 гг. и увольняется в сентябре 2021 года, то может получить компенсацию за 40 к. д. Или же пойти сначала в отпуск на эти дни, а уже потом уволиться.

Работник ежегодно имеет право на отпуск на детей по основному месту работы и по каждому трудовому договору по совместительству (письмо Минсоцполитики от 05.08.2016 № 438/13/116-16, от 26.06.2019 № 751/0/204-19; письмо Минэкономки от 27.08.2021 № 4712-06/42842-07).

Дополнительный отпуск на детей одинокой матери предоставляется независимо от количества детей. Такое право предоставляется даже при наличии одного ребенка в возрасте до 18 лет (а не 15, как и в обычной ситуации). Однако, во-первых, «18 лет» – возраст из Семейного кодекса. При определенных причинах (бракосочетание, официальное трудоустройство) ребенок может получить статус совершеннолетнего раньше. Тогда отпуск одинокой матери уже не предоставляется. Во-вторых, главная проблема этого отпуска – подтверждение статуса одинокой матери.

Согласно разъяснениям Минсоцполитики, этот статус предоставляется, если:

- женщина не состоит в браке, а в свидетельстве о рождении нет записи об отце ребенка или запись о нем сделана в установленном порядке по указанию матери;
- женщина является вдовой;
- женщина, в частности разведенная, воспитывает ребенка без отца. Условие – отец не проживает вместе с ребенком и нет других доказательств его участия в воспитании ребенка;
- женщина вышла замуж не за отца ребенка, но ее ребенка ее муж не усыновил. Отец же ребенка участия в воспитании не принимает.

Первые два случая документально подтвердить легко (свидетельство о рождении, свидетельство о смерти мужа). А вот в последних двух случаях, когда необходимо доказательство неучастия отца в воспитании ребенка, – сложнее.

Минсоцполитики рекомендует получить один из следующих документов для подтверждения статуса одинокой матери:

- постановление суда о розыске ответчика по делу относительно взыскания алиментов;
- решение суда о лишении родительских прав;
- решение суда о том, что отец не принимает участия в воспитании ребенка;
- акт социально-бытовой комиссии профсоюза или любой другой комиссии учреждения;
- акт исследования комитетом самоорганизации населения (акт, составленный соседями);

- справка из школы (детского сада), в которой указано, что отец не принимает участия в воспитании ребенка, а именно: не общается с учителями, не забирает ребенка домой, не принимает участия в родительских собраниях и т. п.

Обратите внимание! Для подтверждения статуса одинокой матери женщина должна предоставить документ, который доказывает, что отец не принимает участия в воспитании ребенка. Весомость доказательства определяет сам работодатель. Если работница не может доказать факт того, что отец не принимает участия в воспитании ребенка, а она занимается воспитанием ребенка сама, то работодатель имеет право отказать ей в предоставлении дополнительного социального отпуска как одинокой матери (письмо Минтруда от 14.04.2008 № 235/0/15-08/13).

Однако, работодатель имеет право и предоставить такой отпуск.



Достоверность и достаточность доказательств для предоставления женщине дополнительного социального отпуска как одинокой матери работодатель определяет самостоятельно.

Кроме того, упомянутые документы следует обновлять ежегодно, поскольку семейный статус женщины может измениться.

Неуплата компенсации за неиспользованный соцотпуск

Как сказано выше, для подтверждения того, что работница, которая воспитывает несовершеннолетнего ребенка, осуществляет это сама и является разведенной, ей нужно ежегодно доказывать это соответствующими документами. Если же лицо не предоставило учреждению доказательств факта единоличного ухода за ребенком, у работодателя нет оснований не только выплачивать работниц компенсации за неиспользованные социальные отпуска, но и вообще предоставлять дополнительный отпуск.

Якобы все логично. А если работница предоставит доказательства, что в течение, например, 2018–2021 гг. она имела право на такой отпуск, хотя и уже уволена, то выплачивать ли ей компенсацию?

В таком случае у проверяющих возникнут основания для наложения штрафных санкций за неначисление в день увольнения работодателем со-

ответствующей компенсации. Все-таки можно ли доказать правомерность действий работодателя?

В свое время Апелляционный суд г. Киева принял постановление № 22-ц/796/11805/2016, в котором дал ответ на поставленные выше вопросы. Вся суть указанного постановления заключается в следующем:

- работница как одинокая мать не получила компенсацию за неиспользованный социальный отпуск (уход за ребенком) за три года;
- расторжение брака не свидетельствует о том, что женщина воспитывает и содержит ребенка сама;
- для получения социального дополнительного отпуска разведенная женщина, кроме заявления о предоставлении этого отпуска, копий свидетельства о рождении ребенка и расторжении брака, должна предоставить работодателю любой другой документ, подтверждающий отсутствие участия отца в воспитании ребенка (перечень таких документов изложен в письме Минсоцполитики от 30.05.2014 № 193/13/123-14);
- не были предоставлены суду надлежащие и допустимые доказательства того, что за определенные годы женщина имела право на дополнительный социальный отпуск как одинокая мать. Не предоставлялись такие доказательства и работодателю во время работы (в спорный период) истицы;
- социальный дополнительный отпуск предоставляется один раз в течение календарного года, и за это время может измениться статус одинокой матери, поэтому работодатель имеет право требовать восстановления указанных документов один раз в год;
- статус одинокой матери и право на дополнительный отпуск в соответствии со ст. 19 Закона № 504 истцом надлежащим образом не подтверждено.

Как резюме изложенного выше – иск женщины к работодателю относительно выплаты компенсации за неиспользованный социальный отпуск не удовлетворен.

При таких условиях, как видим, работодатель может и не выплачивать компенсацию. Однако, если бы одна небольшая формулировка в выше указанном перечне была изменена, а именно: если бы женщина предоставила именно суду доказательства того, что она имеет статус одинокой матери и отец ребенка не принимал участия в воспитании, решение суда могло бы быть противоположным. Как тогда действовать работодателю в случае судебного решения в пользу истицы?

Выплата компенсации за неиспользованный социальный отпуск

Если работница, которой причитается дополнительный социальный отпуск, увольняется, то работодатель должен выплатить ей компенсацию за все неиспользованные дни дополнительных отпусков на ребенка за все годы, когда она имела право на эти отпуска.

Согласно ст. 116 КЗоТ компенсацию за неиспользованные дни дополнительного отпуска на детей работодатель должен выплатить работнице в день ее увольнения, с учетом требований ст. 117 КЗоТ. То есть задержка в расчете будет означать обязанность работодателя выплатить работнице ее средний заработок за все время задержки до дня фактического расчета.

Таким образом, если работодателем компенсация начислена и выплачена после даты увольнения работника, то это означает несоблюдение минимальных государственных гарантий в оплате труда.

Ответственности можно избежать, если:

- начислить и выплатить компенсацию до момента проверки со стороны Гоструда с начислением и выплатой среднего заработка за все время задержки расчета при увольнении в соответствии со ст. 117 КЗоТ;
- во время проверки со стороны Гоструда выполнить предписание инспектора труда – начислить и выплатить компенсацию за неиспользованный социальный отпуск с начислением и выплатой среднего заработка за все время задержки расчета при увольнении в соответствии со ст. 117 КЗоТ (ч. 6 ст. 265 КЗоТ).

Что касается штрафных санкций, то это финансовая ответственность – штраф в размере 2 минимальных заработных плат (абзац пятый ч. 2 ст. 265 КЗоТ), а также административная ответственность должностных лиц и работодателя, штрафные санкции которой регулируются ч. 1 или 2 ст. 41 КУоАП.

В завершение заметим, что на сумму указанной компенсации в нашей ситуации не нужно начислять ЕСВ, поскольку она начисляется уже после даты увольнения. То есть это начисление не за отработанное время. Поэтому такая компенсация отпускных не является базой ЕСВ и в отчет по ЕСВ такая сумма не попадет. А вот НДФЛ и ВС придется уплатить даже в случае начисления компенсации после даты увольнения. Такую выплату указывают в форме № 1ДФ с признаком «127», а если она начислена в период трудовых отношений – с признаком дохода «101».