

Сергій КРАВЦОВ, завідувач відділу з наукового забезпечення питань гендерної рівності НДІ соціальної політики Мінсоцполітики та НАН України, кандидат соціологічних наук

КОМПЕНСАЦІЯ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПУСТКИ ПІСЛЯ ЗВІЛЬНЕННЯ

Ситуація. Розлучена жінка працювала в установі з 05.04.2016 до 07.09.2021. Відпустки за 2016 та 2017 роки, що належали їй як самотній матері, вона використала. Під час звільнення компенсацію за соціальну відпустку за останні роки їй не нарахували.

Запитання. Якщо жінка принесе довідку зі школи, що батько не брав участі у вихованні дитини, свідоцтво про народження дитини (копію), копію рішення про розлучення (де вказано місце проживання з матір'ю), чи повинен роботодавець нарахувати їй компенсацію?

Проблема полягає в тому, що питання про компенсацію особа порушує уже після свого звільнення, яке відбулося у вересні 2021 року.

Однозначної відповіді на поставлене вище запитання, на жаль, наразі не існує. Практики з кадрової роботи можуть мати різні думки щодо цього:

- виплатити, оскільки особа має всі законні підстави на це;
- не можна виплачувати, оскільки працівниця не надавала документи у 2018–2021 рр., а тому немає підстав.

Зазначимо, що можна погодитися з обома думками. Однак відповідь має бути лише одна. Хоча вона залежатиме від певних умов.

Про соціальну відпустку

Додаткова відпустка на дітей належить до категорії соціальних, а не щорічних відпусток, і надається на підставі ст. 19 Закону від 15.11.1996 № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон № 504). Однак використовувати її можна щорічно.

Додаткову відпустку на дітей надають (ч. 1 ст. 19 Закону № 504):

- одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років;
- одному з батьків, які мають дитину з інвалідністю;
- одному з батьків, які усиновили дитину;
- матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;
- самотній матері;



**Інші статті Сергія Кравцова
можна переглянути тут**



- батькові дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (серед іншого й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі);
- особі, яка взяла дитину під опіку, чи одному з прийомних батьків.

Нагадаємо те, що з 9 травня 2021 року сталося дві зміни: надали ті самі права щодо додаткової відпустки на дітей батькові.

Додаткова соціальна відпустка на дітей надається тривалістю 10 календарних днів (далі – к. д.) без урахування святкових і неробочих днів. За наявності кількох підстав для надання цієї відпустки її загальна тривалість не може перевищувати 17 к. д. (ч. 2 ст. 19 Закону № 504).

Додаткова соціальна відпустка на дітей має такі особливості: якщо вона не використана, то право на неї зберігається. Відпустку також можна переносити. Наприклад, якщо працівниця не використала її 2020 року, а в червні 2021 року вирішила нею скористатися, то вже має право на 20 к. д. відпустки.

Компенсація за невикористану відпустку

Грошова компенсація за невикористану відпустку нараховується лише в разі звільнення. Напри-

клад, якщо працівниця не користувалася такою відпусткою у 2018–2020 рр. і звільняється у вересні 2021 року, то може отримати компенсацію за 40 к. д. Або ж піти спочатку у відпустку на ці дні, а вже потім звільнитися.

Працівник щороку має право на відпустку на дітей за основним місцем роботи та за кожним трудовим договором за сумісництвом (лист Мінсоцполітики від 05.08.2016 № 438/13/116-16, від 26.06.2019 № 751/0/204-19; лист Мінекономіки від 27.08.2021 № 4712-06/42842-07).

Додаткова відпустка на дітей одинокій матері надається незалежно від кількості дітей. Таке право надається навіть за наявності однієї дитини віком до 18 років (а не 15, як у і звичайній ситуації). Однак, по-перше, «18 років» – вік із Сімейного кодексу. За визначених причин (одруження, офіційне працевлаштування) дитина може набути повноліття раніше. Тоді відпустка одинокій матері вже не надається. По-друге, головна проблема цієї відпустки – підтвердження статусу одинокій матері.

За роз'ясненнями Мінсоцполітики, цей статус надається, якщо:

- жінка не перебуває у шлюбі, а у свідоцтві про народження немає запису про батька дитини або запис про нього зроблено в установленому порядку за вказівкою матері;
- жінка є вдовою;
- жінка, зокрема, розлучена, виховує дитину без батька. Умова – батько не проживає разом із дитиною та немає інших доказів його участі у вихованні дитини;
- жінка, яка вийшла заміж не за батька дитини, але її дитину її чоловік не усиновив. Батько ж дитини участі у вихованні не бере.

Перші два випадки документально підвередити легко (свідоцтво про народження, свідоцтво про смерть чоловіка). А от в останніх двох випадках, коли треба доказ неучасті батька у вихованні дитини, – складніше.

Мінсоцполітики рекомендує отримати один із таких документів для підтвердження статусу одинокій матері:

- ухвалу суду про розшук відповідача у справі щодо стягнення аліментів;
- рішення суду про позбавлення батьківських прав;
- рішення суду про те, що батько не бере участі у вихованні дитини;
- акт соціально-побутової комісії профспілки чи будь-якої іншої комісії установи;

- акт дослідження комітетом самоорганізації населення (акт, складений сусідами);
- довідка зі школи (дитячого садка), в якій зазначено, що батько не бере участі у вихованні дитини, а саме: не спілкується з учителями, не забирає дитину додому, не бере участі в батьківських зборах тощо.

Зверніть увагу! Для підтвердження статусу одинокій матері жінка має надати документ, який доводить, що батько не бере участі у вихованні дитини. Вагомість доказу визначає сам роботодавець. Якщо працівниця не може довести факт того, що батько не бере участі у вихованні дитини, а вона займається вихованням дитини сама, то роботодавець має право відмовити їй у наданні додаткової соціальної відпустки як одинокій матері (лист Мінпраці від 14.04.2008 № 235/0/15-08/13).

Але роботодавець має право й надати таку відпустку.



Достовірність і достатність доказів для надання жінці додаткової соціальної відпустки як одинокій матері роботодавець визначає самостійно.

Крім того, згадані документи слід оновлювати щороку, оскільки сімейний статус жінки може змінитися.

Несплата компенсації за невикористану соцвідпустку

Як сказано вище, для підтвердження того, що працівниця, яка виховує неповнолітню дитину, здійснює це сама і є розлученою, їй треба щороку доводити відповідними документами. Якщо ж особа не надала установі докази факту одноосібного догляду за дитиною, у роботодавця немає підстав не лише виплачувати працівниці компенсації за невикористані соціальні відпустки, а й узагалі надавати додаткову відпустку.

Нібито все логічно. А якщо працівниця надасть докази, що протягом, наприклад, 2018–2021 рр. вона мала право на таку відпустку, хоча й уже звільнена, то чи виплачувати їй компенсацію?

У такому разі в перевіряльників виникнуть підстави для накладення штрафних санкцій за неврахування в день звільнення роботодавцем відповідної компенсації. Чи все-таки можна довести правомірність дій роботодавця?

Свого часу Апеляційний суд м. Києва прийняв ухвалу за № 22-ц/796/11805/2016, в якій дав відповідь на поставлені вище запитання. Уся суть зазначеної ухвали полягає в такому:

- працівниця як одинока матір не отримала компенсацію за невикористану соціальну відпустку (догляд за дитиною) за три роки;
- розірвання шлюбу не свідчить про те, що жінка виховує й утримує дитину сама;
- для отримання соціальної додаткової відпустки розлучена жінка, крім заяви про надання цієї відпустки, копій свідоцтва про народження дитини та розірвання шлюбу, має надати роботодавцю будь-який інший документ, що підтверджує відсутність участі батька у вихованні дитини (перелік таких документів викладено в листі Мінсоцполітики від 30.05.2014 № 193/13/123-14);
- не було надано суду належних і допустимих доказів того, що за певні роки жінка мала право на додаткову соціальну відпустку як одинока мати. Не подавалися такі докази і роботодавцю під час роботи (у спірний період) позивачки;
- соціальна додаткова відпустка надається один раз протягом календарного року, і за цей час може змінитися статус одинокі матері, тому роботодавець має право вимагати поновлення зазначених документів один раз на рік;
- статус одинокі матері та право на додаткову відпустку відповідно до ст. 19 Закону № 504 позивачем належним чином не підтверджено.

Як резюме викладеного вище – позов жінки до роботодавця щодо виплати компенсації за невикористану соціальну відпустку не задоволено.

За таких умов, як бачимо, роботодавець може й не виплачувати компенсацію. Однак, якби одне невеличке формулювання в зазначеному вище переліку було змінено, а саме: якби жінка надала саме суду докази того, що вона має статус одинокі матері і батько дитини не брав участі у вихованні, рішення суду могло б бути протилежним. Як тоді діяти роботодавцеві в разі судового рішення на користь позивачки?

Виплата компенсації за невикористану соціальну відпустку

Якщо працівниця, якій належить додаткова соціальна відпустка, звільняється, то роботодавець має виплатити їй компенсацію за всі невикористані

користані дні додаткових відпусток на дитину за всі роки, коли вона мала право на ці відпустки.

Згідно зі ст. 116 КЗпП компенсацію за невикористані дні додаткової відпустки на дітей роботодавець повинен виплатити працівниці в день її звільнення, з урахуванням вимог ст. 117 КЗпП. Тобто затримка в розрахунку означатиме обов'язок роботодавця виплатити працівниці її середній заробіток за весь час затримки до дня фактичного розрахунку.

Отже, якщо роботодавцем компенсацію нараховано та сплачено після дати звільнення працівника, то це означає недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці.

Відповідальності можна уникнути, якщо:

- нарахувати та виплатити компенсацію до моменту перевірки з боку Держпраці з урахуванням та виплатою середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні відповідно до ст. 117 КЗпП;
- під час перевірки з боку Держпраці виконати припис інспектора праці – нарахувати та виплатити компенсацію за невикористану соціальну відпустку з урахуванням та виплатою середнього заробітку за весь час затримки розрахунку при звільненні відповідно до ст. 117 КЗпП (ч. 6 ст. 265 КЗпП).

Щодо штрафних санкцій, то це фінансова відповідальність – штраф у розмірі 2 мінімальних заробітних плати (абзац п'ятий ч. 2 ст. 265 КЗпП), а також адміністративна відповідальність посадових осіб і роботодавця, штрафні санкції якої регулюються ч. 1 або 2 ст. 41 КУпАП.

Наостанок зазначимо, що на суму зазначеної компенсації в нашій ситуації не потрібно нараховувати ЄСВ, оскільки вона нараховується вже після дати звільнення. Тобто це нараховання не за відпрацьований час. Тому така компенсація відпусткових не є базою ЄСВ і у звіт з ЄСВ така сума не потрапить. А от ПДФО та ВЗ доведеться сплатити навіть у разі нараховання компенсації після дати звільнення. Таку виплату зазначають у формі № 1ДФ з ознакою «127», а якщо її нараховано в період трудових відносин – з ознакою доходу «101».