



Методичні рекомендації щодо оформлення надання відпусток з наступним звільненням і звільнення під час відпустки

. Часом працівники йдуть у відпустки, з яких не планують ставати до роботи. Працівники можуть сказати про свої наміри перед відпусткою або після неї.

Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504-96/ВР (далі - Закон про відпустки) регулює надання відпустки працівникам.

Відпустка з наступним звільненням

За бажанням працівника в разі його звільнення, крім звільнення за порушення трудової дисципліни, йому надають невикористану відпустку з наступним звільненням (ч. 1 ст. 3 Закону про відпустки). Дата звільнення - останній день відпустки.

Роботодавець не має права відмовити працівнику у відпустці з наступним звільненням через те, що вона не за графіком відпусток.

Які відпустки називають «невикористаними»? Законодавство не конкретизує.

Однозначно під це поняття підпадають щорічні відпустки. Аналогічну до статті 3 Закону про відпустки норму містить стаття 11 Конвенції Міжнародної організації праці № 132 про оплачувані відпустки від 24.06.1970, що Україна ратифікувала 29.05.2001:

Особі, що працює за наймом і відпрацювала мінімальний період, надається після припинення роботи оплачувана відпустка, пропорційна тривалості періоду її роботи, за який вона ще не отримала відпустку, або замість цього їй виплачується компенсація чи надається еквівалентне право на майбутню відпустку.

ст. 11 Конвенції Міжнародної організації праці № 132

Аналіз близько 20 постанов Верховного Суду за період 2021-2024 років свідчить: у всіх випадках розглядали справи про надання саме щорічної відпустки з наступним звільненням. Також до невикористаних відпусток можна віднести додаткову соціальну відпустку працівникам, які мають дітей. Тому що працівник не втрачає на неї права при звільненні, адже на підставі статті 24 Закону про відпустки роботодавець за цю відпустку виплачує компенсацію.

У контексті надання відпустки з наступним звільненням невикористаною відпусткою не можна назвати будь-яку відпустку без збереження зарплати.

Ситуації до теми

Чи залежить право працівника на відпустку з наступним звільненням від підстави звільнення?

Так, залежить. Розглянемо найчастіші підстави звільнення.

За власним бажанням. Працівник має право вимагати щорічну відпустку з наступним звільненням за власним бажанням, адже стаття 38 КЗпП прямо передбачає розірвання безстрокового трудового договору з ініціативи працівника незалежно від бажання роботодавця.

Закінчення строку договору. Якщо працівника звільняють у зв'язку із закінченням строку трудоного договору, невикористану відпустку можна за його бажанням надавати й тоді, коли час відпустки повністю або частково перевищує строк трудового договору. У цьому разі чинність трудового договору продовжують до закінчення відпустки (ч. 2 ст. 3 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504-96/ВР; далі - Закон про відпустки).

Акцент

Право отримати невикористану відпустку в разі звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку трудового договору реалізується саме за бажанням працівника. Тому надання відпустки з наступним звільненням та продовження чинності трудового договору до закінчення такої відпустки є **обов'язком**, а не правом роботодавця (постанова Верховного Суду (ВС) від 12.01.2022 № 592/6904/21; № 61-16798св21)

Угода сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП), **переведення на інше підприємство** або **перехід на виборну посаду** (п. 5 ч. 1 ст. 36 КЗпП). Працівник не має права звільнитися за цими підставами без згоди роботодавця. Відповідно, з ним також слід погодити й питання надання відпустки з наступним звільненням.

За ініціативою роботодавця. Загальне правило забороняє звільняти працівника з ініціативи роботодавця в період перебування працівника у відпустці, крім випадку повної ліквідації підприємства (ч. 3 ст. 40 КЗпП).

Акцент

Суд проаналізував колізію норм:

загальна - частина третя статті 40 КЗпП;

спеціальна - частина перша статті 3 Закону про відпустки.

Висновок: у разі звільнення працівника, крім звільнення за порушення трудової дисципліни, та надання йому за його бажанням невикористаної відпустки з наступним звільненням датою звільнення є **останній день відпустки** (постанова ВС від 23.03.2016 у справі № 6-2487цс15).

Тобто попри факт розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку зі скороченням чисельності та штату за бажанням працівника роботодавець має надати йому відпустку з наступним звільненням

Порушення трудової дисципліни. До звільнення з ініціативи роботодавця за порушення Таким працівникам виплачують грошову компенсацію за невикористані дні щорічної відпустки під час звільнення.

Який текст заяви про надання відпустки з наступним звільненням ?

Фрагмент заяви: Прошу надати невикористану щорічну основну відпустку з 24 вересня 2024 р. на 16 календарних днів із наступним звільненням за власним бажанням в останній день відпустки 09 жовтня 2024 р.

Як визначити дату звільнення в разі надання відпустки з наступним звільненням?

До стажу роботи, який дає право на щорічну основну відпустку, включають період щорічної відпустки (п. 2 ч. 1 ст. 9 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504-96/ВР). Тому за період щорічної основної відпустки, наприклад, понад 8 к. дн. у працівника може «набігти» ще один день відпустки. За бажанням працівника додайте його до тривалості відпустки або виплатіть компенсацію.

Визначаєте дату звільнення, тобто останній день відпустки, **за алгоритмом:**

- 1 Порахуйте кількість днів щорічної основної відпустки пропорційно відпрацьованому часу з дати початку робочого року і по дату початку відпустки, зазначену в заяві працівника.
- 2 Додайте кількість днів відпустки, що заробив працівник, до дати, з якої працівник бажає одержати відпустку.
- 3 Знову обчисліть кількість днів щорічної основної відпустки, але тепер із дати початку робочого року по останній день відпустки.

Приклад визначення дати звільнення після надання відпустки

10.09.2024 працівник подав заяву про надання щорічної основної відпустки з 24.09.2024 з наступним звільненням за власним бажанням в останній день відпустки.

Тривалість щорічної основної відпустки -24 к. дн.

За робочий рік 01.02.2023-31.01.2024 працівник використав щорічну основну відпустку. Отже, розраховуємо кількість днів відпустки, що належить працівникові за робочий рік, що почався 01.02.2024. Щоб спросити розрахунок, припустимо, що працівник не оформлював у поточному робочому році відпусток без збереження зарплати, що не входять до стажу для щорічної основної відпустки.

Розрахунок:

1) порахуємо, скільки днів відпустки працівник заробив на дату початку відпустки - 24.09.2024:

$$24 \div 366 \times 236 \approx 15,47,$$

де

24 - тривалість щорічної основної відпустки за робочий рік;

366- кількість к. дн. у 2024 році*;

236 кількість к. дн. за робочий рік, що зараховують до стажу для щорічної основної відпустки*.

Оскільки після коми «4», тобто менше «5», результат заокруглюємо в менший бік - 15 к. дн.

У мирний час від цих чисел віднімали кількість святкових і неробочих днів, що припали на календарний та робочий рік відповідно.

2) визначимо попередню дату закінчення відпустки. Якщо надати працівнику щорічну основну відпустку з 24.09.2024 на 15 к. дн., закінчення відпустки - 08.10.2024;

3) визначимо остаточну дату закінчення відпустки. Для цього перевіримо, чи набіжить ще один день щорічної основної відпустки за період, коли працівник перебуватиме у такій відпустці:

$24 \div 366 \times 251 \approx 16,46$,

де

251 - нова кількість к. дн. за робочий рік, що зараховують до стажу для щорічної основної відпустки ($236 + 15 = 251$).

Результат заокруглюємо до 16 к. дн.

Отже, оформлюємо працівнику щорічну основну відпустку з 24.09.2024 на 16 к. дн. по 09.10.2024, що й буде днем звільнення.

Чи можна оформити щорічну відпустку з наступним звільненням одним наказом?

Як правило, ні. Робіть це тільки, якщо працівник працює з важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці.

Якщо для документування управлінських дій встановили різні строки зберігання, їх фіксують окремими документами. А накази про надання щорічних відпусток і накази про звільнення мають різні строки зберігання - 5 і 75 років відповідно (Перелік типових документів, що створюються під час діяльності державних органів та органів місцевого самоврядування, інших установ, підприємств та організацій, із зазначенням строків зберігання документів, затверджений наказом Мін'юсту від 12.04.2012 № 578/5). Виняток - усі види відпусток працівників із важкими, шкідливими та небезпечними умовами праці належать до кадрових наказів тривалого (75 р.) строку зберігання.

На підставі заяви працівника про надання відпустки з наступним звільненням видайте два накази про:

- 1) надання відпустки;
- 2) звільнення.

Заяву про надання відпустки з наступним звільненням долучіть до особової справи. Якщо працівник не належить до категорій працівників, на яких обов'язково ведуть особові справи, заяву про надання відпустки з наступним звільненням долучіть до справи, яка може мати назву «Документи, що не увійшли до складу особових справ».

У які строки видати накази про надання відпустки і про звільнення та чи можна видати їх в один день?

Можете видати накази про надання відпустки й про звільнення в один день. Зважайте: якщо працівник звільняється за власним бажанням, має право відкликати заяву. З огляду на це, спочатку першим видайте наказ про відпустку, щоб до її початку виплатити працівнику відпускні.

Наказ про звільнення видайте за день-два до останнього дня відпустки працівника, щоб бухгалтер встиг провести розрахунок і виплатити належні працівнику кошти в день звільнення, а ви - видати трудову книжку, якщо її зберігають на підприємстві.

Упродовж якого строку працівник має право відкликати заяву про звільнення ?

Працівник, який попередив роботодавця про розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, має право до закінчення строку попередження відкликати свою заяву. Звільнення в цьому разі не провадять, якщо на місце працівника не запросили особу в порядку переведення з іншого підприємства (ч. 5 ст. 24 КЗпП; абз. 2 п. 12 постанови Пленуму Верховного Суду «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 06.11.1992 № 9). Строк попередження про звільнення - два тижні (ч. 1 ст. 38 КЗпП).

Звільнення під час відпустки

Якщо працівник під час будь-якої відпустки подає заяву про звільнення, наприклад, за власним бажанням, за угодою сторін, за переведенням до іншого підприємства, діємо так само, якби працівник ходив на роботу. У таких випадках останній день роботи часто настає до

останнього дня відпустки. Виняток: працівник спеціально подав заяву про звільнення з розрахунком, щоб останній день двотижневого строку попередження роботодавця про майбутнє звільнення припав на останній день відпустки. Тоді останній день відпустки буде й днем звільнення.

Кадровики нерідко остерігаються звільняти в останній день відпустки працівницю, в якій закінчується відпустка до 3 років, і просять її вийти на роботу бодай на один день. Якщо не йдеться про звільнення з ініціативи роботодавця - звільнення за скороченням, за прогул тощо, правомірно звільнити працівницю в останній день відпустки.

Законодавство не передбачає видавати наказ про переривання відпустки, щоб працівник вийшов на роботу на один день. Адже в разі припинення трудових відносин відпустка переривається автоматично.

Порада

Якщо працівник не прийшов у день звільнення за трудовою книжкою - надішліть листа із нагадуванням, щоб прийшов за трудовою книжкою або прислав заяву, за якою адресою надіслати трудову. До листа додайте засвідчену копію наказу про звільнення та повідомлення про нараховані й виплачені працівнику кошти.

Як оформити звільнення, якщо збіглися щорічна відпустка та лікарняний?

Відповідь залежить від підстави звільнення та бажання працівника.

Якщо працівник хоче звільнитися у день, вказаний у заяві.

Звільніть працівника у день, який він зазначив у заяві про звільнення за власним бажанням чи за угодою сторін. Для цього дійте послідовно.

1. Зробіть коригуючий табель за період, коли збіглися щорічна відпустка і тимчасова непрацездатність.

2. Вкажіть у наказі про звільнення:

Кошти, виплачені за час щорічної основної відпустки, що припала на період тимчасової непрацездатності із ... по ..., вважати компенсацією при звільненні.

Акцент

Працівник не має права написати заяву про продовження щорічної відпустки на період після дати звільнення.

Приклад Звільнення після відпустки в останній день тимчасової непрацездатності Якщо працівник хоче продовжити відпустку на дні хвороби

Працівник під час відпустки має право відкликати заяву про звільнення за власним бажанням, якщо не сплинуло 2 тижні від дати подання заяви про звільнення. Працівник подає: заяву, якою відкликає попередню заяву про звільнення і просить звільнити новою датою;

- заяву про продовження щорічної відпустки на кількість днів тимчасової непрацездатності.

Роботодавець видає накази:

-про скасування наказу про звільнення та про звільнення новою датою;

-про продовження щорічної відпустки.

Якщо йдеться про звільнення за угодою сторін, то працівник тільки за згодою роботодавця може відкликати заяву про звільнення, щоб продовжити щорічну відпустку і подати нову заяву з іншою датою звільнення.

Акцент

Якщо працівник до дня звільнення не відкликав заяви, вчасно звільніть його і не продовжуйте відпустки, навіть якщо працівник напише заяву.

