

Чи можливо бути у відпустці без збереження зарплати більше 15 днів на рік?

Державна служба України з питань праці вважає за порушення надання роботодавцем відпустки без збереження заробітної плати працівнику понад граничний нормативний строк.

За такої позиції рекомендуємо роботодавцям не погоджувати заяви працівників на надання відпустки понад 15 календарних днів на рік. Понаднормативний строк перебування у відпустці без збереження заробітної плати роботодавцям варто розцінювати як прогул, що змінить лише форму, а не зміст, – будуть і «вовки ситі, і вівці цілі».

Коли може виникнути така ситуація?..

Як відомо, за працівника, котрий працює за основним місцем роботи, необхідно сплачувати ЄСВ в сумі не менше мінімального внеску, незалежно від того, чи повний місяць він працює, а чи ні. Уявімо, що такий працівник «прогуляє» повний місяць. В такому випадку ЄСВ становитиме «0». Одночасно, в роботодавця немає обов'язку звільнити за прогул, роботодавець лише наділений таким правом.

Таким чином, можна за виняткових обставин зменшити базу для нарахування ЄСВ працівника, що працює за основним місцем роботи, до «0» та не нести відповідальності, як це може статись з контрольованою відпусткою без збереження заробітної плати понад 15 календарних днів.

Відповідь ДСУ з питань праці від 15.05.2017р. №5572/4.1/4.1-ДП-17 подаємо нижче.

ДЕРЖАВНА СЛУЖБА УКРАЇНИ З ПИТАНЬ ПРАЦІ
ДЕПАРТАМЕНТ З ПИТАНЬ ПРАЦІ

вул. Десятинна, 14, м. Київ, 01601, тел.: (044) 288-10-00, факс (044) 234-52-70, dsp@dsp.gov.ua

15.05.2017 № 5572/4.1/4.1-ДП-17 На № _____ від _____

Універсальна правничо-
фінансова аутсорсингова
компанія „Вікторія“, ТОВ

а/с 522
м. Чернівці, 58001

Департамент з питань праці Держпраці розглянув лист № 4/2017/0001292/0001320 і повідомляє.

Статтею 84 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачено, що за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік. Надання відпустки працівнику без збереження заробітної плати більшої тривалості є порушенням законодавства про працю.

Відповідно до статті 259 КЗпП України посадові особи органів державної влади та органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, винні у порушенні законодавства про працю, несуть відповідальність згідно з чинним законодавством. За порушення законодавства про працю для посадових осіб передбачена кримінальна (стаття 172 Кримінального кодексу України), адміністративна (частини перша та друга статті 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення, дисциплінарна відповідальність (стаття 147 КЗпП України).

Юридичні та фізичні особи - підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність у вигляді штрафу в разі:

фактичного допуску працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві, та виплати заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та податків - у тридцятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

порушення встановлених строків виплати заробітної плати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України „Про військовий обов'язок і військову службу“, „Про альтернативну (невійськову) службу“, „Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію“, - у десятикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення;

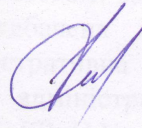
недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні - у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

вчинення дій, передбачених абзацом шостим цієї частини, при проведенні перевірки з питань виявлення порушень, зазначених в абзаці другому цієї частини, - у стократному розмірі мінімальної заробітної плати, встановленої законом на момент виявлення порушення;

порушення інших вимог трудового законодавства, крім передбачених абзацами другим - сьомим цієї частини, - у розмірі мінімальної заробітної плати.

Разом з тим повідомляємо, що листи міністерств, інших центральних органів виконавчої влади не є нормативно – правовими актами, мають лише інформаційний характер та не встановлюють правових норм.

Заступник директора



О. Коновалова