

Беляева Елена, налоговый эксперт

Бухгалтер 911 Август, 2019/№ 32

<https://i.factor.ua/journals/buh911/2019/august/issue-32/article-65952.html>

Ситуация. Женщина проработала на предприятии с 01.10.2018 г. по 11.01.2019 г., уволена по собственному желанию. Сейчас она требует компенсировать ей неиспользованный допотпуск на детей за 2018 и 2019 годы как матери двоих детей в возрасте до 15 лет (в 2018 году женщина работала только на нашем предприятии). Обязано ли предприятие через полгода после увольнения выплачивать работнице «отпускную» компенсацию, если во время работы она не подавала ни заявления на этот отпуск, ни копии свидетельств о рождении детей?

Ситуация неоднозначная. С одной стороны, работающая женщина, которая имеет двоих и более детей в возрасте до 15 лет, имеет право на дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 10 календарных дней без учета праздничных и нерабочих дней ( [ст. 19 Закона об отпусках](#) ). Причем если работница не воспользовалась по каким-то причинам этим правом за несколько предыдущих лет, она вправе использовать этот отпуск, а в случае увольнения, независимо от оснований, ей должна быть выплачена компенсация за все неиспользованные дни отпусков.

Законодательством не предусмотрен срок давности, после которого утрачивается право работника на допотпуск на детей (см. письма Минтруда от 21.07.2010 г. № 215/13/116-10, от 19.02.2010 г. № 48/13/116-10).

С другой стороны, для получения допотпуска на детей работница должна предоставить работодателю подтверждающие документы. В нашем случае — копии свидетельств о рождении детей<sup>1</sup>.

1 Подробнее о документах можете почитать в статье « [Дополнительный отпуск на детей: есть вопросы и есть ответы](#) » (журнал «Бухгалтер 911», 2017, № 31).

Что делать, если в период работы эти документы не были предоставлены, а право на «детский» отпуск работница заявила после увольнения? Обязан ли работодатель выплатить работнице в данной ситуации компенсацию за неиспользованный отпуск?

Действующим законодательством этот вопрос не урегулирован. Поэтому обратимся к мнению служителей Фемиды.

В некоторых случаях суды встают на сторону работодателя. К примеру, в постановлении от 07.05.2018 г. по делу № 182/4561/16-ц2 апелляционный суд Днепропетровской обл. указал, что разведенная женщина, которая воспитывает ребенка одна, должна была предоставить работодателю документы, удостоверяющие, что она разведена и имеет ребенка (копии свидетельств о разводе и о рождении ребенка), а также документ, подтверждающий, что отец не участвует в воспитании ребенка. Поскольку такие документы предоставлены не были, у работодателя отсутствовали основания для предоставления отпуска на детей и соответственно выплаты компенсации за неиспользованные дни такого отпуска при увольнении. И это несмотря на то, что в личной карточке работницы был отражен тот факт, что она разведена и имеет ребенка.

2 [reyestr.court.gov.ua/Review/73927486](http://reyestr.court.gov.ua/Review/73927486) .

К аналогичному выводу пришел Московский райсуд Харьковской обл. в решении от 20.02.2013 г. по делу № 2027/20801/123.

3 [reyestr.court.gov.ua/Review/29506727](http://reyestr.court.gov.ua/Review/29506727) .

Однако в большинстве случаев суды все-таки поддерживают работников. Так, в определении Высшего специализированного суда Украины по рассмотрению гражданских и уголовных дел от 01.11.2017 г. по делу № 658/4102/14-ц4 рассмотрена следующая ситуация. Работница после увольнения обратилась к работодателю с просьбой выплатить ей компенсацию за неиспользованный отпуск на детей как разведенной женщине, которая одна воспитывает ребенка. Работодатель ей отказал, после чего работница обратилась в суд.

4 [reyestr.court.gov.ua/Review/70766550](http://reyestr.court.gov.ua/Review/70766550) .

Суд принял во внимание, что в автобиографии и личной карточке работницы было указано, что она не замужем и имеет ребенка. К тому же в суде женщина доказала свое право на «детский» отпуск в период трудовых правоотношений. В результате работодателю пришлось выплатить бывшей работнице компенсацию за неиспользованные дни допотпуска на детей плюс средний заработок за время задержки расчета при увольнении на основании [ст. 117 КЗоТ](#) .

К аналогичному заключению пришел апелляционный суд Херсонской обл. в определении от 22.11.2017 г. по делу № 766/11611/16-ц5.

5 [reyestr.court.gov.ua/Review/70534097](http://reyestr.court.gov.ua/Review/70534097) .

В другой ситуации работница после увольнения предоставила работодателю необходимые документы, подтверждающие статус одинокой матери. Однако в выплате компенсации за неиспользованный отпуск на детей ей было отказано. Суд также встал на сторону работницы и обязал работодателя выплатить не только компенсацию и средний заработок за время задержки расчета при увольнении, но и компенсацию за

моральный ущерб (определение Высшего специализированного суда Украины по рассмотрению гражданских и уголовных дел от 09.12.2015 г. по делу № 6-27804ск156).

6 [reyestr.court.gov.ua/Review/54307566](http://reyestr.court.gov.ua/Review/54307566) .

Итак, что мы имеем? При приеме на работу на работника оформляют личную карточку по форме № П-2 (утверждена [совместным приказом Госкомстата и Минобороны от 25.12.2009 г. № 495/656](#) ). В п. 10 карточки отражается семейное положение работника и состав его семьи. Эти же данные (в том числе наличие детей) работник указывает в автобиографии.

Если сведения о наличии двоих детей указаны в личной карточке и автобиографии, то получается, что работодатель знал о праве работницы на допотпуск на детей и мог попросить ее предоставить копии свидетельств о рождении детей. Соответственно при увольнении нужно было выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск на детей за 2018-й (поскольку в 2018-м году женщина больше нигде не работала) и 2019-й годы.

Если дело дойдет до суда, то высока вероятность того, что суд примет решение в пользу работницы. Причем, помимо «отпускной» компенсации, работодатель может «попасть» на выплату среднего заработка за задержку расчета при увольнении. Поэтому, на наш взгляд, «дешевле» будет выплатить сейчас бывшей работнице компенсацию за неиспользованные 20 календарных дней отпуска на детей (по 10 календарных дней за 2018 и 2019 годы).

Учтите: компенсация дней неиспользованного отпуска, выплаченная уволенному работнику, ЕСВ не облагается.

См., в частности, ИНК ГФСУ от 15.02.2019 г. № 557/ІПК/28-10-27-01-11. А вот НДФЛ и военсбор удержать придется.

<https://buhgalter911.com/uk>