

Pecuniary Compensation for a Leave

■ JULIJA DROŽDŽA

Julija Droždža — a 5th year student at the Faculty of Law of Belarusian State University, department of Jurisprudence, Bachelor of Law

Review of the article (full version available in the Belarusian part of the journal):

The article deals with the issue of granting a compensation for an unutilized leave. The author enlists the cases when an employee has a right to a corresponding compensation, itemizes the necessary conditions for initiating the procedure. Every single case is investigated separately, providing details and necessary comments.

KAMUNIKAT.ORG

Замена вакацыяў грашовай кампенсацыяй

■ ДРОЖДЖА ЮЛІЯ

Дрожджа Юлія — студэнтка 5 курсу юрыдычнага факультэту БДУ (правазнаўства, спецыялізацыя — гаспадарчае права), бакалаўрка права.

Згодна з Працоўным кодэксам Рэспублікі Беларусь (далей — ПК), работнік мае права выкарыстаць свае працоўныя вакацыі для адпачынку або замяніць іх грашовай кампенсацыяй. Кампенсацыя вакацыі ў грашовай форме дазваляецца (пры існаванні ўсіх неабходных падставаў і ўмоў) у адным з трох выпадкаў:

- ✓ пры прызначэнні працоўных вакацыяў (арт. 161 ПК);
- ✓ пры выкліку з вакацыяў (ч.2 арт.174 ПК);
- ✓ пры звальненні работніка — за нявыкарыстаныя вакацыі (арт. 179 ПК).

Трэба мець на ўвазе, што артыкулы 161, 174, 179 ПК адносяцца толькі да працоўных вакацыяў — асноўных і дадатковых. Гэты парадак не прымяняецца да сацыяльных вакацыяў. Але і працоўныя замяніць грашовай кампенсацыяй можна толькі часткова.

Што важна, выкарыстанне магчымасці грашовай кампенсацыі можа мець месца толькі пры ўзаемным пагадненні работніка з наймальнікам, прычым згода апошняга — яго права, а не абавязак. І тут узнікае пытанне: ці не парушаецца права работніка на атрыманне грашовай кампенсацыі патрабаваннем дасягнення пагаднення з наймальнікам? Права ёсць, жаданне ёсць, згоды наймальніка няма — права выкарыстана быць не можа. На наш погляд, парушэння тут няма. Справа ў тым, што ў вытворчасці можа ўзнікнуць сітуацыя, калі часткова прыпыняецца работа ці змяншаецца яе аб'ём. Ці, напрыклад, работніку сапраўды патрэбны адпачынак ад працы, а ён гэтага не ўсведамляе, лічыць, што гэтак жа выдатна выконвае свае абавязкі. У гэтых выпадках пакідаць яго на працы немэтазгодна як для наймальніка, так і для самога работніка.

1) Пытанне аб замене працоўных вакацыяў грашовай кампенсацыяй у часе іх прызначэння (арт. 161 ПК) павінна вырашацца загадзя. Пры гэтым трэба памятаць пра ўмовы й парадак такой замены, якія прадугледжаны арт. 161 ПК:

1. працоўныя дачыненні працягваюцца пасля вакацыяў;
2. патрэбна пісьмовая заява работніка і згода наймальніка, аформленая рэзалюцыяй апошняга на заяве і выданнем загаду;
3. не менш за 7 дзён працоўных вакацыяў павінны быць выкарыстаны для адпачынку;
4. пагадненне бакоў аб замене часткі вакацыяў грашовай кампенсацыяй павінна быць дасягнута і аформлена да пачатку вакацыяў, якія будуць рэальна выкарыстаны;
5. работнік павінен адпрацаваць увесь свой працоўны год (12 месяцаў, разлічаных згодна з артыкуламі 163 і 164 ПК, мінус працоўныя вакацыі, на якія работнік мае права).

Існаванне гэтых умоў абавязковае для замены працоўных вакацыяў грашовай кампенсацыяй.

Апісаны парадак замены распаўсюджваецца на ўсе віды асноўных і дадатковых вакацыяў, за выняткам дадатковых за працу ў шкодных варунках. Таму, калі работнік мае права на дадатковыя вакацыі за працу ў шкодных варунках і жаданне замяніць свае працоўныя вакацыі грашовай кампенсацыяй, яму прыйдзеца выкарыстаць гэтыя дадатковыя вакацыі плюс 7 дзён, прадугледжаных арт. 161, а астатнія дні могуць быць заменены.

З ч. 2 арт. 161 ПК (“Замена вакацыяў, што прызначаюцца авансам, грашовай кампенсацыяй не дапушчаецца”) вынікае, што работнік павінен адпрацаваць увесь працоўны год (12 месяцаў мінус працоўныя вакацыі, на якія работнік мае права), каб выкарыстаць права на замену вакацыяў грашовай кампенсацыяй. Калі ж ён адпрацуе, напрыклад, 6, 7, 8, 9 месяцаў і г.д., то такія вакацыі лічацца авансавымі і кампенсацыя іх грашыма не дазваляецца.

Арт. 161 ПК прымяняецца і да нявыкарыстаных вакацыяў за мінулыя гады. Так, калі работніку ў мінулым годзе па нейкіх прычынах не былі прызначаныя працоўныя вакацыі, правы і абавязкі, своечасова не рэалізаваныя бакамі, захоўваюцца і сваё права работнік можа выкарыстаць у бягучым годзе. Па двухбаковым пагадненні грашовая кампенсацыя будзе выплачана згодна з арт. 161 ПК, т.б. за выняткам 7 каляндарных дзён, якія работнік павінен выкарыстаць для адпачынку. Калі работнік хоча разам замяніць і вакацыі за бягучы год, то тут трэба глядзець, ці адпрацаваў ён свой працоўны год. Калі так, то будуць заменены двое вакацыяў, а 14 каляндарных дзён будуць выкарыстаны. Калі ж не, то замяніць можна будзе толькі вакацыі за мінулы год, за выняткам 7 дзён, а вакацыі за бягучы год можна альбо выкарыстаць цяпер, альбо замяніць па заканчэнні працоўнага году.

2) Другім выпадкам замены вакацыяў грашовай кампенсацыяй ёсць адкліканне работніка з вакацыяў па ініцыятыве наймальніка (арт. 174 ПК). Тут работнік мае права выбіраць: ці выкарыстаць частку вакацыяў, што засталася, у бягучым годзе, ці далучыць яе да вакацыяў за наступны працоўны год, альбо замяніць грашовай кампенсацыяй. Калі ён выбірае апошняе, неабходна, каб 7 дзён працоўных вакацыяў былі выкарыстаны для адпачынку, а таксама каб мелася пісьмовая заява работніка аб замене часткі працоўных вакацыяў, якая засталася, грашовай кампенсацыяй.

3) Дазваляецца замена вакацыяў грашовай кампенсацыяй і ў выпадку невыкарыстання працоўных вакацыяў (альбо ў выпадку, калі вакацыі не былі выкарыстаны цалкам) на момант звальнення (арт. 179 ПК). Прадугледжаная арт. 179 ПК кампенсацыя выплачваецца незалежна ад прычыны звальнення работніка, у тым ліку ў сувязі з пераводам да другога наймальніка, за парушэнне працоўнай дысцыпліны і г.д. Гэты артыкул прымяняецца і ў выпадку прызнання працоўнай дамовы несапраўднай.

Грашовая кампенсацыя за поўныя працоўныя вакацыі (агульная працягласць працоўных вакацыяў — асноўных і дадатковых, на якія мае права работнік) выплачваецца ў выпадку, калі работнік адпрацаваў увесь працоўны год, т.б. 12 месяцаў мінус поўныя працоўныя вакацыі. Калі ж на дзень звальнення работнік не выкарыстаў працоўныя вакацыі за два гады, то грашовая кампенсацыя за двое поўных вакацыяў выплачваецца пры ўмове, што ў другім працоўным годзе работнік адпрацаваў 12 месяцаў мінус сумарная працягласць вакацыяў за два працоўныя гады.

Згаданыя сітуацыі датычаць грашовай кампенсацыі за поўныя працоўныя вакацыі. Кампенсацыя за частку працоўнага году выплачваецца прапарцыйна адпрацаванаму на дзень звальнення часу (ч. 3 арт. 179 ПК). Артыкул 177 ПК прадугледжвае парадак вызначэння працягласці працоўных вакацыяў прапарцыйна адпрацаванаму часу:

1. Высвятляецца колькасць поўных каляндарных месяцаў, адлічаных з дня прыёму на працу;

2. Рэшта каляндарных дзён, якая складае 15 дзён і болей, акругляецца да поўнага месяца, меней за 15 — з падліку выключаецца;

3. Колькасць каляндарных дзён, за якія неабходна выплаціць грашовую кампенсацыю, лічыцца шляхам памнажэння велічыні вакацыяў, якія прыпадаюць на адзін месяц, на колькасць адпрацаваных месяцаў. Калі атрыманы вынік роўны альбо большы за 0,5, то ён акругляецца да аднаго дня, калі ж меншы — выключаецца з падліку.

Грашовая кампенсацыя за нявыкарыстаныя працоўныя вакацыі павінна быць выплачана ў дзень звальнення, які лічыцца апошнім днём працы (ч. 7 арт. 50 ПК). Кампенсацыя за вакацыі ўваходзіць у разлік і выплачваецца разам з ім. Калі работнік у дзень звальнення адсутнічаў на працы, то разлік разам з кампенсацыяй павінен мець месца не пазней наступнага дня пасля высоўвання патрабавання аб гэтым (ч. 1 арт. 77 ПК).

Падводзячы вынікі, хацелася б адзначыць, што ў арт. 12 Канвенцыі МАП № 132 аб вакацыях, што аплачваюцца, прапануецца прызнаваць несапраўднымі ці забараняць паведамленні аб адмаўленні ад права на мінімальныя штогадовыя вакацыі, што аплачваюцца, ці аб невыкарыстанні такіх вакацыяў з заменай іх грашовай кампенсацыяй. Але што разумець пад гэтымі мінімальнымі вакацыямі стасоўна нашага заканадаўства? Ці дастаткова ўстаноўленага арт. 161 ПК мінімуму, які трэба выкарыстаць для адпачынку пры замене працоўных вакацыяў грашовай кампенсацыяй, т.б. 7 каляндарных дзён? Ці ўсё ж такі тут маюцца на ўвазе асноўныя мінімальныя вакацыі, якія ў нас складаюць 21 дзень? На нашу

думку, другі варыянт больш прымальны: 21 календарны дзень трэба выкарыстаць для адпачынку, а калі гэтым вакацыі не абмяжоўваюцца, то астатнія дні пры жаданні можна замяніць грашовай кампенсацыяй.

Крыніцы:

- 1) Конвенция Международной организации труда № 132 от 1970 г. "Об оплачиваемых отпусках" // [Электрон. ресурс] — режим доступа: http://www.ilo.ru/standards_ru.htm.
- 2) Трудовой Кодекс Республики Беларусь от 26.07.1999 г. // Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. 1999. № 80, 2/70.
- 3) Трудовой кодекс РБ. Постатейный комментарий. Книга 5. Под общей редакцией Кривого В.И. Минск, 2000 г.

КАМУНІКАТ.ORG