

Редакція:



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ УКРАИНЫ

ПИСЬМО

от 18.03.2009 г. N 2961/0/14-09/06

<...>

На <...> обращение <...> Министерство труда и социальной политики Украины в пределах своей компетенции сообщает следующее.

Относительно отпуска без сохранения заработной платы

Законом "*Об отпусках*" предусмотрено предоставление **двух видов отпусков без сохранения заработной платы**: отпусков, предоставляемых работникам в силу *субъективного* права, принадлежащего им *по закону*, то есть **в обязательном** порядке, и отпусков, предоставляемых *по согласованию сторон* (работодателя и работника).

В случаях, предусмотренных статьей 25 Закона "*Об отпусках*", работнику по его желанию предоставляется в **обязательном** порядке отпуск **без** сохранения заработной платы.

Статьей 26 Закона "*Об отпусках*" определен отпуск **без** сохранения заработной платы *по согласию сторон*. По *семейным* обстоятельствам и по *другим* причинам работнику может предоставляться отпуск **без** сохранения заработной платы на срок, определенный *соглашением* между работником и собственником или уполномоченным им органом, **но не больше 15** календарных дней в год.

Из приведенной нормы можно сделать вывод, что для получения такого отпуска одного **желания** работника **мало**, **обязательным** условием тут является **совместное соглашение сторон**. Работник в заявлении на имя работодателя о предоставлении указанного отпуска должен указать **семейные обстоятельства** или **другие причины**, приведшие к необходимости в таком отпуске. **Перечень** этих причин законодательством **не установлен**, поскольку **важность** их зависит от **конкретных** обстоятельств, которые могут сложиться в жизни того или иного работника. Поэтому **решение** предоставлять или не предоставлять работнику по той или иной причине указанный отпуск относится **исключительно** к компетенции **работодателя**.

Важными гарантиями при предоставлении отпусков **без сохранения** заработной платы, установленных статьями **25 и 26** Закона Украины **"Об отпусках"**, является то, что на время их предоставления за работником **сохраняется** его место работы (должность), а время пребывания в таких отпусках **засчитывается** в стаж работы, дающий право на **ежегодный** основной отпуск. Предоставление работнику отпуска **без** сохранения заработной платы оформляется **приказом (распоряжением)** работодателя с указанием **основания** такого отпуска и его **продолжительности**.

Что касается предоставления работникам отпуска **без** сохранения заработной платы или с **частичным** ее сохранением в случае **простоя** предприятия, учреждения, организации по **не зависящим** от работника причинам, то законодательного основания для его предоставления **нет**, поскольку Законом Украины от 2 ноября 2000 года N 2073-III **"О внесении изменений в Закон Украины "Об отпусках"** часть **вторая** статьи **26** Закона Украины **"Об отпусках"**, которой **предусматривалась** возможность предоставления такого отпуска в порядке, определенном в коллективном договоре, **исключена**.

Кроме того, стоит отметить, что на период до **01.01.2010** г. Заключительными положениями Закона Украины от **25.12.2008** г. N 799-VI **"О внесении изменений в некоторые законы Украины относительно уменьшения влияния мирового финансового кризиса на сферу занятости населения"** введены в действие статьи **24 "Условия** предоставления пособия по **частичной** безработице", **25 "Право** на пособие по **частичной** безработице" и части **вторая - пятая** статьи **26 "Размер и продолжительность** выплаты пособия по **частичной** безработице" Закона Украины **"Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы"**.

Порядок финансирования выплат по частичной безработице и предоставления пособия по частичной безработице утвержден приказом Министерства труда и социальной политики Украины от **07.02.2009** г. N 45, зарегистрирован в Министерстве юстиции Украины 02.03.2009 г. за N 189/16206 (далее - **Порядок**).

При этом **частичная безработица** - это **вынужденное** частичное сокращение нормальной или установленной законодательством Украины **продолжительности** рабочего времени, **перерыв** в получении заработка или **сокращение** его размера из-за временного приостановления производства **без** прекращения трудовых отношений по причинам экономического, технологического, структурного характера (пункт **1.1** Порядка). Денежные средства для выплаты пособия по частичной безработице предприятия выделяются районными, горрайонными и районными в городах **центрами занятости**.

Относительно сокращения численности или штата работников

Пункт **первый** части **первой** статьи **40 Кодекса законов о труде** Украины (далее - **КЗоТ**) предусматривает возможность **расторжения** трудового договора по инициативе собственника или уполномоченного им органа в случае **изменений в организации производства и труда**. При этом под **изменениями** в организации производства и труда, в **частности**, имеется в виду **сокращение численности** или **штата** работников.

Право собственника или уполномоченного им органа определять **численность** работников и **штатное расписание** нормативно закреплено в отношении предприятий и их объединений в части **третьей** статьи **64 Хозяйственного кодекса** Украины.

В то же время для проведения **увольнения** работников на основании пункта **первого** части **первой** статьи **40** КЗоТ собственник или уполномоченный им орган должен **соблюдать** определенную законодательством соответствующую **процедуру**.

В частности, увольнение в связи с сокращением численности или штата работников допускается, если *невозможно перевести* работника с его согласия на *другую* работу (часть *вторая* статьи 40 КЗоТ).

В соответствии со статьей 49² КЗоТ о последующем высвобождении работников персонально *предупреждают не позднее* чем за *два месяца*.

Одновременно с предупреждением об увольнении в связи с изменениями в организации производства и труда собственник или уполномоченный им орган *предлагает* работнику *другую* работу (то есть *все вакантные должности*, имеющиеся в штатном расписании, на занятие которых может *претендовать* данный работник) на *том же* предприятии, в учреждении, организации; *информирует государственную службу занятости* о последующем высвобождении работников с указанием их профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда.

В соответствии со статьей 42 КЗоТ при сокращении численности или штата работников в связи с изменениями в организации производства и труда *учитывается преимущественное право* на *оставление* на работе для определенных законодательством *категорий* работников.

Кроме того, согласно статье 43 КЗоТ на увольнение работников, в том числе по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части *первой* статьи 40 КЗоТ, необходимо также получить *согласие соответствующего профсоюзного органа*.

В соответствии со статьей 44 КЗоТ при увольнении на основании пункта 1 статьи 40 КЗоТ работнику выплачивается *выходное пособие* в размере *не менее среднего месячного заработка*.

<...>

Первый заместитель Министра

П. Розенко