

КОМПЕНСАЦИЯ ЗА НЕИСПОЛЬЗУЕМЫЙ ОТПУСК

Право на отпуск – одна из основных гарантий, положенных работнику. Запрещается не предоставлять отпуск более двух лет подряд. Несмотря на это ограничение, зачастую возникают неиспользованные за несколько лет отпуска. Работник может получить компенсацию за неиспользованный отпуск, как продолжая работать, так и при увольнении, или взять отпуск с последующим увольнением. В своей статье предлагаем рассмотреть особенности предоставления компенсации за неиспользованные отпуска.

Вначале рассмотрим вариант, когда работник продолжает работать. По общему правилу заменить денежной компенсацией можно только ту часть ежегодного оплачиваемого отпуска, которая превышает 28 календарных дней. Для этого необходимо, прежде всего, желание работника и согласие работодателя. Следует помнить, что в соответствии с ч.2 ст. 126 ТК РФ денежной компенсацией может быть заменена часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней или любое количество дней из этой части. Как правило, основной ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней, соответственно денежной компенсацией может быть заменён, например, дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Может сложиться ситуация, что работник не отгуливал отпуска 2 года подряд, то есть накопилось 56 календарных дней. Возникает вопрос – можно ли в этом случае выплатить компенсацию и за какое количество дней. Ответ в этом случае следующий – заменить компенсацией неиспользованный отпуск нельзя, в случае если работник продолжает работать, так как при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Следует помнить, что не всегда возможно предоставление компенсации. Нельзя это сделать в отношении беременных женщин, несовершеннолетних работников. Кроме этих категорий работников, нельзя предоставить компенсацию за неиспользованный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Так, например, если «вреднику» положено 28 календарных дней основного отпуска, дополнительный отпуск за работу во вредных условиях 14 календарных дней и дополнительный отпуск за многосменный режим работы 5 календарных дней. В этом случае заменить денежной компенсацией можно только 5 календарных дней, так как данный вид отпуска предоставляется непосредственно за работу во вредных условиях.

Теперь рассмотрим вариант, когда работник увольняется и просит выплатить компенсацию за неотгулянный отпуск. Согласно ст. 127 ТК РФ в указанной ситуации денежная компенсация выплачивается за все не-

использованные отпуска. Кроме этого, работнику может быть предоставлен отпуск с последующим увольнением, то есть он получает «обычные» отпускные и последним днем работы будет последний день отпуска.

Часто возникает вопрос – нужно ли выплачивать компенсацию за неиспользованный отпуск, если работник увольняется, не проработав в организации шести месяцев. Согласно ст. 127 ТК РФ право на отпуск возникает по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Законодательство не устанавливает ограничений на предоставление отпуска до истечения шести месяцев. Соответственно, при увольнении работника, проработавшего менее шести месяцев, ему необходимо выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск. Той же позиции придерживается и Роструд в своем Письме от 23.06.2006 № 944-6.

На практике возникает спорная ситуация в определении расчетного периода при увольнении сотрудника: например, работник увольняется 31 июля 2010 года – включается ли в расчетный период среднего заработка месяц, в котором уволен работник. Существует две противоположные точки зрения.

Некоторые считают, что этот месяц не нужно брать в расчетный период, так как в ст. 139 ТК РФ и Постановлении Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» речь идет о 12 предшествующих месяцах. Иными словами, в расчет среднего заработка для оплаты отпусков входит период, равный 12 календарным месяцам, предшествующим месяцу ухода в отпуск или месяцу увольнения.

Если брать в расчет вторую точку зрения, то получается, что день увольнения является последним днем работы, поэтому месяц увольнения будет считаться отработанным полностью. Следовательно, этот месяц должен включаться в расчетный период.

Возникает вопрос – должна ли организация начислять и уплачивать страховые взносы с сумм компенсаций за неиспользованный отпуск при увольнении работника в 2010 году?

В соответствии с ч. 1 ст. 7 Федерального закона № 212-ФЗ от 24.07.2009 «О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» страховыми взносами облагаются выплаты и иные вознаграждения, начисляемые в пользу физических лиц по трудовым договорам и гражданско-правовым договорам, предметом которых является выполнение работ, оказание услуг по договорам авторского заказа, договорам об отчуждении исключительного права на произведение науки, литературы, искусства, издательским лицензионным договорам, лицензионным договорам о предоставлении права использования науки, литературы, искусства.

На основании п. 2 ч. 1 ст. 9 Закона № 212-ФЗ страховыми взносами не облагаются все виды установленных законодательством РФ, законодательными актами субъектов РФ, решениями представительных органов местного самоуправления компенсационных выплат в пределах установленных законодательством норм, связанных в том числе с увольнением работника, за исключением компенсации за неиспользованный отпуск.

Таким образом, суммы компенсаций за неиспользованный отпуск облагаются страховыми взносами в силу прямого исключения их из необлагаемого перечня.

Стоит ли удерживать НДФЛ с сумм компенсаций за неиспользованный отпуск? Тут всё просто – любая компенсация за неиспользованный отпуск, независимо от того, соответствует ли её выплата требованиям законодательства и с чем она связана (с увольнением работника или просто с его желанием не отдыхать все положенные ему дни, а выйти на работу раньше, получив денежную компенсацию за неотгулянные дни), является доходом, полученным работником от данного работодателя. И поэтому с неё нужно удерживать НДФЛ.

Теперь попробуем разобраться в том, какое количество дней входит в расчёт, за что положена компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении.

Обратимся к статье 121 ТК РФ. В ней рассказано, какие периоды времени засчитываются в стаж, дающий право на ежегодный отпуск. К ним относятся:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставления по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Стоит не забывать периоды времени, которые не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск. К ним относятся:

- отсутствие работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;

• отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного возраста.

Рабочий год, за который положен оплачиваемый отпуск, составляет промежуток времени со дня приёма на работу и оканчивается в следующем году в день, предшествующий дате начала работы. Например, работник принят на работу 27.07.2009 года, соответственно, отпуск ему полагается за период работы с 27.07.2007 по 26.07.2010 г.

В завершении поговорим о документальном оформлении выплаты компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

Изначально издаётся приказ об увольнении по стандартной форме № Т-8. Затем составляется записка-расчёт по форме № Т-61. Причём кадровик заполняет только лицевую сторону, а обратную сторону – бухгалтер. Делаются отметки в графике отпусков и личной карточке работника.

В случае, когда работник продолжает работать и хочет заменить денежной компенсацией часть отпуска, превышающей 28 календарных дней, необходимо сначала оформить заявление. Унифицированной формы нет, оно оформляется в произвольном порядке. После визирования заявления оформляется приказ о замене части отпуска денежной компенсацией, делаются отметки в графике отпусков и личной карточке.

