

# Компенсація відпустки при звільненні сумісника

Чи нараховується компенсація за не використану відпустку при звільненні працівнику, який трудиться за сумісництвом?



При звільненні працівника-сумісника (як внутрішнього, так і зовнішнього) йому обов'язково нараховується та виплачується грошова компенсація за всі невикористані дні відпустки.

## Рівність прав

Робота за сумісництвом є виконанням роботи на підставі трудового договору, тому сумісники мають такі самі права на відпустку та її компенсацію, як і основні працівники. Це закріплено у статті 2 Закону про відпустки. Будь-яке обмеження прав сумісників у цьому питанні є порушенням трудового законодавства.

## Які відпустки підлягають компенсації

Відповідно до статті 24 Закону про відпустки та статті 83 КЗпП, при звільненні роботодавець зобов'язаний виплатити компенсацію за:

- всі невикористані дні щорічної основної відпустки;
- всі невикористані дні щорічних додаткових відпусток (наприклад, за особливий характер праці);
- невикористані дні додаткової соціальної відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину — особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19 Закону про відпустки).

## **Важливі нюанси**

Підстава звільнення: Право на компенсацію не залежить від того, з якої причини звільняється сумісник (за власним бажанням, за угодою сторін чи за порушення трудової дисципліни).

Строк виплати: Компенсація має бути виплачена в день звільнення. Якщо працівник у цей день не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок (стаття 116 КЗпП).

Обчислення: Розрахунок середньої заробітної плати для виплати компенсації суміснику здійснюється за загальними правилами згідно з Порядком № 100, виходячи з виплат, нарахованих йому саме на цій роботі (за сумісництвом).

Важливо: Інші види відпусток (наприклад, навчальні, творчі, «чорнобильські») компенсації при звільненні не підлягають.

Невиплата компенсації суміснику при звільненні є порушенням мінімальних державних гарантій в оплаті праці, що може призвести до штрафу для роботодавця у розмірі 2 мінімальних заробітних плат (на підставі абз. 5 ч. 2 статті 265 КЗпП).