

Про відпустки без збереження заробітної плати.

Статтею 26 Закону України «Про відпустки» передбачено, що за сімейних обставин та з інших причин працівникові може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше як на 15 календарних днів на рік.

З наведеної норми можна зробити висновок, що для одержання такої відпустки самого бажання працівника замало, обов'язковою умовою тут є спільна згода сторін. Працівник у заяві на імя роботодавця про надання такої відпустки має зазначити сімейні або інші обставини, що спричинили потребу в такій відпустці. Перелік цих причин законодавством не встановлений, оскільки важливість їх залежить від конкретних обставин, що можуть скластися в житті того чи іншого працівника. Тому рішення надавати чи не надавати працівникові з тієї чи іншої причини таку відпустку належить виключно до компетенції роботодавця.

Початок таких відпусток залежить, як правило, від часу виникнення обставин, які змушують працівника звертатися до роботодавця за наданням відпустки, а їхня тривалість – від часу, потрібного для вирішення (усунення) сімейних чи інших проблем. Однак у будь-якому разі роботодавець не має права надавати названі відпустки сукупно на термін більше як 15 календарних днів, це буде вважатися порушенням законодавства про працю.

Водночас слід зазначити, що законодавством не передбачено заборони щодо надання працівникові відпустки без збереження заробітної плати за наявності в нього невикористаної щорічної відпустки.

Головний державний інспектор праці
Територіальної державної інспекції
з питань праці в Закарпатській обл.

І. Лопіт