

Відпустки без збереження заробітної плати

Законом України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР (далі – Закон № 504) передбачено надання двох видів відпусток без збереження заробітної плати: відпусток, що надаються працівникам на підставі суб'єктивного права, тобто в обов'язковому порядку, і відпусток, що надаються за погодженням сторін трудових відносин – роботодавця і працівника.

Згідно зі [статтею 25 Закону № 504](#) відпустка без збереження заробітної плати **за бажанням працівника** надається **в обов'язковому порядку**:

- 1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (у тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, – тривалістю до 14 календарних днів;
- 3) матері або іншим особам, зазначеним у [частині третій статті 18 Закону № 504](#) (батькові дитини, бабі, діду чи іншим родичами, які фактично доглядають за дитиною, або особі, яка усиновила чи взяла дитину під опіку), у разі якщо дитина потребує домашнього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше ніж до досягнення дитиною шестирічного віку, а в разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) – не більше ніж до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку;
- 4) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, та особам, на яких поширюється чинність [Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»](#), – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, – тривалістю до 21 календарного дня щорічно;
- 6) пенсіонерам за віком та інвалідам III групи – тривалістю до 30 календарних днів щорічно;
- 7) інвалідам I та II груп – тривалістю до 60 календарних днів щорічно;
- 8) особам, які одружуються, – тривалістю до 10 календарних днів;
- 9) працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини), батьків (вітчима, мачухи), дитини (пасинка, падчерки), братів, сестер – тривалістю до 7 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання і назад; інших рідних – тривалістю до 3 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання і назад;
- 10) працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медичного закладу потребує постійного стороннього догляду, – тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше 30 календарних днів;
- 11) працівникам для завершення санаторно-курортного лікування – тривалістю, визначеною в медичному висновку;
- 12) працівникам, допущеним до вступних іспитів у вищі навчальні заклади, – тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу і назад;
- 13) працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва, а також працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі й успішно виконують індивідуальний план підготовки, – тривалістю, необхідною для проїзду до місцезнаходження вищого навчального закладу або закладу науки і назад;
- 14) сумісникам – на термін до закінчення відпустки за основним місцем роботи;

- 15) ветеранам праці – тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 16) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічні основну та додаткові відпустки повністю або частково і одержали за них грошову компенсацію, – тривалістю до 24 календарних днів у перший рік роботи на даному підприємстві до настання шестимісячного терміну безперервної роботи;
- 17) працівникам, діти яких віком до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості, – тривалістю 12 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та у зворотному напрямі. За наявності двох або більше дітей зазначеного віку така відпустка надається окремо для супроводження кожної дитини.

Працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі, протягом четвертого року навчання за їх бажанням надається один вільний від роботи день на тиждень без збереження заробітної плати.

Слід зазначити, якщо працівник має право на одержання відпустки без збереження заробітної плати за декількома підставами, то, використавши відпустку за однією підставою, він може використати відпустки також за іншими підставами. Наприклад, якщо на підприємстві працює пенсіонер, який є інвалідом II групи, він має право на використання відпустки без збереження заробітної плати тривалістю до 30 календарних днів щорічно як пенсіонер і тривалістю до 60 календарних днів щорічно як інвалід II групи.

Законодавством не передбачено, що відпустку без збереження заробітної плати працівник має використати всю і відразу. Тому, скажімо, мати, яка має двох дітей віком до 15 років, може написати заяву про приєднання до щорічної основної відпустки семи днів відпустки без збереження заробітної плати, а ще не більше семи днів взяти в інший час (зазначене, звичайно, не стосується випадків, коли відпустка надається на підставі медичного висновку, для складання вступних іспитів тощо).

У деяких випадках, зазначених у переліку, час надання відпустки може бути предметом погодження сторін – працівника і роботодавця. Зазначимо також, що відпустка без збереження заробітної плати, яка певним категоріям працівників надається щорічно, не може бути перенесена на наступний рік.

Статтею 26 Закону № 504 передбачено **відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін**. За сімейними обставинами та з інших причин працівникові може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником і власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік. Тобто відпустку без збереження заробітної плати працівник може брати кілька разів протягом року (наприклад, взяти п'ять днів, потім сім, потім ще три), але загальна тривалість таких відпусток не може перевищувати 15 календарних днів.

Зазначимо, що для одержання такої відпустки одного тільки бажання працівника замало – обов'язковою умовою тут є згода сторін. Працівник у заяві на ім'я роботодавця про надання зазначеної відпустки має зазначити сімейні обставини чи інші причини, що спричинили потребу в такій відпустці. Перелік цих причин законодавством не встановлено, оскільки поважність їх залежить від конкретних обставин в житті того чи іншого працівника. Тому рішення, надавати чи не надавати працівникові з тієї чи іншої причини зазначену відпустку, належить виключно до компетенції роботодавця.

Важливими гарантіями прав працівника при наданні відпусток без збереження заробітної плати, встановлених статтями **25 і 26 Закону № 504**, є те, що на час надання цих відпусток за працівником зберігається його місце роботи (посада), а **час перебування в таких відпустках** (за винятком відпустки без збереження заробітної плати для догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного віку, а в

разі якщо дитина хвора на цукровий діабет I типу (інсулінозалежний) – до досягнення дитиною шістнадцятирічного віку) **зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.**

Для отримання відпустки без збереження заробітної плати працівник подає відповідну заяву на ім'я роботодавця (див. Додаток 1). Надання працівникові відпустки без збереження заробітної плати оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця із зазначенням підстав надання такої відпустки та її тривалості (див. Додаток 2).

На практиці досить часто виникають питання щодо можливості відправлення працівника з **ініціативи роботодавця** у відпустку без збереження заробітної плати у зв'язку із призупиненням роботи на підприємстві, що пов'язано з відсутністю обсягів робіт, замовлень і т. ін., тобто **у зв'язку з простоєм.**

[Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про відпустки» від 2 листопада 2000 р. № 2073-III частину другу статті 26 Закону № 504](#), яка передбачала в разі простою підприємства надання працівникам відпустки без збереження заробітної плати або з частковим її збереженням в порядку, визначеному колективним договором, вилучено.

Зазначена норма не стимулювала роботодавців до усунення причин простою підприємства, а навпаки, закріплювала приховане безробіття та соціальну незахищеність працівників (невиплати допомоги по тимчасовій непрацездатності в період хвороби працівника, відсутність відрахувань із заробітної плати до Пенсійного фонду, від чого в подальшому залежить розмір пенсії, тощо). Проблема зайнятості працівників у разі простою частково може бути вирішена шляхом встановлення неповного робочого часу за угодою між працівником і роботодавцем згідно зі [статтею 56 КЗпП України](#).

Слід зазначити, що пропозиції щодо встановлення відпусток без збереження заробітної плати більшої тривалості враховано в проекті Трудового кодексу України, прийнятого Верховною Радою України в першому читанні. Згідно з цим документом за сімейними обставинами та з інших причин працівникові може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на строк до трьох місяців. У разі якщо робота припиняється на певні періоди у зв'язку з природно-кліматичними умовами та з інших причин, працівникові може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на період припинення виконання робіт.

Головний державний інспектор

І.Засць

з питань праці

