

Чи має право працівник звернутися із заявою щодо надання відпустки без збереження заробітної плати, якщо у нього залишилися невикористані дні щорічної відпустки?

Відповідно до статті 4 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР із змінами (далі — Закон України «Про відпустки») щорічна відпустка та відпустка без збереження заробітної плати — це окремі види відпусток, які не впливають одна на одну.

Отже, навіть якщо у працівника залишилися невикористані дні щорічної відпустки, він має право на відпустку без збереження заробітної плати за наявності відповідних підстав.

Стаття 25 Закону України «Про відпустки» містить перелік підстав, за яких відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається йому в обов'язковому порядку, а також тривалість відповідної відпустки.

Згідно зі статтею 26 Закону України «Про відпустки» за сімейними обставинами та з інших причин працівникові може надаватися відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

Варто зазначити! Щоб отримати відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін працівник у своїй заяві на ім'я керівника закладу, установи, організації має викласти сімейні обставини або інші причини, які зумовили потребу у зазначеній відпустці.

Перелік підстав для надання даного виду відпустки чинним законодавством України не передбачений, оскільки їх важливість залежить від конкретних обставин, які склалися у працівника та виносяться на розгляд власника або уповноваженого ним органу. Саме тому зазначена відпустка й надається за згодою сторін.

На відміну від відпустки без збереження заробітної плати, яка надається працівникові в обов'язковому порядку відповідно до статті 25 Закону України «Про відпустки», роботодавець має право, а не зобов'язаний надати працівникові відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін, передбачену статтею 26 Закону України «Про відпустки».

Згідно з чинним законодавством України загальна тривалість відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін не може у підсумку перевищувати 15 календарних днів протягом року.