

Скільки разів на рік можна брати відпустку за свій рахунок

Співробітники ГУ Держпраці в Одеській області в умовах карантину надають роз'яснення з питань трудового законодавства телефоном

Скільки разів на рік можна брати відпустку за свій рахунок

Саме так сформулював питання один з працівників бюджетної установи Ренійського району.

Розберемося разом.

[Ст. 84 Кодексу законів про працю України](#) і [ст. 25](#) та [26 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504](#) (далі – [Закон про відпустки](#)) передбачено можливість надання двох видів відпусток без збереження заробітної плати: 1) відпусток, що надаються обов'язково певним **категоріям** працівників або **при настанні певних обставин**; 2) відпусток, що надаються за згодою сторін.

Працівник не відноситься до категорії випадків, коли надання відпустки без збереження заробітної плати є **обов'язком роботодавця**, які перелічені у [ст. 25 Закону про відпустки](#).

Тобто, працівник має на увазі **відпустку без збереження зарплати тривалістю до 15 календарних днів на рік**, яка може надаватися працівнику за наявності у нього **сімейних обставин або інших причин** для її надання на підставі ч. 1 [ст. 26 Закону про відпустки](#).

Ініціатива скористатися відпусткою без збереження заробітної плати завжди має виходити від працівника.

Працівник в заяві про надання відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін вказує її тривалість. Це може бути відразу 15 календарних днів, а може бути і декілька днів, і навіть один календарний день. Таким чином, у разі надання такої відпустки тривалістю 8 днів, працівник має право ще на 7 календарних днів такої відпустки. Тобто, може одержувати таку відпустку декілька разів на рік, і навіть 15 разів. якщо буде просити про надання відпустки кожного разу тривалістю один календарний день; все буде залежати від тривалості наданих відпусток.

Важливі нагадування щодо відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін.

Відпустка без збереження заробітної плати надається працівнику на підставі письмової заяви, в якій мають бути зазначені:

- причина, з якої працівник просить надати відпустку;
- дата початку відпустки;
- тривалість відпустки.

Оскільки відпустка без збереження заробітної плати надається «за згодою сторін», то **роботодавець розглядаючи заяву працівника про надання такої відпустки сам оцінює**, наскільки сімейні обставини чи інші причини є поважними. Враховує інтереси робочого процесу і приймає рішення.

Одна з найголовніших тез: ініціювати оформлення відпустки без збереження зарплати має право виключно працівник. Відповідно роботодавець **не може примусово відправити** працівника в неоплачувану відпустку на зазначених підставах.

На підставі заяви працівника роботодавець видає наказ про надання відпустки без збереження заробітної .

В особовій картці працівника робиться відмітка в розділі V «ВІДПУСТКИ», із зазначенням виду відпустки, дати її початку і закінчення, підстави для надання цього виду відпустки.

На відміну від щорічних відпусток, можливість перенесення або продовження відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку з непрацездатністю працівника, що настала під час такої відпустки, не передбачено.

Період хвороби, що збігся з періодом відпустки без збереження заробітної плати, оплаті не підлягає, як це зазначено у п. 6 ч. 1 ст. 23 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105.

Час перебування у відпустці без збереження зарплати зараховується до стажу роботи, що надає право на щорічну основну відпустку (п. 4 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки).

При розрахунку відпускних дні відпустки без збереження заробітної плати виключаються з розрахункового періоду.

Відпустку без збереження заробітної плати не подовжують на кількість святкових і неробочих днів, що припадають на неї. Це не передбачено законодавством.

Закон про відпустки не містить вимоги про те, що відпустка без збереження заробітної плати надається за відпрацьований рік. Тому надається вона орієнтуючись на календарний рік. Саме тому право на таку відпустку виникає незалежно від часу, відпрацьованого в конкретного роботодавця. Якщо працівник протягом кількох років не брав відпустку за свій рахунок або використав її тривалістю менше максимальної, не використані ним дні такої відпустки на наступні роки не переносяться.

Важливо ретельно контролювати, щоб у разі надання впродовж року кількох відпусток загальна тривалість відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін не перевищувала 15 календарних днів.

Законом України від 17.03.2020 р. № 530-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» у ч. 3 ст. 84 Кодексу законів про працю України та у ч. 3 ст. 26 Закону України «Про відпустки» внесено наступне: «У разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України "Про захист населення від інфекційних хвороб" термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною другою цієї статті (не більше 15 календарних днів на рік)».

Вказані зміни в ст. 84 КЗпП та ст. 26 Закону Про відпустки набули чинності 17.03.2020. Таким чином, починаючи з 17.03.2020 можливо за згодою сторін отримати відпустку без збереження заробітної плати не обмежуючись 15-ти денним терміном; строк такої відпустки може обмежуватись тривалістю карантину (тобто до набуття чинності постанови Уряду про завершення карантину на всій території України).

Умови надання відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін на період карантину – аналогічні тим, що стосуються відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін відповідно до ч. 1 ст.26 Закону про відпустки, в тому числі щодо кількості разів її отримання за період дії карантину.

Додатково інформуємо, що дане роз'яснення не містить норм права, а носить лише рекомендаційний характер.

в Одеській області

І.Сорокін

0973741562

0484062552