



ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРПЛАТИ: ВИДИ, УМОВИ ТА СТРОКИ НАДАННЯ

Цей вид відпусток характеризується не лише певними законодавчими особливостями, але й наявністю суто життєвих обставин, за яких є необхідність терміново чи невідкладно піти у відпустку. Проте їх оформлення потребує не меншого дотримання встановлених вимог, ніж у разі інших видів відпусток.

Правове підґрунтя

На сьогодні надання відпусток без збереження заробітної плати врегульовано низкою нормативно-правових актів, зокрема:

- КЗпП;
- Законом від 24.03.98 р. № 203/98-ВР «Про статус ветеранів військової служби, ветеранів органів внутрішніх справ і деяких інших осіб та їх соціальний захист» (далі – Закон № 203);
- Законом від 15.11.96 р. № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі – Закон № 504);
- Законом від 17.03.20 р. № 530-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» (далі – Закон № 530);
- Законом від 14.07.15 р. № 595-VIII «Про місцеві вибори» (далі – Закон № 595);
- Законом від 28.02.91 р. № 796-XII «Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи» (далі – Закон № 796);
- Законом від 06.04.2000 р. № 1645-III «Про захист населення від інфекційних хвороб» (далі – Закон № 1645);
- Законом від 22.10.93 р. № 3551-XII «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» (далі – Закон № 3551);

- Законом від 16.12.93 р. № 3721-XII «Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні» (далі – Закон № 3721).

У ст. 84 КЗпП та розд. VI Закону № 504 передбачено такі види відпусток без збереження зарплати:

- що надаються працівникові обов'язково;
- що надаються за згодою сторін.

Слід зазначити, що чинне законодавство визначає доволі значну кількість категорій працівників (батьки-одиначки, особи, які мають намір одружитись, інваліди, сумісники тощо), які мають право на відпустку без збереження зарплати, що має надаватися їм обов'язково. Тобто відмовити такому працівникові в наданні відпустки цього виду роботодавець не має права.

Водночас умовою відпустки без збереження зарплати за згодою сторін є саме згода працівника та роботодавця, а також визначена її тривалість – не більше ніж 15 календарних днів на рік, за винятком, про який ітиметься далі.

Отже, відповідно до чинного трудового законодавства **роботодавець не має права самовіль-**

но відправляти працівників у неоплачувану відпустку, оскільки для цього він має отримати від них письмову заяву про надання саме такого виду відпустки.

Закон № 504 не містить вимоги щодо того, що відпустка без збереження зарплати (або як ще її називають «за свій рахунок») надається за відпрацьований рік. Із цього випливає, що надавати таку відпустку роботодавець має з огляду на календарний рік. Тобто право на неоплачувану відпустку виникає у працівника незалежно від часу, відпрацьованого в конкретного роботодавця.



За загальним правилом, якщо працівник протягом кількох років не брав відпустку без збереження зарплати або використав її неповністю, **не використані ним дні такої відпустки на наступні роки не переносяться.**



Кому, в якому разі і на який строк надається відпустка без збереження зарплати?

Умови надання та тривалість відпустки без збереження зарплати різним категоріям працівників установлено ст. 25 та 26 Закону № 504.

Категорія працівників	Тривалість (к. д.)	Підстава	Коли надається
1	2	3	4
Обов'язкова відпустка без збереження зарплати надається:			
– матері або батькові, який виховує дітей без матері (зокрема, й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі) і має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю	До 14	П. 1 ст. 25 Закону № 504	Щорічно
– чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці	До 14	П. 2 ст. 25 Закону № 504	
– матері або іншим особам: батькові, бабі, дідові, іншим родичам, які фактично доглядають дитину, або особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одному з прийомних батьків чи батьків-вихователів;	Визначається у медвисновку, але не більше ніж до досягнення дитиною 6-річного віку	П. 3 ст. 25 Закону № 504	У разі настання відповідних обставин
– жінці, яка працює і має двох або більше дітей до 15 років або дитину з інвалідністю, або яка усиновила дитину;	Не більше як до досягнення дитиною 16-річного віку		

1		2	3	4
– одинокій матері/батькові, який виховує дитину без матері, серед іншого й у разі тривалого перебування матері у лікувальному закладі; – особі, яка взяла під опіку дитину, чи одному з прийомних батьків	Якщо дитина потребує домашнього догляду	До досягнення дитиною 18-річного віку	П. 3 ст. 25 Закону № 504	У разі настання відповідних обставин
– матері або іншій особі (батькові, бабі, дідові, іншим родичам, які фактично доглядають дитину, або особі, яка усиновила чи взяла під опіку дитину, одному з прийомних батьків чи батьків-вихователів		На період оголошення карантину на відповідній території	П. 3 ¹ ст. 25 Закону № 504	
– учасникові війни, особам, на яких поширюється чинність Закону № 3551		До 14	П. 4 ст. 25 Закону № 504	Щорічно
– особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною: Герої Соціалістичної Праці; Герої України; повні кавалери ордена Трудової Слави		До 21	П. 5 ст. 25 Закону № 504, пп. 22 ч. 1 ст. 9 Закону № 3721	Щорічно
– пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи		До 30	П. 6 ст. 25 Закону № 504	Щорічно
– особам з інвалідністю I та II груп		До 60	П. 7 ст. 25 Закону № 504	Щорічно
– особам, які одружуються		До 10	П. 8 ст. 25 Закону № 504	У разі настання відповідних обставин
– працівникам у разі смерті рідних по крові або по шлюбу: чоловіка (дружини); батьків (вітчима, мачухи); дитини (пасинка, падчірки); братів, сестер		До 7, без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад	П. 9 ст. 25 Закону № 504	
– працівникам у разі смерті інших рідних		До 3, без урахування часу, необхідного для проїзду до місця поховання та назад		
– працівникам для догляду за хворим рідним по крові або по шлюбу, який за висновком медзакладу потребує постійного стороннього догляду: чоловіка (дружини); батьків (вітчима, мачухи); дитини (пасинка, падчірки); братів, сестер		Визначається у медвисновку, але не більше ніж 30	п. 10 ст. 25 Закону № 504	У разі настання відповідних обставин
– працівникам для завершення санаторно-курортного лікування		Згідно з медвисновком	П. 11 ст. 25 Закону № 504	У разі настання відповідних обставин
– працівникам, допущеним до вступних іспитів у ЗВО		15, без урахування часу, необхідного для проїзду до місця розташування ЗВО та назад	П. 12 ст. 25 Закону № 504	
– працівникам, допущеним до складання вступних іспитів в аспірантуру з відривом або без відриву від виробництва – працівникам, які навчаються без відриву від виробництва в аспірантурі та успішно виконують індивідуальний план підготовки		Тривалість, необхідна для проїзду до місцезнаходження ВНЗ або закладу науки і назад	П. 13 ст. 25 Закону № 504	У разі настання відповідних обставин
– сумісникам		До закінчення відпустки за основним місцем роботи	П. 14 ст. 25 Закону № 504	

1	2	3	4
– ветеранам праці	До 14	П. 15 ст. 25 Закону № 504, п. 6 ч. 1 ст. 7 За- кону № 3721	Щорічно
– працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи щорічну основну та додаткові відпустки повністю або частково й отримали за них грошову компенсацію	До 24, у перший рік роботи на новому підприємстві до настання 6-місячного терміну безперервної роботи	П. 16 ст. 25 Закону № 504	У разі настання відповідних обставин
– працівникам, діти яких у віці до 18 років вступають до навчальних закладів, розташованих в іншій місцевості (за наявності двох або більше дітей зазначеного віку таку відпустку надають окремо для супроводження кожної дитини)	12, без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад	П. 17 ст. 25 Закону № 504	Ч. 1 ст. 76 Закону № 4061
– кандидатам у народні депутати, крім кандидата в депутати, який є Президентом України або народним депутатом України	На період передвиборчої агітації	Ч. 1 ст. 76 Закону № 4061	Ч. 1 ст. 76 Закону № 4061
– кандидатам у депутати ВР, обласних, районних, міських, районних у містах, сільських, селищних рад, кандидатам на посаду сільського, селищного, міського голови, старости		П. 2 ст. 62 Закону № 595	У разі настання відповідних обставин
– ветеранам військової служби, ветеранам органів внутрішніх справ, ветеранам Національної поліції, ветеранам податкової міліції, ветеранам державної пожежної охорони, ветеранам Державної кримінально-виконавчої служби України, ветеранам служби цивільного захисту, ветеранам Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України	До 14	П. 13 ч. 1 ст. 6 Закону № 203	Щорічно
– одному з батьків, віднесених до категорії 3 потерпілих від Чорнобильської катастрофи, які мають неповнолітніх дітей і проживають на територіях зон радіоактивного забруднення	До 14 робочих днів	П. 3 ч. 1 ст. 22 Закону № 796	Щорічно
Відпустка без збереження зарплати за згодою сторін надається: – за сімейними обставинами та з інших причин	До 15*	Ст. 26 Закону № 504	

* У разі встановлення КМУ карантину відповідно до Закону № 1645 термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину **не включається у загальний термін**, установлений ст. 26 Закону № 504.

Карантинні особливості

Відповідно до ч. 3 ст. 84 КЗпП у разі встановлення КМУ карантину відповідно до Закону № 1645 термін перебування у відпустці без збереження зарплати на період карантину не включається до загального терміну в разі отримання такої відпустки за згодою сторін. Нагадаємо, що згідно

з постановою КМУ від 11.03.20 р. № 211 «Про запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» (з урахуванням змін, унесених постановами КМУ від 16.03.20 р. № 215, від 25.03.20 р. № 239 та від 20.05.20 р. № 392) в Україні до 22.06.20 р. офіційно встановлено карантинний режим.



Більше статей за темою
див. за допомогою QR-коду:



Також нагадаємо, що зазначені зміни до ст. 84 КЗпП набули чинності з 17.03.20 р. Таке коригування здійснено з метою незастосування адміністративної відповідальності за порушення трудового законодавства, зокрема щодо перевищення встановленого законодавством строку надання відпустки без збереження зарплати.

У цьому контексті слід звернути увагу й на те, що відповідно до п. 1 ч. 2 Прикінцевих положень Закону № 530 на період установлення карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19), роботодавець може доручити працівникові, зокрема й державному службовцеві, службовцеві органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, удома, а також надавати їм **відпустку за його згодою**. Це дає змогу працівникові виконувати свої функціональні обов'язки та отримувати зарплату, залишаючись удома, без оформлення будь-яких відпусток.

Отже, із 17.03.20 р. у працівників з'явилася можливість отримати зі згоди роботодавця відпустку без збереження зарплати, не обмежуючись її 15-денною тривалістю. Щоправда, така відпустка все-таки може обмежуватися тривалістю карантину, тобто до набрання чинності постанови КМУ про завершення карантину на всій території країни.

Порядок оформлення

З огляду на зазначене вище працівник має право отримати відпустку без збереження зарплати за різних умов, однак лише на підставі письмової заяви, в якій обов'язково має бути зазначено таке:

- причина для надання неоплачуваної відпустки;
- дата початку відпустки;
- тривалість відпустки.



Якщо працівник оформлює обов'язкову відпустку без збереження зарплати, то він має додати до заяви відповідні документи, а в разі відпустки, яка надається за згодою сторін, подається лише заява без підтвердних документів.

Надання працівникові відпустки без збереження зарплати оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця із зазначенням підстав її надання та тривалості. Наказ можна скласти за типовою формою № П-3 або в довільній формі, але він має містити всі необхідні відомості.

Слід наголосити, що **не варто плутати відпустку за угодою сторін на час карантину з відпусткою без збереження зарплати**. Хоча обидві відпустки оформлюються наказами, у них зазначаються різні правові підстави їх надання: розпорядження КМУ, органу місцевого самоврядування чи закладу освіти.



Роботодавцям слід пам'ятати, що **відправити всіх працівників у відпустку за власною ініціативою неможливо**. Це є грубим порушенням трудового законодавства, за яке передбачено адміністративну та кримінальну відповідальність.

У разі якщо на території України буде продовжено карантинні заходи, для відпустки без збереження зарплати за згодою сторін має бути повторно подано заяви та видано відповідні накази.



Передплатіть «БАЛАНС-БЮДЖЕТ» // будь-яким зручним для вас способом через редакцію в персонального менеджера:



(056) 370-44-25,
(044) 333-91-40;
(067) 544-07-31;



product@balance.ua

або за каталогом у будь-якому поштовому відділенні.

Передплатний індекс видання «БАЛАНС-БЮДЖЕТ» 23121 (укр.); 23120 (рос.).