

2. Что делать, если работник постоянно подает работодателю заявление на отпуск за свой счет?

Комментирует заместитель руководителя Межрегиональной территориальной государственной инспекции труда в Краснодарском крае и Республике Адыгея — Е. А. Подгорбунских

Отпуск за свой счет (отпуск без сохранения заработной платы) — это временное освобождение от работы без сохранения зарплаты, о длительности которого работодатель и работник договариваются.

Согласно ст. 128 Трудового кодекса РФ такой отпуск можно взять по семейным обстоятельствам или при наличии уважительной причины. При этом работодатель сам решает, какие причины уважительные, а какие — нет, в законе их перечень не указали.

Отпуска без сохранения зарплаты делятся на те, которые работодатель дать обязан, и те, в которых он может отказать.

В ст. 128 Трудового кодекса РФ указано, кому обязательно нужно предоставить неоплачиваемый отпуск по заявлению. Например, участникам Великой Отечественной войны; работающим пенсионерам по старости; супругам и родителям военнослужащих и некоторых госслужащих, погибших или умерших из-за увечий, полученных во время исполнения обязанностей или из-за заболевания, связанного с прохождением службы; работающим инвалидам; работникам, у которых родился ребенок, умер близкий родственник, а также в случае регистрации брака.

Также отдельные случаи предоставления отпусков могут предусматриваться условиями коллективного договора.

Например, отпуск без сохранения зарплаты могут дать одиноким родителям, воспитывающим ребенка до 14 лет, или работникам, ухаживающим за родственником-инвалидом I группы

Также в федеральных законах можно увидеть, какие еще работники имеют право на неоплачиваемый отпуск. Например, ветераны боевых действий; инвалиды войны, гражданские служащие.

Если работник ни к одной из вышеуказанных категорий не относится, работодатель может отказать ему в предоставлении отпуска.

Если работник написал заявление заранее, работодатель должен сообщить ему, что отказывает в отпуске. Могут отказать в неоплачиваемом отпуске по семейным обстоятельствам, если, например, работник не относится к льготной группе, работодателю причины покажутся неуважительными или, наоборот,

причины веские, но работник не приложил к заявлению никакие подтверждающие документы. Еще одна причина — если работник уйдет в отпуск и это негативно отразится на работе всей организации.

Работодатель может выразить согласие или несогласие визой: например, «не возражаю» или «согласовано».

Если сотрудник берет отпуск за свой счет по уважительной причине, то о его длительности нужно договориться с работодателем. В этом случае закон не устанавливает минимальный или максимальный срок.

Сроки для отдельных категорий работников указаны в Трудовом кодексе РФ и федеральных законах. Например, участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий — до 35 дней за год; работающим инвалидам, инвалидам войны — до 60 дней за год; работающим пенсионерам по старости, а также супругам и родителям военнослужащих и некоторых госслужащих, погибших или умерших из-за увечий, полученных во время исполнения обязанностей или из-за заболевания, связанного с прохождением службы, — до 14 дней за год; работникам в случае регистрации брака, рождения ребенка, смерти близкого родственника — до пяти дней; гражданским служащим — до года.