

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ЛИСТ

від 19.09.2013 р. N 416/13/116-13

Всеукраїнській професійній спілці "Столиця-регіони"
м. Київ, 03150

Про надання роз'яснення

У Департаменті заробітної плати та умов праці розглянуто лист та повідомляється.

Законом України "Про відпустки" передбачено надання двох видів відпусток без збереження заробітної плати: відпусток, що надаються працівникам в силу суб'єктивного права, що належить їм за законом, тобто в обов'язковому порядку, і відпусток, що надаються за погодженням сторін (роботодавця і працівника).

У випадках, передбачених статтею 25 Закону України "Про відпустки", працівнику за його бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

Статтею 26 Закону України "Про відпустки" визначено відпустку без збереження заробітної плати за згодою сторін. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 15 календарних днів на рік.

Важливими гарантіями при наданні відпусток без збереження заробітної плати, встановленими статтями 25 і 26 Закону України "Про відпустки", є те, що на час їх надання за працівником зберігається його місце роботи (посада), а час перебування у таких відпустках відповідно до пункту 4 статті 9 Закону України "Про відпустки" зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Отже, відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку (стаття 25 Закону), та відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (стаття 26 Закону) надаються лише за бажанням працівника, а не з ініціативи роботодавця.

Тобто примусове відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати є грубим порушенням законодавства про працю, за що роботодавця в установленому порядку має бути притягнуто до відповідальності.

Факти, викладені у зверненні, щодо відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати потребують безпосередньої перевірки на місці.

Слід зазначити, що функції державного контролю за дотриманням законодавства про працю, в т. ч. про відпустки, здійснює Державна інспекція України з питань праці та її територіальні органи, до якої працівники мають право звернутися за захистом своїх трудових прав.

Директор Департаменту

О. Товстенко

www.profiwins.com.ua