

# Особенности предоставления отпуска без сохранения зарплаты

В соответствии с ч. 1 ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Соответственно, предоставление отпуска без сохранения заработной платы является правом работодателя, а не его обязанностью.

В свою очередь, согласно ч. 2 ст. 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1. участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
2. работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
3. родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;
4. работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
5. работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
6. в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Так, другими случаями, предусмотренными ТК РФ, являются:

1. обязанность работодателя предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования, работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные организации высшего образования, работникам, обучающимся в образовательных организациях по аккредитованным программам (бакалавриат, специалитет, магистратура) по очной форме обучения (ч. 2 ст. 173 ТК РФ);
2. обязанность работодателя предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям в профессиональные образовательные организации, работникам, обучающимся в профессиональных образовательных организациях по аккредитованным программам среднего профессионального образования (очная форма обучения) (ч. 2 ст. 174 ТК РФ);
3. предоставление дополнительных отпусков без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами (ст. 263 ТК РФ);
4. если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ч. 2 ст. 286 ТК РФ).

Как следствие, в ТК РФ предусмотрен ряд категорий работников и ряд случаев, когда предоставление отпуска без сохранения заработной платы является обязанностью работодателя.

Вместе с тем, работодателю необходимо учитывать, что указанные категории работников и случаи, когда предоставление отпуска без сохранения заработной платы является обязанностью работодателя, указаны и в других федеральных законах, например в Федеральном законе от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах», либо может быть предусмотрено самостоятельно работодателем в коллективном договоре.

При этом, следует отметить, что в силу абзаца шестого ч. 1 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

Таким образом, если у работника общая продолжительность отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составила, например, 17 календарных дней, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не учитываются календарные дни начиная с 15-го дня, т.е. окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска (письмо Минтруда России от 23.11.2018 № 14-2/В-933).

Исходя из положений ст. 128 ТК РФ, для предоставления отпуска без сохранения заработной платы работник должен подать соответствующее заявление работодателю с указанием причин для такого отпуска.

При этом, если в случаях, указанных в ч. 1 ст. 128 ТК РФ, работодатель рассматривает указанные причины и принимает решение предоставлять или не предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, то в случаях, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, работодатель обязан предоставить такой отпуск работнику на то количество дней, которое запрашивается работником, но не более сроков, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ.

Непосредственно отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании приказа (распоряжения) работодателя, который подписывается уполномоченным лицом в соответствии с ч. 6 ст. 20 ТК РФ.