



ПРО ТРИВАЛІСТЬ НЕОПЛАЧУВАНОЇ ВІДПУСТКИ ДЛЯ ПРАЦЮЮЧИХ ПЕНСІОНЕРІВ

Законом передбачено надання двох видів відпусток без збереження заробітної плати: відпусток, що надаються працівникам в обов'язковому порядку, і відпусток, що надаються за погодженням сторін трудових відносин — роботодавця і працівника.

Відповідно до пункту 6 частини першої статті 25 Закону відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку пенсіонерам за віком та інвалідам III групи — тривалістю до 30 календарних днів щорічно.

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

Тобто для одержання такої відпустки одного тільки бажання працівника недостатньо, обов'язковою умовою тут є згода сторін. Працівник у заяві про надання цієї відпустки має зазначити сімейні обставини чи інші причини, що спричинили потребу в такій відпустці. Перелік причин чинним законодавством не встановлено, оскільки важливість їх залежить від конкретних обставин, які можуть скластися в житті працівника. Тому остаточне рішення щодо надання зазначеної відпустки з урахуванням обставин приймає роботодавець.

Надання працівникові відпустки без збереження заробітної плати оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця із зазначенням підстав надання такої відпустки та її тривалості.

Якщо працівник має право на одержання відпустки без збереження заробітної плати за декількома підставами, то, використавши відпустку за однією підставою, він може використати відпустку також за іншою підставою.

Слід зазначити, що відпустка без збереження заробітної плати, не використана в поточному році, не переноситься на наступний рік.

Отже, в даному випадку пенсіонер, який працює, має право на відпустку без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку тривалістю до 30 календарних днів щорічно, а також може отримати таку відпустку за згодою з роботодавцем тривалістю не більше 15 календарних днів на рік.

Лист Мінсоцполітики від 25.06.2019 р. № 739/0/204-19