Согласно статье 128 ТК РФ,  отпуск без сохранения заработной платы делится на два вида: отпуск, который предоставляется по усмотрению работодателя, и отпуск, который работодатель обязан предоставить работнику по его желанию.

Так, частью первой статьи 128 ТК РФ установлено, что 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.

На эти отпуска не распространяются правила об основных и дополнительных оплачиваемых отпусках и предоставляются они независимо от других отпусков.

Но есть категории граждан, предоставлять отпуск без содержания которым работодатель обязан.

Частью второй статьи 128 ТК РФ закреплен   перечень работников, которым работодатель не вправе отказать в   предоставлении  отпуска без сохранения заработной платы, а также указано  максимальное количество дней отпуска, которое работодатель обязан им  предоставлять.

Работодатель обязан на основании письменного заявления  работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными  федеральными  законами либо коллективным договором.

Из содержания указанной статьи можно сделать вывод, что работодатель обязан по письменному заявлению  указанных категорий работников предоставить им отпуск соответствующей продолжительности. Однако неясно, обязан ли работодатель предоставлять отпуска без  сохранения заработной платы по требованию работников в определенные ими даты или вопрос о конкретном периоде предоставления таких отпусков может решаться только по соглашению сторон.

24.04.2014

Главный правовой инспектор труда

А.В. Мазуренко