

Безоплатна та спеціальна відпустка

Igor Kyrzczewski · 18.05.2025 · Kadry i Płace – JDG, Kadry i Płace – Spółki

□□ Вступ

Кодекс законів про працю передбачає дві спеціальні форми відпустки, які може взяти працівник:

- **безкоштовна відпустка** – за запитом та з погодженням роботодавця,
- **тимчасова відпустка** – у зв'язку з важливими подіями в житті, з збереженням права на винагороду.

Обидва типи відпустки регулюються по-різному і мають різні юридичні наслідки.

□□ 1Безкоштовна відпустка

□ Що це?

Безкоштовна відпустка - це період, вільний від роботи **наданий за письмовим запитом працівника**, за згодою роботодавця. Протягом цього часу:

- **припиняються обов'язки за трудовим договором,**
- **не сплачуються винагорода чи внески на соціальне страхування** (з винятками – наприклад, відповідно до статті 174¹ Кодексу законів про працю).

□□ Юридична основа:

- **Статті 174 та 174¹ Кодексу законів про працю**

□□ Тривалість:

- Не обмежена регламентом – залежить від угоди сторін,

- Може тривати дні, тижні або навіть роки (наприклад, у випадку поїздки за кордон).

□□ Умови та наслідки:

- Вимагає **письмового запиту працівника** та згоди роботодавця,
- Не зараховується до трудового стажу (якщо регламенти не зазначають інше, наприклад, у випадку делегування до іншого роботодавця),
- Працівник не застрахований (якщо не зареєструється добровільно для соціального страхування).

Виключення: Якщо працівник перебуває у безкоштовній відпустці для роботи в іншого роботодавця (на основі угоди компанії) – цей період **зараховується до трудового стажу** (стаття 174¹ Кодексу законів про працю).

□□ 2Тимчасова відпустка

□ Що це?

Тимчасова відпустка – це **звільнення від роботи з збереженням права на винагороду**, надане у зв'язку з важливими подіями в житті працівника.

□□ Юридична основа:

- **Нормативно-правовий акт Міністра праці та соціальної політики від 15 травня 1996 року, § 15 (Офіційний вісник 1996 року, № 60, пункт 281)**

□□ Розміри:

Весілля працівника - 2 дні

Весілля дитини - 1 день

Народження дитини працівника - 2 дні

Смерть і похорони чоловіка, дитини, батька - 2 дні

Смерть і похорони сватів, бабусь, братів і сестер - 1 день

□□ Документи:

- Запит працівника (зазвичай усний або через електронну пошту),
- Копія документа, що підтверджує подію (свідоцтво про смерть, свідоцтво про народження, свідоцтво про шлюб тощо),
- Зазвичай немає обов'язку подати запит перед подією – важливо **ефективно сповістити і подати запит відразу після події**.

□□ Дні тимчасової відпустки розглядаються як **виплачувана відпустка від роботи**, а не як частина відпустки на відпочинок.

□□ 3. Обов'язки роботодавця

Безкоштовна - вимагає письмового згоди, оновлення кадрових записів

Тимчасова - надання відпустки за власною ініціативою за сповіщенням, виплата винагороди

□□ 4. Приклад - як влаштувати розрахунок?

Працівник подає запит на тимчасову відпустку у зв'язку зі смертю батька – він має право на:

- 2 дні виходу з повною винагородою,
- Сповіщення може бути здійснене після похорону, якщо раніше це було неможливо.

У випадку безкоштовної відпустки на місяць:

- Працівник не отримує винагороду,
- Внески на соціальне страхування не розраховуються,
- Час не зараховується до періодів, які кваліфікують, наприклад, для ювілейної винагороди.

☐☐ Юридична основа

- **Кодекс законів про працю**, статті 174 та 174¹
- **Нормативно-правовий акт Міністерства праці та соціальної політики від 15 травня 1996 року** щодо обґрунтування відсутності на роботі
- Рішення Верховного Суду та тлумачення Національної трудової інспекції (наприклад, щодо документування випадкових подій)