**О праве работника на отпуск без сохранения заработной платы**

Согласно положениям статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

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 жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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 ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Верховный Суд Российской Федерации в определении от 22.04.2019 по делу № 5-КГ19-21 разъяснил, что названным категориям граждан такое право предоставлено законом вне зависимости от воли работодателя. В частности, по названному делу работник подал заявление на отпуск без сохранения зарплаты, когда у него родился ребенок. По выходу из отпуска, который он посчитал предоставленным, его уволили за прогул. Не согласившись с увольнением, работник обратился в суд, так как причину своего отсутствия на рабочем месте посчитал уважительной. В судебное заседание предъявлена копия заявления о предоставлении отпуска без содержания с визой директора, но без отметки о приеме. В свою очередь работодатель утверждал, что заявления не получал.

 Суды первой и второй инстанции поддержали позицию организации и посчитали, что отпуск не был согласован с работодателем. Вместе с тем, с такой позицией не согласился Верховный Суд Российской Федерации, указав, что право использовать отпуск при рождении ребёнка не зависит от усмотрения работодателя. Если отпуск не был оформлен надлежащим образом, это не может свидетельствовать о неувaжительности причин отсутствия работодателя на рабочем месте.