

*Правовой инспектор труда Минской городской организации Белорусского профсоюза работников торговли, потребительской кооперации и предпринимательства Сидоренко Анна отвечает на поступившие от работников вопросы.*

**Вопрос:** Работница, имеющая двух детей в возрасте 7 и 11 лет, обратилась к нанимателю с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 4 календарных дня для прохождения с ребенком медицинской комиссии. Однако, наниматель отказал ей в предоставлении данного отпуска. Имеет ли право наниматель отказать в данном случае?

**Ответ:** В данной ситуации действия нанимателя являются неправомерными.

Так, в соответствии со статьей 189 Трудового кодекса Республики Беларусь наниматель обязан по желанию работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней следующим категориям работников:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- Героям Беларуси, Героям Советского Союза, Героям Социалистического Труда, полным кавалерам орденов Отечества, Славы, Трудовой Славы;
- ветеранам Великой Отечественной войны и ветеранам боевых действий на территории других государств;
- работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинской справкой о состоянии здоровья;
- инвалидам, работающим на производствах, в цехах и на участках, специально предназначенных для труда этих лиц;
- другим категориям работников, определенным законодательством, коллективным договором, соглашением.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его заявления и приказа (распоряжения) нанимателя.

Отметим, что работники, претендующие на предоставление кратковременного отпуска без сохранения заработной платы, который наниматель обязан предоставить работнику, должны представить документы, свидетельствующие о том, что работники относятся к перечисленным выше категориям, если такие документы отсутствуют у нанимателя (например, медицинская справка о состоянии здоровья больного члена семьи, за которым осуществляет уход работник).

**Вопрос:** Работница, имеющая ребенка в возрасте 6 лет, обратилась к нанимателю с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в количестве 5 календарных дней по семейно-бытовым причинам. Наниматель указал в резолюции отказать. Имеет ли право наниматель отказать в данном случае?

**Ответ:** В данной ситуации наниматель имеет право отказать, так как уважительность причин для предоставления данного отпуска оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, соглашением.

В соответствии со статьей 190 ТК по семейно-бытовым причинам, для работы над диссертацией, написания учебников и по другим уважительным причинам помимо тех, которые предусмотрены частью 1 статьи 189 ТК, работнику по его письменному заявлению *может быть* предоставлен в течение календарного года отпуск без сохранения заработной платы не более 30 календарных дней, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением, нанимателем.

Уважительность причин для предоставления отпуска оценивает наниматель, если иное не установлено коллективным договором, соглашением (часть 2 статьи 190 ТК).

Необходимо отметить, что в коллективном договоре, соглашении могут предусматриваться конкретные уважительные причины, при наличии которых наниматель обязан предоставить работнику социальный отпуск без сохранения заработной платы, например: в связи со вступлением в брак, в связи со смертью близких родственников, прохождением медицинского обследования и др. с указанием конкретной продолжительности такого отпуска.