

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тольяттинский государственный университет»

Институт права

(наименование института полностью)

Кафедра «Предпринимательское и трудовое право»

(наименование кафедры полностью)

40.04.01 Юриспруденция

(код и наименование направления подготовки, специальности)

«Трудовое право; право социального обеспечения»

(направленность (профиль))

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

на тему **ОТПУСКА ПО РОССИЙСКОМУ ТРУДОВОМУ ПРАВУ**

Студент

Е.А. Шевелева

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

Научный

И.В. Попрядухина

(И.О. Фамилия)

(личная подпись)

руководитель

Руководитель программы д-р юрид. наук, профессор А.А. Гогин _____

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ Г.

Допустить к защите

И.о.заведующего кафедрой канд.юрид.наук О.С. Лапшина _____

(ученая степень, звание, И.О. Фамилия)

(личная подпись)

« _____ » _____ 20 _____ Г.

Тольятти, 2017

Содержание

Введение.....	3
Глава 1. Общие положения об отпусках в трудовом праве РФ.....	9
1.1. Понятие отпуска как вида отдыха.....	9
1.2. Источники правового регулирования отпусков	16
1.3. Классификация отпусков	24
Глава 2. Правовое регулирование отпусков.....	34
2.1. Особенности предоставления ежегодного и дополнительных отпусков..	34
2.2. Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска	51
2.3. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией	63
Глава 3. Правовые проблемы, возникающие в ходе предоставления отпусков.	73
3.1. Риски работодателя при предоставлении отпусков авансом	73
3.2. Сложности при расчете дней отпуска.....	77
3.3. Основные проблемы правового регулирования отпусков и пути их решения	83
Заключение	94
Список используемой литературы	99

Введение

Право на отдых относится к основным правам человека. Статья 24 Всеобщей декларации прав человека¹ провозглашает в качестве неотъемлемого права каждого человека право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск. В Российской Федерации право на отдых является конституционным правом каждого. Закрепляя это право, Конституция Российской Федерации² предусматривает, что работающим по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный оплачиваемый отпуск. Реализация указанных конституционных гарантий, их конкретизация и создание условий для надлежащего использования работниками полагающегося им времени отдыха — задача трудового законодательства.

Российское трудовое законодательство в указанной сфере регулирования в принципиальном смысле соответствует международным стандартам труда. Обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе права на отдых, включая предоставление оплачиваемого ежегодного отпуска, относится к основным принципам правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Актуальность темы настоящего диссертационного исследования обусловлена проявляющейся в Российской Федерации необходимостью совершенствования регулирования и защиты права на отпуск, предусмотренного нормами права.

Предоставление работникам и иным отдельным категориям лиц занятого населения ежегодных отпусков расширяет их возможности в

¹ Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г. // Российская газета, № 67, 05.04.1995.

² Принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (в редакции от 21.07.2014 г.). – М.: Айрис-пресс, 2015. С.14.

получении свободного от работы времени для периодического отдыха, восстановления потраченных в процессе труда сил и работоспособности.

Проблемная ситуация складывается из нарушений норм, установленных законодательством, из несоблюдения нормативных сроков и обязательств работодателем, связанных с предоставлением отпуска. Пассивная позиция работников по некоторым вопросам связана с нежеланием создавать проблемные ситуации с работодателем. Недостаточность контроля со стороны государственного аппарата и недостаток проводимых мер по урегулированию взаимоотношений работника и работодателя провоцируют такие ситуации.

Объектом диссертационного исследования являются отношения, складывающиеся в области правового регулирования отпусков как вида времени отдыха, используемого для реализации социально-значимых целей, а также проблемы, связанные с практическим применением норм трудового права и возможные пути их решения.

Предмет исследования составляют теоретические и практические аспекты функционирования института отпусков, проблемы реализации конституционного права на отпуск в современном российском обществе.

Целью настоящей работы является исследование правового регулирования отпусков, а также разработка предложений по совершенствованию действующего законодательства в данной сфере.

Для достижения поставленной цели намечено выполнение следующих задач:

- раскрыть понятие «отпуск» в трудовом праве;
- изучить источники правового регулирования отпусков;
- рассмотреть систему классификации отпусков;
- выделить особенности предоставления ежегодного и дополнительного отпусков;
- рассмотреть случаи продления и перенесения отпусков;
- проанализировать особенности замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией;

- выявить правовые проблемы предоставления отпусков и предложить возможные пути их решения.

Методологическую основу настоящего диссертационного исследования составили исторический, логический, нормативно-правовой и сравнительный методы.

Нормативную базу исследования составили следующие ратифицированные международные акты: Всеобщая декларация прав человека от 10 декабря 1948 г., Конвенция № 52 Международной организации труда от 24 июня 1936 г. «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков», Конвенция № 132 Международной организации труда от 24 июня 1970 г. «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970г; нормативные правовые акты Российской Федерации: Конституция Российской Федерации, Трудовой Кодекс Российской Федерации, Декларация прав и свобод человека и гражданина РФ, Правила об очередных и дополнительных отпусках, Федеральный закон от 1 июля 2010 г. «О ратификации конвенции об оплачиваемых отпусках», Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда», Федеральный закон от 17 января 1992 г. «О прокуратуре Российской Федерации», Закон Российской Федерации от 26 июня 1992 г. «О статусе судей в Российской Федерации» и др.

Вопросы правового регулирования отпусков широко освещены в различной научной и учебной литературе. Теоретическую основу исследования составили труды российских авторов, таких как Н.Г. Александров, Т.А. Бойченко, М.О. Буянова, К.К. Гасанова, С.Ю. Головина, Е.А. Ершов, О. Желтов, И.Я. Киселев, А.Я. Петров, В.А. Сафонов, Т.Ю. Сергеева, О.В. Смирнов, М.Б. Фролов, С.В. Харитонова, Е.Б. Хохлов, Н.А. Цуркан, Д.В. Черняева и других отечественных правоведов.

Большое значение имеют диссертационные исследования о времени отдыха, его видах и об отпусках³.

Теоретический анализ действующего российского трудового законодательства и иных актов позволил выявить проблемы правового регулирования отпусков, а также предложить конструктивные пути их теоретического, законодательного и практического решения.

Основные положения диссертационного исследования, выносимые автором на защиту:

1. Понятие отпуска рассматривается в комплексе различных его правовых значений: определенный период времени; содержание одного из субъективных прав лица, работающего по трудовому договору, и иных лиц отдельных категорий занятого населения; обстоятельство, с которым связано наступление определенных правовых последствий, т.е. юридический факт; комплексный подинститут трудового права и межотраслевое комплексное правовое образование.

2. Право работника на отпуск определяется как предусмотренное Конституцией РФ, нормами международного права и российским трудовым законодательством право каждого работника на обязательное или иное желательное и возможное оплачиваемое или неоплачиваемое полное освобождение работодателем работника на определенный период времени от выполняемых им трудовых обязанностей по трудовому договору с сохранением места его работы.

3. К правовой характеристике отпуска добавлены такие юридически значимые обстоятельства, как «правомерность», «желательность» и «возможность» согласованного между работодателем и работником предоставления отпуска.

4. Классификация отпусков основывается на: правовой природе, источнике правовой регламентации, функционально-целевом назначении,

³ Цуркан Н.А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): дис. ... канд. юрид. наук. 12.00.05. - М., 2011; Постников Н.А. Виды и классификация отпусков в Российской Федерации: дис. канд. юрид. Наук 12.00.05.- М., 2015.

субъектной принадлежности, статусе, степени обязательности, материальной обеспеченности, периодичности, продолжительности, степени непрерывности, времени предоставления, очередности.

5. В качестве основного вида отпусков для отдыха в трудовом праве выделен ежегодный оплачиваемый отпуск для отдыха, включающий ежегодный основной оплачиваемый отпуск или предоставляемый для отдельных категорий работников удлиненный основной отпуск; а также ежегодные дополнительные отпуска, предоставляемые в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами.

6. Предложена классификация случаев продления и перенесения отпуска на две группы. В первую группу входят случаи по независящим от компании причинам: болезнь работника, исполнение государственных обязанностей, указание на обязанность переноса в трудовом законодательстве или локальном нормативном акте. Ко второй группе относятся случаи переноса по решению работодателя или из-за его неправомерных действий: перечисление отпускных позднее, чем за три дня до начала отпуска, предупреждение о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала, и когда предоставление отпуска может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации.

7. Определены условия, выполнение которых необходимо для осуществления замены части отпуска денежной компенсацией: наличие у работника права на отпуск продолжительностью свыше 28 календарных дней, наличие воли работника на замену части отпуска компенсацией, согласие на это работодателя.

8. Установлены случаи выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск: замена части отпуска за текущий год, превышающая 28 календарных дней; замена накопившихся неиспользованных дней отпуска за прошлые рабочие годы; при увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

9. Определен ряд основных проблем правового регулирования отпусков: предоставление отпуска авансом, отсутствие или несоблюдение графика отпусков, не уведомление о начале отпуска, отказ в предоставлении отпуска в удобное время, отпуска без оплаты и т.д. Предложены способы решения данных проблем.

Апробация результатов исследования. Существенные положения диссертационного исследования изложены в опубликованных научных статьях, обсуждены на научно-практических конференциях.

Объем, структура и содержание диссертации. Цель и задачи диссертационного исследования обусловили объем, структуру и содержание работы, которая состоит из введения, трех глав, включающих в себя восемь параграфов, заключения, списка литературы.

Практическая значимость настоящего исследования заключается в возможности использования предложений автора, направленных на совершенствование норм трудового законодательства в правоприменительной деятельности, а также в использовании материалов при подготовке курса лекций по трудовому праву.

Глава 1. Общие положения об отпусках в трудовом праве РФ

1.1. Понятие отпуска как вида отдыха

Отпуск – юридическая категория, содержание раскрывается в законах. Понимание некоторых из них затруднено из-за размытости формулировок, наличия в них множества отсылок к подзаконным актам, постоянных обновлений нормативно-правовой базы.

В статье 37 Конституции Российской Федерации за каждым работником закреплено право на отдых. Право на отпуск выступает в качестве неотъемлемого конституционного права каждого работающего по трудовому договору⁴, провозглашается и закрепляется во всеобщей декларации прав человека от 10 декабря 1948 года. Обеспечение права работника на получение отпуска гарантируется государством.

Термином «отпуск» охватывается весьма широкий ряд разнообразных явлений, связанных с различными категориями занятого населения. В законодательстве не закреплено единого определения отпуска.

В современной литературе по трудовому праву под отпуском понимается:

- самостоятельный вид времени отдыха;⁵
- свободное от работы время, в течение которого за работником сохраняется место работы и должность⁶;
- отдых в течение нескольких дней подряд с сохранением места работы и среднего заработка⁷;
- определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемое работникам для непрерывного

⁴ Конституция Российской Федерации. – М.: Айрис-пресс, 2016. С. 14.

⁵ Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. - Москва: Проспект, 2013, С.333.

⁶ Трудовое право : учебник для бакалавров / М.О. Буянова, О.В. Смирнов. - Москва: РГ – Пресс, 2014. С. 268

⁷ Трудовое право: учебник / под ред. К.К. Гасанова и Г.Ф. Мышко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2014. С. 224

отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка⁸;

- период времени, которое предоставляется для длительного отдыха работника, восстановления физического и психического здоровья, осуществления социально-культурных потребностей человека (путешествия, общение с семьей, повышение своего культурного уровня и т.п.)⁹;

- определенное число свободных от работы календарных дней, предоставляемых работникам с сохранением места работы (должности) для отдыха или иных целей¹⁰.

В современной научной литературе понятие «отпуск» используется для обозначения многочисленных случаев освобождения работников от выполнения трудовых обязанностей на определенный срок. Основаниями для предоставления отпуска являются: болезнь (отпуск по временной нетрудоспособности), беременность и роды (отпуск по беременности и родам), уходом за ребенком (отпуск по уходу за ребенком), поступление в учебное заведение, выполнение лабораторных работ, сдача экзаменов и пр. (учебные отпуска, подготовки учебников, пособий, завершения диссертационных работ (длительные и творческие отпуска) и др.

Определенную трудность в понимание отпуска вносит и то, что его различные виды регламентируются не только в трудовом праве, но и в других отраслях права. Это происходит в отношении академических отпусков для лиц, обучающихся в образовательных организациях; каникулярных отпусков для обучающихся военнослужащих; отпусков военнослужащих, проходящих военную службу по контракту; отпусков, предоставляемых работающим осужденным.

⁸ Трудовое право России / Учебник/ под ред. док. юрид. наук, профессор Ю.П. Орловского и док. юрид. наук А.Ф. Нуртдиновой — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», ИНФРА-М», 2008. С.260-261.

⁹ Трудовое право: учебник для бакалавров. С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. М. – Издательство Юрайт, 2014. С. 216

¹⁰ Трудовое право России: учебник для бакалавров / под ред. Е.Б. Хохлова и В.А. Сафонова.- М.: Издательство Юрайт, 2013. С. 381

В соответствии с российским законодательством отпуска предоставляются лицам различных категорий занятого населения:

- работающим по трудовому договору;
- государственным и муниципальным служащим, осуществляющим деятельность по служебному контракту на государственной или муниципальной гражданской службе;
- членам производственных кооперативов;
- лицам, избранным, назначенным или утвержденным на оплачиваемую должность;
- проходящим военную службу, службу в органах внутренних дел, государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы;
- работающим осужденным;
- военнослужащим и курсантам (каникулярные отпуска);
- обучающимся в организациях среднего профессионального или высшего образования (академические отпуска).

Наиболее распространенными отпусками в Российской Федерации являются те, которые регламентируются нормами трудового права, и предоставляются на основе российского трудового законодательства.

В трудовом праве различным отпускам присущи некоторые общие признаки: освобождение работника на время отпуска от выполнения трудовых обязанностей, сохранение за работником в период отпуска места работы (должности).

В определениях понятия «отпуска», рассматриваемого как вида отдыха, указывается, что отпуск имеет целью восстановление работником своих сил¹¹, отпуск является непрерывным временем отдыха работника¹², отпуск является

¹¹ Смирнов О.В., Снигирева И.О. Трудовое право. М., Проспект, 2009; Власов А.А. Трудовое право. Курс лекций. М., Юрайт, 2014. С. 76.

¹² Трудовое право. Практикум. / Под ред. В.Л.Гейхмана, И.К. Дмитриева. М., Юрайт, 2014. С. 170.

гарантированным государством конституционным правом каждого работника для необходимого отдыха¹³.

В определениях отпуска указываются, как правило, основные отличительные признаки отпуска для отдыха и его характерные черты:

- гарантированность предоставления отпуска законом;
- сфера действия отпусков;
- ежегодное предоставление отпуска;
- установление продолжительности отпуска в законодательстве и локальных актах;
- непрерывность отдыха в период отпуска;
- связь отпуска с определенным стажем работы;
- основная цель отпуска, т.е. предоставление его для отдыха;
- сохранение за время отпуска места работы (должности);
- сохранение за период отпуска средней заработной платы.

В юридической литературе к числу основных родовых признаков отпуска относят: освобождение от выполнения трудовых обязанностей; сохранение места работы (должности). Видовыми признаками отпуска следует признать: а) ежегодное предоставление отпуска; б) его целевое назначение; в) сохранение за время отпуска заработной платы.

При определении понятия отпуска используются различные критерии и основания. Так, например, в общем определении отпуска указывается, что, «отпуск - это время отдыха, предоставляемое работнику в соответствии с законодательством, в течение которого работник свободен от выполнения трудовой функции»¹⁴. Ежегодный оплачиваемый отпуск является «длительным свободным от выполнения трудовых обязанностей непрерывным периодом времени, предоставляемым за работу в течение рабочего года»¹⁵. Во втором

¹³ Харитонов С.В. Трудовое право. Учебник. М.: Академия. 2013. С. 137.

¹⁴ Желтов О. Право на охрану труда, закрепленное в основополагающих актах субъектов РФ// Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 6. С. 27 - 37.

¹⁵ Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под. ред. К.Н. Гусова, Э.Г. Тучковой. – Москва: Проспект, 2016. С. 288.

определении акцент делается на такую характеристику отпуска как длительность, оба определения подчеркивают факт освобождения работника от исполнения трудовых обязанностей в качестве квалифицирующего признака отпуска.

Отпускам в Трудовом кодексе РФ специально посвящена гл. 19 «Отпуска», а поскольку согласно ст. 107 ТК РФ отпуск это один из видов времени отдыха, то в этом своем качестве отпуск предстает как период времени, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, используемый работником по своему усмотрению.

Обеспечение права на отпуск является неременной составляющей содержания одного из принципов трудового права, предусматривающего "обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда" (ст. 2 ТК РФ). Принципы трудового права - это установленные с помощью законодательства положения, основывающиеся на общепризнанных нормах международного права и Конституции РФ, предусматривающие правила регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

В подтверждение позиции о признании права на отпуск как субъективного права работника, которому корреспондирует соответствующая обязанность работодателя, следует обратить внимание на то, что обязанность по предоставлению соответствующих условий и обеспечению права для любого и каждого работника на справедливые и безопасные условия труда всегда возлагается на работодателя. Совершенно справедливо отмечается тот факт, что такого рода обязанность должны нести все работодатели без каких бы то ни было исключений. При этом государственным и профсоюзным органам необходимо выполнять важную задачу по контролю за соблюдением участниками трудовых отношений действующего законодательства в области охраны труда, что регламентировано ст. 353 - 378 ТК РФ. Закрепленное в ст. 37 Конституции РФ право каждого на отдых предлагается рассматривать в качестве одного из основных трудовых прав. При этом право на отдых

рассматривается и в составе одного из принципов трудового права, что закреплено в нормах Трудового кодекса РФ.

Анализ взглядов на понятие отпуска позволяет сделать вывод об обязательной реализации названного права в составе трудового правоотношения. Работник, вступая в конкретные правоотношения, получает законную и обоснованную возможность требовать от конкретного работодателя освобождения от работы на определенное количество дней в течение рабочего года на соответствующих условиях. Таким образом «право на ежегодный отпуск является неотъемлемой частью правового статуса лица, состоящего в трудовых правоотношениях, а, следовательно, не может существовать и реализовываться в рамках иных правоотношений»¹⁶.

Право на отпуск работающего по трудовому договору реализуется в трудовом правоотношении. Право на ежегодный отпуск принадлежит не только лицу, работающему по трудовому договору, и поэтому реализуется в рамках иных соответствующих правоотношений. Право на отпуск государственных и муниципальных гражданских служащих реализуется в служебных правоотношениях, право на отпуск военнослужащих реализуется в военных правоотношениях, право на отпуск работающих осужденных реализуется в уголовно-исполнительных отношениях, а каникулярный отпуск для обучающихся военнослужащих и академический отпуск для всех обучающихся лиц по установленным уровням образования регламентируются в рамках уже иных, соответствующих правоотношений.

При этом, у лиц, выполняющих работу на основе договора гражданско-правового характера права на отпуск не возникает (например, по договору подряда, поручения, возмездного оказания услуг и др.).

Однако с позиций трудового права право на отпуск представляет собой предусмотренное Конституцией РФ и российским трудовым законодательством, гарантированное государством право работника на

¹⁶ Кутафина Г.О. Отпуск без сохранения заработной платы : дис. ... канд. юрид. наук / Г. О.Кутафина; Моск. гос. юрид. акад. - М., 2007. С. 13

обязательное ежегодное оплачиваемое или иное желательное и возможное оплачиваемое или неоплачиваемое освобождение работника на определенный и непрерывный срок работодателем своего работника от выполняемых им по трудовому договору должностных (профессиональных) обязанностей с сохранением места его работы и его среднемесячной заработной платы с целью реализации необходимого свободного времени отдыха и восстановления работником своей работоспособности, либо для достижения им иных личных целей (получения образования или ученой степени - учебный или творческий отпуск, лечения и восстановления здоровья, решения возникших семейных проблем, либо в силу иных разумных и уважительных причин и обстоятельств и т.п.) на основании заключенного коллективного договора, трудового договора, иного дополнительного соглашения, не противоречащего закону, на основе взаимовыгодного и предварительного согласия работодателя и работника в целях дальнейшего их сотрудничества.

В более конкретном виде право работника на отпуск могло бы быть определено как предусмотренное Конституцией РФ, нормами международного права и российским трудовым законодательством право каждого работника на обязательное или иное желательное и возможное оплачиваемое или неоплачиваемое полное освобождение работодателем работника на определенный период времени от выполняемых им трудовых обязанностей по трудовому договору с сохранением места его работы.

В данном определении учитываются основные черты, которые можно использовать для характеристики понятия отпуск в трудовом праве. Представляется целесообразным рассматривать отпуск не только как период времени, но и как субъективное право, реализуемое в конкретных правоотношениях, и как юридический факт особого рода, а также как комплексное правовое образование.

Поэтому понятие отпуска должно рассматриваться в контексте различных его правовых значений, включающих: а) определенный период времени; б) содержание одного из субъективных прав лица, работающего по трудовому

договору или служебному контракту, либо проходящего военную службу по контракту, либо отбывающего уголовное наказание работающего осужденного; в) обстоятельство, с которым связано наступление определенных правовых последствий, то есть юридический факт; г) комплексный подинститут трудового права и комплексное межотраслевое правовое образование.

Следует уточнить и законодательно закрепить в Трудовом кодексе РФ основное трудовое определение понятия отпуск и сформулировать данное определение как период времени, исчисляемый в календарных днях, включающих рабочие дни, и предоставляемый работодателем работнику с освобождением от исполнения трудовых обязанностей, сохранением места работы (должности) и среднего заработка или без сохранения среднего заработка, используемый работником для отдыха по своему усмотрению или для определенных целей в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым (межотраслевым) соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, иным соглашением с работодателем. К правовой характеристике отпуска следует добавить такие юридически значимые обстоятельства, как «правомерность», «желательность» и «возможность» согласованного между работодателем и работником предоставления отпуска.

1.2. Источники правового регулирования отпусков

В процессе экономических преобразований, происходящих в Российской Федерации, одним из основных направлений развития трудового права является формирование новых подходов к регулированию времени отдыха. В настоящее время значительно ослабла роль отпусков как средства повышения производительности труда и как одного из наиболее эффективных средств управления персоналом.

Правовое регулирование отпусков в Российской Федерации осуществляется в различных правовых актах: в Конституции РФ, трудовом и

административном законодательстве, иных нормативных правовых актах, социально-партнерских соглашениях, коллективных договорах, локальных нормативных актах.

В истории развития правового регулирования отпусков выделяют несколько этапов.

Первый этап обозначается до 1917 г. - 1918 г. и охватывает тот исторический этап, в котором происходило формирование российского законодательства о труде, связанного с возникновением и развитием промышленного труда, введением ограничений рабочего времени и началом регламентации разных видов времени отдыха и иных видов внерабочего времени.

Второй этап развития трудового законодательства, обозначаемый как советский, начался с 1917 г. – 1918 г. и продолжался по 1991 г. – 1992 г.

В начале этого периода принимается первый отечественный акт об отпусках и КЗоТ РСФСР 1918 года, которые закрепляют права работников в сфере предоставления ежегодных отпусков.

Постановление «Об отпусках» заложило основу для отдельного правового регулирования отпусков в России, провозгласило право работников на ежегодный двухнедельный отпуск и явилось первым в мире актом, гарантирующим это право. Такой шаг со стороны государства был обусловлен сложными политическими, экономическими, социальными процессами, происходившими в то время в обществе. Появившаяся в России правовая регламентация отпусков с самого начала предусмотрела обязательность отпуска для рабочих и служащих, а также и возможность введения более длительных отпусков для работающих во вредных условиях труда.

Принятие Правил «Об очередных и дополнительных отпусках» урегулировали достаточно подробно условия и порядок предоставления

работникам ежегодных отпусков. Правила также закрепляли исчисление отпусков в рабочих днях¹⁷.

Во время Великой Отечественной войны отпуска не предоставлялись, а заменялись денежной компенсацией. Возможность применения такого рода меры, то есть замены отпуска денежной компенсацией, в дальнейшие периоды сохранялась и продолжает сохраняться в настоящее время, но лишь в установленных законом случаях и применительно, как правило, к определенной части ежегодного отпуска, предоставляемого для отдыха и подлежащего оплате.

В период принятия КЗоТ 1971 года происходит обобщение и систематизация трудового законодательства, вводятся новые нормативные положения, увеличивается минимальная продолжительность ежегодного основного отпуска до 15 рабочих дней. Происходит утверждение списков производств, цехов, профессий и должностей с условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск (применяется в части не противоречащей ТК РФ).

Третий этап в развитии отечественного трудового законодательства связан с провозглашением государственного суверенитета России и принятием новых законодательных актов в сфере труда. В период данного этапа с 1991 г. по 2001 г. принимаются законодательные акты, направленные на повышение социальных гарантий для трудящихся, происходят изменения КЗоТ, принимается Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях», внедряется система социального партнерства с широким распространением социально-партнерских соглашений и коллективных договоров как правовых актов. С 1991 г. происходит увеличение продолжительности ежегодного основного отпуска до 24 рабочих дней. Происходит расширение введения удлиненных и дополнительных отпусков отдельным категориям работников.

¹⁷ Правила «Об очередных и дополнительных отпусках». Утверждены Народным комиссариатом по труду СССР от 30.04.1930 г. (В настоящее время применяются в части не противоречащей ТК РФ)

Следующий период современного этапа развития российского трудового законодательства связан с принятием в 2001 г. Трудового кодекса РФ и введением его в действие с 1 февраля 2002 г. С принятием нового кодифицированного акта в сфере труда происходит унификация существующих норм об отпусках, дополнение законодательства новыми положениями, приведение их в соответствие с международными нормами.

С принятием Трудового кодекса РФ правовое регулирование отпусков претерпело существенные изменения, в том числе в связи с внесением в него изменений в 2006 г.

В Трудовом кодексе РФ закреплены общие положения об отпусках и даны некоторые разграничения отпусков в зависимости от их видов и отдельных категорий работников. Вместе с тем, принятие Трудового кодекса РФ не улучшило ситуацию с упорядочением многообразия отпусков. Как отмечалось в отечественном классическом университетском учебнике, подготовленном и изданном после принятия Трудового кодекса РФ, «система отпусков остается громоздкой и запутанной, отсутствуют единые подходы к ее формированию. В одних случаях для отдельных категорий работников вводятся дополнительные отпуска, в других по таким же основаниям – удлиненные»¹⁸.

Весьма разные подходы социальных партнеров – профсоюзов, работодателей и государства к отпускам, их видам, основаниям предоставления и продолжительности не позволили выработать единую согласованную новую позицию о системе отпусков, особенно в отношении удлиненных и дополнительных отпусков.

Важными событиями для современного правового регулирования отпусков в России стали ратификация в 2010 г. Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» 1970 г. и ратификация в 2014 г. Конвенции МОТ № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» 1974 г., которые ориентируют на

¹⁸ Трудовое право России. Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юристъ, 2004. С. 270-271

возможность и необходимость совершенствования правовой регламентации отпусков, в том числе, совершенствования их классификации.

В целом в настоящее время сложилась весьма обширная система различных источников правового регулирования отпусков в Российской Федерации. Одни из них были приняты еще в советский период, другие – в 90-е годы, третьи – уже после принятия Трудового кодекса РФ.

Наряду с Трудовым кодексом РФ действуют федеральные законы и законы субъектов Российской Федерации, в которых отражены отдельные виды отпусков и их продолжительность для различных категорий занятого населения.

Значительная часть нормативных правовых актов, регламентирующих отпуска, установлена федеральными органами исполнительной власти. Ведущую роль среди них играют постановления Правительства РФ, а также акты федерального органа исполнительной власти в сфере труда, других органов.

С 90-х годов происходит правовое отражение отпусков в различных правовых актах социального партнерства. В отраслевых соглашениях, заключаемых на разных уровнях, где привлекается внимание к дополнительным и специальным целевым отпускам. Более или менее широкий спектр норм об отпусках закрепляется, как правило, в коллективных договорах¹⁹.

Как правило, положения об отпусках занимают одно из ведущих мест среди условий, включаемых в коллективный договор или социально-партнерское соглашение. Анализ заключенных в России соглашений, преимущественно отраслевых, и коллективных договоров показывает, что они, хотя, как правило, дублируют некоторые положения ТК РФ об отпусках, все же расширяют гарантии по сравнению с федеральным законодательством.

¹⁹ Коллективный договор ПАО «АВТОВАЗ» на 2014-2016 гг. Регистрационный номер 55/4 от 10.06.2014

Так, например, в коллективном договоре ПАО «АВТОВАЗ» на 2014-2016 годы указано:

«Раздел 4.

1.1. Женщинам (матерям) – работницам ПАО «АВТОВАЗ», находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет, после окончания отпуска по беременности и родам выплачивается ежемесячное пособие, обеспечивающее доход в размере 70% минимальной тарифной ставки рабочего первого разряда первой тарифной сетки, вместе с пособием по уходу за ребенком, выплачиваемым за счет средств Фонда социального страхования, и компенсационной выплатой матери.

При наличии нескольких детей в возрасте до трех лет пособие выплачивается на каждого ребенка. Пособие выплачивается за счет средств общества.

1.2. Для женщин, работающих в обществе, устанавливается оплачиваемый из средств общества 10-недельный дородовый отпуск дополнительно к дородовому отпуску, оплачиваемому из средств Фонда социального страхования. Оплата 10-недельного дородового отпуска производится в порядке, установленном для оплаты пособий по временной нетрудоспособности (отпуска по беременности и родам).

1.4. Работникам общества предоставляется три оплачиваемых дня на бракосочетание при первом вступлении в брак.

1.5. Отцу, работнику общества, предоставляется один оплачиваемый день при рождении ребенка.

1.6. Работникам общества предоставляются три оплачиваемых дня в случае смерти близкого родственника (отец, мать, жена, муж, сын, дочь, брат, сестра, тесть, теща, свекр, свекровь, зять (муж дочери), сноха (жена сына) или другого родственника, проживающего совместно.

Примечание. Оплачиваемые дни работникам общества по пунктам 1.4., 1.5., 1.6. предоставляются в счет пяти календарных дней, предоставляемых в соответствии со статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации²⁰».

В локальные нормативные акты включается ряд норм об отпусках, или даже принимаются специальные локальные нормативные акты об отпусках. Условия об отпусках закрепляются в трудовом договоре или иных соглашениях, заключаемых работодателем с работником, в том числе, касающихся совмещения работы с обучением.

Право на отпуск провозглашается в основополагающих международных актах о правах человека универсального уровня таких, как Всеобщая декларация прав человека 1948г. и Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966г.

Право работников на отпуск было провозглашено и в региональных международных документах, принятых в рамках Совета Европы, Европейского Союза, СНГ и ЕврАзЭС. Названные документы определяют продолжительность ежегодного основного отпуска в четыре недели в качестве стандарта, к которому должны стремиться государства.

Международная организация труда, провозгласив и регламентировав в 1936г. право каждого работника на отпуск в Конвенции № 52 «Об оплачиваемых отпусках», сыграла большую роль в регулировании отпусков в различных странах. Однако регулирование ежегодных отпусков в нашей стране, как отмечается в российской науке трудового права, «и до принятия Конвенции осуществлялось на достаточно высоком уровне.

Законодательство об отпусках, принятое в России в 1918-1922 гг., во многом предопределило формирование соответствующего законодательства в других странах, а в дальнейшем сыграло определенную роль и для всего мирового сообщества».

²⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации с учетом изменений и дополнений. – Москва: Проспект, Кно-Рус, 2016. С.74.

Как указано в ст. 1 Конвенции МОТ № 132, ее положения осуществляются путем национального законодательства в той мере, в какой они не проводятся в жизнь иным путем: посредством коллективных договоров, арбитражных решений, судебных постановлений или официальными органами по установлению заработной платы или любым другим путем, соответствующим практике того или иного государства - члена МОТ, с учетом существующих в нем условий.

Норма ст. 12 Конвенции МОТ № 132 ориентирует на признание недействительными и запрет соглашений об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск или о неиспользовании такого отпуска с заменой его компенсацией или иным образом.

В отечественной науке указывалось, что одной из основных целей международно-правового регулирования отпусков является обеспечение работникам возможностей для реализации своего права на отпуск и установление гарантий для достижения основной цели отпуска - непрерывного отдыха в течение определенного количества дней. Поэтому особое внимание международные нормы уделяют вопросам обеспечения непрерывности отпуска, времени, в течение которого он должен предоставляться, и правилам перенесения его на другой срок.

Для решения проблем, связанных с совершенствованием правового регулирования отпусков в российском законодательстве, весьма полезным является знание общепризнанных международных норм и довольно разнообразного законодательства об отпусках зарубежных стран.

Российская Федерация, являясь частью мирового сообщества, не может не учитывать те процессы и тенденции, которые происходят в различных странах, особенно, принимая во внимание то, что российские граждане выезжают на работу за рубеж, а также то, что иностранные граждане и компании организуют свою работу в России.

Право на отпуск является частью правового статуса любого работника.

Подводя итог рассмотрению источников правового регулирования отпусков диссертантом отмечается, что главными источниками являются Конституция РФ, трудовой договор и коллективный договор (соглашение). Особое место в системе источников правового регулирования отпусков выделяют специальные международные акты об отпусках - Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» 1970 г., которую ратифицировала Россия в 2010 г., и Конвенция № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» 1974 г., ратифицированная в 2014 г.

Присоединение к указанным конвенциям требует повышения внимания к вопросам правового регулирования отпусков. Это необходимо для гармоничного сочетания международных норм и норм российских правовых актов. В связи с ратификацией Конвенции МОТ № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» целесообразно дополнить главу 31 ТК РФ «Подготовка и дополнительное профессиональное образование», например, статьей о праве работника на оплачиваемый учебный отпуск в соответствии с его видами, установленными в данной конвенции, а также предусмотреть их регламентацию в коллективных договорах и соглашениях.

Главное же, на что должно быть обращено внимание в дальнейшем совершенствовании системы правового регулирования отпусков - это на необходимость обобщения существующего нормативного массива, регламентирующего отпуск. В систематизированном виде отразить в современных нормативных правовых актах Российской Федерации правовые нормы, содержащиеся в актах, ранее принятых в СССР и РСФСР, действующие и являющиеся актуальными в настоящее время. Это способствовало бы более совершенному современному применению правовых норм об отпусках.

1.3. Классификация отпусков

Изучение правовых актов, регламентирующих отпуск, показывает, что отпуск бывают разных видов и могут быть классифицированы на основании

различных критериев. Таким образом, рассматривая отпуск как объект правового регулирования, следует уделить внимание классификации его различных видов.

Следует отметить, что в науке трудового права признается и отражается широкая дифференциация отпусков²¹. Также, например, А.М. Куренной пишет «дифференциация в правовом регулировании отпусков объективно необходима. Она направлена на обеспечение соразмерности труда и отдыха. Период отпуска должен быть достаточным для полного восстановления психофизиологических функций работника, чтобы он мог выполнять свои трудовые обязанности без ущерба для здоровья. Вместе с тем, основания для увеличения продолжительности отпусков является слишком многообразными»²².

Также классификация отпусков в теории российского трудового права и законодательстве проводятся по различным критериям и основаниям. В соответствии с функционально-целевым назначением различаются отпуска для отдыха и восстановления работоспособности, отпуска для реализации определенных специальных целей: для учебы (образования), получения ученой степени, отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, по усыновлению, отпуска для лечения и восстановления здоровья и т.д. Цель предоставления отпуска определяет его правовой режим.

Внутри каждого вида отпуска возможна и более дробная внутривидовая классификация по различным основаниям.

По материальному обеспечению в период отпуска выделяют оплачиваемые и неоплачиваемые отпуска.

Наиболее распространенными видами отпусков в Российской Федерации являются законодательно выделяемые и нормативно различаемые «ежегодные оплачиваемые отпуска» и «отпуска без сохранения заработной платы». При этом предусматривается два вида ежегодных оплачиваемых отпусков:

²¹ Трудовое право: Учебник / Отв. ред. К.Н. Гусов. – М.: 2013, С. 333.

²² Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: 2004, с. 270.

ежегодные основные оплачиваемые отпуска (в том числе удлиненные) и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

В частности, С.Ю. Головиной²³ отмечается, что в главе 19 Трудового кодекса РФ, закрепляющей право на отпуск, просматривается четкая дифференциация всех отпусков на две большие группы:

- ежегодные оплачиваемые отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы.

Наряду с этим, в научной литературе²⁴ указывается, что «многие ученые выделяют две группы отпусков:

- отпуск, предоставляемый для отдыха, относящийся ко времени отдыха:
 - а) ежегодный основной отпуск;
 - б) ежегодные дополнительные отпуска;
- иные отпуска, которые носят целевой характер».

При этом указывается, что последние классифицируются по различным основаниям. В одних случаях к ним относят два вида таких отпусков: льготные отпуска (лицам, имеющим детей, участникам ВОВ и др.)²⁵ и специальные (учебные, по временной нетрудоспособности, по семейным обстоятельствам и др.)²⁶. В других случаях к таким отпускам относят: отпуска без сохранения заработной платы; учебные отпуска; социальные отпуска по уходу за ребенком.

Таким образом, отпуска подразделяются на основные и дополнительные. Основной отпуск имеет значительную и большую продолжительность, в то время как дополнительный отпуск его дополняет, будучи меньшей продолжительности²⁷. Однако изложенное мнение не является абсолютным для их разграничения, так как основной отпуск нормальной продолжительности

²³ Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник. – М.: 2014, С. 245.

²⁴ Трудовое право: Учебник / Отв. ред. К.Н. Гусов. – М.: 2013, С. 334.

²⁵ Трудовое право / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой. – М.: 2007, С. 332.

²⁶ Трудовое право России / Под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: 2008, С. 282-283.

²⁷ Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках: Научно-практическое пособие. – М.: 2009, С. 128.

составляет 28 календарных дней, а дополнительные отпуска за вредные условия труда могут составлять 36 дней.

Основной отпуск должен предоставляться всем работникам, а дополнительный отпуск предоставляется только отдельным категориям работников в определенных случаях и, как правило, суммируется с основным отпуском.

Необходимо отметить, что дополнительные отпуска различаются по основаниям возникновения права на такой отпуск, порядку его предоставления и продолжительности.

По степени обязательности отпуска подразделяются на те, которые работодатель обязан предоставить работнику (обязательные) и на отпуска, которые могут быть предоставлены по соглашению сторон (факультативные).

По материальной обеспеченности в зависимости от того, подлежит ли отпуск оплате, отпуска, как уже указывалось, подразделяются на оплачиваемые отпуска, частично оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы.

Как правило, при предоставлении оплачиваемых отпусков происходит сохранение среднего заработка за данный период. Однако, может производиться дополнительная оплата (оказание материальной помощи, оплата проезда к месту отдыха работника и членов его семьи, оплата санаторного лечения и др.). Предоставление дополнительно оплачиваемых (дополнительно материально обеспечиваемых) отпусков улучшает положение работников по сравнению с законодательством.

Однако, в ряде случаев для работника важным является предоставление отпуска как такового даже без сохранения заработка или оказания какой-либо материальной помощи.

В коллективных договорах и локальных нормативных актах могут быть указаны дополнительные по сравнению с федеральным законодательством случаи предоставления отпусков, как материально обеспечиваемых, так и без сохранения заработной платы в интересах работников. Работодатель вправе

предусмотреть определенные отпуска за счет собственных средств, однако, следует учитывать, что предоставление неоплачиваемых отпусков по инициативе работодателя, не должно приводить к ухудшению положения работников по сравнению с федеральным законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективным договором.

Трудовой кодекс РФ предусматривает отпуска без сохранения заработной платы. Им посвящена ст. 128 ТК РФ. Хотя данная статья находится в главе, которая относится к отпускам и расположена в разделе о времени отдыха, такой отпуск не может рассматриваться только как время отдыха или как разновидность ежегодного отпуска, основного или дополнительного.

Отпуск без сохранения заработной платы может быть охарактеризован как определенный взаимно согласованный работником и работодателем период времени, предоставляемый ежегодно для дополнительного отдыха отдельным категориям работников по их заявлению, и как определенный вид специальных целевых отпусков, предоставляемый работодателем работнику по его заявлению по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

Они не привязаны к ежегодному основному отпуску и не должны, в отличие от дополнительных отпусков, суммироваться с ним. Такой отпуск следует рассматривать как особую форму социальных гарантий для работников. И если первый вид отпуска без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику в любое время, то второй вид данного отпуска предоставляется в период наличия указанных обстоятельств.

По периодичности отпуска могут подразделяться на ежегодные, сессионные (для учебных отпусков), каникулярные (для военнослужащих и курсантов военных образовательных организаций) и эпизодические (разовые) отпуска.

По продолжительности выделяются отпуска: общий суммированный отпуск, отпуск нормальной продолжительности, удлиненный отпуск, краткосрочный, минимальный. В зависимости от реализации

продолжительности отпусков различаются также отпуска установленные и фактические.

На основе анализа законодательства в научной литературе²⁸ по критериям продолжительности отпусков выделяются: ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, удлиненные основные отпуска продолжительностью более 28 календарных дней; дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью от 3 календарных дней и более; отпуска без сохранения заработной платы участникам ВОВ сроком до 35 календарных дней в году, отпуска работающим пенсионерам по старости сроком до 14 календарных дней в году, отпуска работающим инвалидам сроком до 60 календарных дней в году, краткосрочные отпуска работникам при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников сроком до пяти календарных дней, предусмотренные статьей 115, частью 2 статьи 117, 119, 120, 128 и 321 ТК РФ;

Отпуска продолжительностью 28 календарных дней можно было бы признать отпусками основной нормальной продолжительности, поскольку данная норма определена в действующем законодательстве (ст. 115 ТК РФ), хотя такой отпуск часто характеризуется как отпуск минимальной продолжительности, несмотря на то, что минимальными отпусками являются отпуска для временных и сезонных работников (2 рабочих дня за месяц работы) или даже 1 день в определенных случаях, предусмотренных, например, социально-партнерскими соглашениями. Отпуска продолжительностью до 14 календарных дней называют краткосрочными. Данный срок установлен в качестве минимума для части ежегодного оплачиваемого отпуска, то есть основного отпуска (ст. 125 ТК РФ).

Отпуска продолжительностью свыше 28 календарных дней названы удлиненными, так как их продолжительность превышает установленную законодательством продолжительность основного отпуска. На основании ч. 2

²⁸ Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках: Научно-практическое пособие. – М.: 2009, С. 129.

ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней, который является удлиненным, предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Например, лицам моложе 18 лет

продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ); инвалидам - не менее 30 календарных дней; прокурорским работникам (прокурорам, следователям, научным и педагогическим работникам, имеющим классные чины) - 30 календарных дней без учета времени следования к месту отдыха и обратно и др.

Поскольку работникам может, а в определенных случаях, должен предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск сверх основного отпуска, в том числе удлиненного, и присоединяться к нему, то по своей продолжительности такой отпуск можно назвать общим суммированным отпуском.

Классифицирую отпуска по продолжительности, Миронов В.И. отмечал, что «отпуска продолжительностью от трех до четырнадцати календарных дней должны признаваться краткосрочными. Данный срок установлен в качестве минимума для части ежегодного оплачиваемого отпуска, то есть основного отпуска.

Отпуска продолжительностью свыше 14 календарных дней следует признавать отпусками нормальной продолжительности, поскольку данная норма определена в действующем законодательстве.

Отпуска продолжительностью свыше 28 календарных дней следует назвать удлиненными, так как их продолжительность превышает установленную законодательством продолжительность основного отпуска»²⁹.

Такой подход к разграничению отпусков по их продолжительности может быть усовершенствован в связи с тем, что к отпуску нормальной продолжительностью целесообразно относить лишь отпуск, продолжительность которого четко определена законодательством. Для

²⁹ Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. – М.: 2005, С. 540.

ежегодного основного оплачиваемого отпуска - это отпуск 28 календарных дней. Отпуск меньшей продолжительности - это неполный отпуск, в том числе, тот, который составляет менее 14 календарных дней и может быть, действительно, назван краткосрочным.

По степени непрерывности отпуска можно подразделить на отпуска, предоставляемые полностью, отпуска, разделенные на части (одна из которых не должна быть менее 14 календарных дней).

По времени предоставления можно выделить отпуска, предоставляемые в зависимости от сезона (зимние, летние, весенние, осенние), в зависимости от времени, связанного с определенным событием (учебные, каникулярные отпуска, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам), при работе по совместительству.

По очередности отпуска могут быть подразделены:

- на очередные, предоставляемые в соответствии с графиком отпусков, внеочередные отпуска;
- предоставляемые работнику в связи с наступлением определенных событий.

Например, должен предоставляться отпуск «в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников» и т.п., предусмотренные статьей 128 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством и коллективными договором³⁰.

По субъектной принадлежности отпуска выделяются в зависимости от:

- категории занятого населения (что было показано выше);
- отдельных категорий работников (женщины, несовершеннолетние, инвалиды, ветераны, работники с условиями труда, отклоняющимися от нормальных, лицам с семейными обязанностями, работники определенных отраслей, профессий, должностей и др.)³¹

³⁰ Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. – М.: 2005, С. 540.

³¹ Там же.

По отдельным категориям работников различаются, например: отпуска, предоставляемые работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отпуска отдельным категориям работников, труд которых имеет особый характер, перечень которых определяется Правительством РФ, отпуск работников с ненормированным рабочим днем, так называемые «льготные» отпуска для работников-участников ВОВ, работающих инвалидов и пенсионеров по старости, других категорий работников, предусмотренных ТК РФ³².

Подводя итог теоретическому анализу научных подходов к определению критериев и классификации отпусков можно сделать вывод, что она представляет собой научно обоснованную систему упорядочения разных их видов по юридически значимым признакам в соответствии с их целями и функциями и установленным в законодательстве и иных актах.

Итак, отпуск – это гарантированный работнику законом относительно длительный и непрерывный вид времени отдыха, в течение которого работник освобождается от исполнения трудовых обязанностей с сохранением за ним места работы. Институт отпусков как объект правового регулирования имеет огромное значение, как для государства, так и для самих работников. Поэтому учет законодательством всех социальных потребностей общества очень важен.

Но еще более важен аспект соблюдения этого законодательства, особенно со стороны работодателей.

Основаниями классификации отпусков являются:

- правовая природа;
- источник правового регулирования;
- функционально-целевое назначение;
- субъектная принадлежность;
- статус;
- степень обязательности;

³² Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках: Научно-практическое пособие. – М., 2009, С. 131.

- материальная обеспеченность;
- периодичность;
- продолжительность;
- степень непрерывности;
- время предоставления;
- очередность.

В качестве основной классификации отпусков в трудовом праве следует применять функционально-целевую классификацию, в которой следует выделять две группы отпусков: во-первых, отпуска для отдыха, к которым относятся: а) ежегодный оплачиваемый отпуск для отдыха, включающий ежегодный основной оплачиваемый отпуск или предоставляемый для отдельных категорий лиц занятого населения удлиненный основной отпуск, и ежегодные дополнительные отпуска, предоставляемые в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ, иными федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами, б) отпуска без сохранения заработной платы для дополнительного отдыха отдельных категорий работников; во-вторых, специальные целевые отпуска, основными видами которых являются: а) учебные отпуска, б) творческие и длительные отпуска, в) отпуска по беременности и родам, уходу за ребенком, г) отпуска по семейным и иным уважительным причинам без сохранения заработной платы.

Глава 2. Правовое регулирование отпусков

2.1. Особенности предоставления ежегодного и дополнительных отпусков

Право на ежегодный оплачиваемый отпуск относится к числу основных конституционных прав граждан, которое согласно статье 37 Конституции РФ «гарантируется всем лицам, работающим по трудовому договору». Оно гарантируется и лицам других категорий занятого населения в соответствии с законодательством.

Ежегодный отпуск - это общее понятие, включающее в себя определенные виды отпусков для отдыха, на которые работник имеет право в течение рабочего года. Основной отпуск является единым, слитным целым и этим он отличается от дополнительного отпуска, который предоставляется дополнительно к основному при наличии определенных обстоятельств, и сверх него.

В научной литературе высказывалось мнение относительно того, что предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска является одной из гарантий непрерывного отдыха в течение ряда рабочих дней подряд с сохранением места работы, с сохранением среднего заработка, предоставляемый ежегодно для восстановления работоспособности. Именно в силу названного обстоятельства нормативно установлен порядок предоставления отпусков. Закрепление порядка предоставления отпусков на законодательном уровне проведено с целью недопущения нарушения права на ежегодный оплачиваемый отпуск³³.

Дополнительный отпуск представляет собой период времени, включающий определенное количество дней для непрерывного отдыха работника, предоставляемых в порядке компенсации или поощрения за соответствующие условия труда, исчисленных, как правило, пропорционально отработанному времени в этих условиях в течении рабочего года и

³³ . Пономарева Е.А. Актуальные вопросы предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков // Социальное и пенсионное право. 2009. № 4. С. 28-33.

суммируемых с основным отпуском при сохранении в данный период за работником его места работы (должности) и средней заработной платы.

Дополнительные отпуска отличаются от основного отпуска по своему статусу и различаются по своей правовой природе, правовым источникам, функционально-целевому назначению и основаниям предоставления, субъектной принадлежности, продолжительности и другим признакам.

Можно выделить несколько положений, регламентирующих ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск. Право на ежегодный оплачиваемый отпуск имеют лица, работающие по трудовым договорам. Причем независимо от того, работают они в режиме неполного рабочего времени, по совместительству, заняты на сезонных работах, являются надомниками, или выполняют работу по срочному трудовому договору.

Дополнительные отпуска предоставляются по основаниям и продолжительности, установленным в Трудовом кодексе РФ, других федеральных законах, законах субъектов РФ, иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ, социально-партнерских соглашениях, коллективном договоре, локальных нормативных актах, трудовом договоре, ином соглашении.

Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не предоставляется лицам, работающим по гражданским правовым договорам (например, договор подряда или оказания услуг). Тем не менее, отпуск им может быть оплачен. Во-первых, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 Трудового Кодекса РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права³⁴, и суд может признать заключенный гражданско-правовой договор трудовым в силу фактических обстоятельств. Во-вторых, если оплата отпуска оговорена в самом

³⁴ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // «Официальные документы в образовании» № 12 апрель 2016, №№ 13,14 май 2016.

договоре и за счет прибыли организации, остающейся после налогообложения³⁵.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется за каждый рабочий год, а не за календарный год работы работника. Для каждого работника рабочий год индивидуален и исчисляется персонально для него со дня поступления на работу к данному работодателю. Однако, время предоставления отпуска предусматривается, графиком отпусков, устанавливаемым на календарный год. В соответствии со ст. 122 Трудового Кодекса Российской Федерации право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

Кодекс не предусматривает предоставления в натуре неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени. В связи с этим отпуск (независимо от времени, проработанного в рабочем году) предоставляется полным, т.е. установленной продолжительности³⁶.

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, который устанавливается работодателем исходя из интересов работников и условий организации труда. Если в организации действует профсоюз, то принятие графика отпусков осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Соблюдение графика отпусков обязательно, как и для работодателя, так и для работника.

Не предоставление работникам ежегодного отпуска является нарушением трудового законодательства – административным правонарушением со стороны работодателя и основанием для привлечения к административной ответственности.

³⁵ Ланина И.Б. Отпуска: Учет, расчет, налогообложение и документальное оформление отпусков.- Москва: Айси Групп, 2015. С.10.

³⁶ Письмо Роструда № 24.12.2007 № 5277-6-1 // «Официальные документы» (приложение к «Учет.Налоги.Право», 2008, № 27.

Работнику, занятому как по основному месту работы, так и на работе по совместительству, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется по двум и более местам работы. В этом случае отпуск по совместительству предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы. В случае если работник является внутренним совместителем (работает по совместительству и по основному трудовому договору у одного работодателя), продолжительность отпуска совместителя будет совпадать с ежегодным основным оплачиваемым отпуском по основному месту работы.

В случае выполнения работником работ по основному месту работы и по совместительству, отпускные суммы рассчитываются применительно к каждому месту работы отдельно.

Основная продолжительность ежегодного отпуска определяется законом. В соответствии со ст. 115 Трудового кодекса РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Основной отпуск может быть увеличен федеральными законами, соглашениями, коллективными договорами, трудовым договором. Отпуск изначально по закону большей продолжительности по сравнению с основным минимальным ежегодным оплачиваемым отпуском называется удлиненным основным отпуском. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В зависимости от категории работников и иных лиц удлиненные основные отпуска подразделяются на следующие виды отпусков:

- работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 Трудового Кодекса РФ);

- инвалидам - не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" от 24.11.1995 № 181-ФЗ в ред. от 29.12.2015);

- педагогическим работникам – 42 или 56 календарных дней в зависимости от должности и вида образовательного учреждения (ст. 334 Трудового Кодекса РФ). Продолжительность такого отпуска определена в Постановлении Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

- гражданам, занятым на работах с химическим оружием, которые относятся к работам с вредными условиями труда и в соответствии со степенью их опасности распределяются по двум группам (ч. 1 ст. 1 Федерального закона от 07.11.2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» в ред. от 14.10.2014). Гражданам, занятым на работах, относящихся к первой группе работ с химическим оружием, установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, а на работах, относящихся ко второй группе работ с химическим оружием, - 49 календарных дней (ст. 5 названного Закона);

- научным работникам, имеющим ученую степень: докторам наук - 48 рабочих дней, кандидатам наук - 36 рабочих дней (Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»). Право устанавливать ежегодный оплачиваемый отпуск указанной продолжительности есть у научных учреждений (организаций), финансируемых из федерального бюджета. Указанные отпуска предоставляются научным работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке;

- гражданским служащим – 30 календарных дней (ст. 46 Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в ред. от 03.07.2016, с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 02.08.2016);

- сотруднику органов внутренних дел - 30 календарных дней, а сотруднику, проходящему службу в районах Крайнего Севера, приравненных к

ним местностях или других местностях с неблагоприятными климатическими или экологическими условиями, в том числе отдаленных, - 45 календарных дней (ч. 1 ст. 57 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в ред. 03.07.2016);

- лицам, входящим в состав Российской антарктической экспедиции - 44 календарных дня (ч. 12 ст. 5 Федерального закона от 05.06.2012 № 50-ФЗ «О регулировании деятельности российских граждан и российских юридических лиц в Антарктике»);

- работникам организаций здравоохранения, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека - 36 рабочих дней (с учетом ежегодного дополнительного отпуска за работу в опасных для здоровья условиях труда) (п. 4 Постановления Правительства РФ от 03.04.1996 № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей»);

- прокурорам, научным и педагогическим работникам - 30 календарных дней без учета времени следования к месту отдыха и обратно с оплатой стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации. Прокурорам, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по нормам, устанавливаемым Правительством РФ, но не менее 45 календарных дней (п. 1 ст. 41.4 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» в ред. от 03.07.2016). В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 06.03.1996 № 242 «О продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого прокурорам, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями» прокурорам, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, устанавливается

ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью: в районах Крайнего Севера - 54 календарных дня, в приравненных к районам Крайнего Севера местностях - 46 календарных дней, в иных местностях, где установлены районные коэффициенты (коэффициенты) к заработной плате, - 45 календарных дней;

- сотруднику таможенного органа - 30 календарных дней без учета времени следования к месту проведения отпуска и обратно (п. 1 ст. 36 Федерального закона от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» в ред. от 22.12.2014);

- судьям - 30 рабочих дней без учета времени следования к месту проведения отпуска и обратно с оплатой стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации.

Судьям, работающим в районах Крайнего Севера, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются продолжительностью 51 рабочий день, а в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, и в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями, где установлены коэффициенты к заработной плате, - 45 рабочих дней. (п. 2 ст. 19 Закона РФ от 26.06.1992 № 3132-1 2 «О статусе судей в Российской Федерации» в ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016);

- спасателям профессиональных аварийно-спасательных служб, профессиональных аварийно-спасательных формирований ежегодно предоставляется очередной отпуск продолжительностью:

- спасателям, имеющим непрерывный стаж работы в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях на должностях спасателей до 10 лет, - 30 суток;

- спасателям, имеющим непрерывный стаж работы в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных формированиях на должностях спасателей более 10 лет, - 35 суток;

- спасателям, имеющим непрерывный стаж работы в профессиональных аварийно-спасательных службах, профессиональных аварийно-спасательных

формированиях на должностях спасателей более 15 лет, - 40 суток. (п. 5 ст. 28 Федерального закона от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» в ред. от 02.07.2013);

- муниципальному служащему - 30 календарных дней; для муниципальных служащих, замещающих должности муниципальной службы отдельных групп должностей муниципальной службы, законами субъектов РФ может устанавливаться ежегодный основной оплачиваемый отпуск большей продолжительности (ч. 3 ст. 21 Федерального закона от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» в ред. от 30.06.2016);

- другим категориям работников и иным лицам в соответствии с федеральным законом.

Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска определена в календарных днях. Но не следует забывать, что для некоторых категорий работников продолжительность очередного отпуска определена не в календарных или рабочих днях, а в сутках.

Для временных и сезонных работников законодательно предусмотрен отпуск продолжительностью 2 рабочих дня за месяц.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска может увеличиться за счет присоединения к основному отпуску дополнительных оплачиваемых отпусков.

Для того, чтобы воспользоваться своим правом на отпуск, работнику необходим стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Статья 121 Трудового Кодекса РФ гласит: «В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного

оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 настоящего Кодекса;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

В ст. 122 Трудового Кодекса РФ установлено, что «до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя».

Если основной отпуск гарантирован работникам независимо от того, где они работают и какую работу выполняют, то для получения дополнительного отпуска определяющими являются условия и характер работы, а также некоторые иные обстоятельства, с которыми связывается право на его получение.

Дополнительный отпуск – это отпуск, который связан с основным, именно его дополняет, с ним суммируется и предоставляется вместе с ним. Его продолжительность зависит от продолжительности времени работы в соответствующих условиях труда, чем он отличается от удлиненных отпусков, которые предоставляются независимо от продолжительности работы в соответствующих условиях в течение года.

Так, в случае ухода в ежегодный отпуск, который предоставляется авансом, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда, согласно, предоставляется не полностью, а пропорционально отработанному времени в соответствующих условиях³⁷.

В результате суммирования основного и дополнительного отпуска полученное количество календарных дней и будет являться общей продолжительностью ежегодного оплачиваемого отпуска, расчет которого следует производить по правилам, установленным ст. 139 Трудового Кодекса РФ, Постановлением Правительства РФ № 922. Ограничений по предоставлению дополнительных отпусков законодательством не предусмотрено.

В научной литературе дополнительные ежегодные отпуска подразделяются на два основных вида:

- компенсационные отпуска (за вредные и опасные условия труда, за особый характер работы (не менее 7 календарных дней), за ненормированный

³⁷ Письмо Роструда от 18.03.2008 № 657-6-0 // Нормативные акты для бухгалтера, 2008, №7.

рабочий день (не менее 3-х календарных дней), за работу в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (24 и 16 календарных дней соответственно) и в др. случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и федеральным законом);

- поощрительные отпуска (за стаж службы в качестве прокурора, научного и педагогического работника системы прокуратуры РФ (от 5 до 15 календарных дней), за стаж работы по юридической профессии для судей (от 5 до 15 календарных дней), за выслугу лет муниципальным служащим (не более 15 календарных дней), за выслугу лет государственным гражданским служащим РФ и др. случаях, предусмотренных в коллективных договорах и локальных нормативных актах).

Установление отдельных видов дополнительных отпусков обуславливается такими обстоятельствами, как:

- факторы, характеризующие внешнюю производственную среду (наличие вредных и опасных условий труда);

- специфика выполнения трудовой функции, связанная с особым характером трудовой деятельности (повышенным нервным, эмоциональным, интеллектуальным напряжением в результате сложности, интенсивности труда, особой ответственности и т.п.);

- особым режим рабочего времени (ненормированный, работа сверх нормального рабочего времени, сменная работа, работа в ночные часы, в выходные и праздничные дни);

- факторы, характеризующие неблагоприятные природно-климатические условия выполнения работы;

- особое значение и приоритетность соответствующей работы для страны, хозяйственной деятельности;

- поощрение длительного непрерывного стажа для привлечения и закрепления кадров (у конкретного работодателя, в отдельных отраслях, для отдельных видов экономической деятельности, на определенных видах работ);

- поощрение выполнения государственных и общественных обязанностей и другие.

Одним из наиболее распространенных дополнительных оплачиваемых отпусков стал отпуск за работу с вредными условиями труда.

В настоящее время основными актами, регулирующими порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков за работу во вредных и опасных условиях, является Трудовой кодекс, а также Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/11-22, и Инструкция о порядке применения указанного Списка, утвержденная Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21.11.1975 273/П-20, применяемая в части, не противоречащей Трудовому кодексу.

При определении продолжительности такого отпуска необходимо учитывать особенности исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные ч. 3 ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, помимо времени фактической работы включаются некоторые другие периоды, то при предоставлении указанного дополнительного отпуска учитывается только фактически отработанное время в соответствующих производствах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск, количество полных месяцев работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней,

составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.

В счет времени, проработанного в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Списке, засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, цеха, профессии или должности.

По каждой конкретной профессии, должности установлена продолжительность дополнительного отпуска от семи до 42 календарных дней.

Коллективным договором или локальным нормативным актом работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, может быть предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск большей продолжительности. Если работник имеет право на дополнительный отпуск за вредные условия труда по нескольким основаниям, то отпуск предоставляется по одному (наибольшему) из них, но они не суммируются.

Работники, занятые на работах с вредными условиями труда, совмещающие профессии (должности) и выполняющие свою основную работу в полном объеме, имеют право на дополнительный отпуск, независимо от того, установлен ли такой отпуск по совмещаемой работе.

Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается (кроме случаев увольнения работника). При установлении очередности отпусков может быть предусмотрено предоставление работнику полного дополнительного отпуска до наступления у него права на этот отпуск, если основной отпуск также предоставляется авансом.

Отдельным категориям работников дополнительный отпуск предоставляется не по установленному Списку, а в соответствии с иными нормативными актами.

Непредставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска не законно. Работник не всегда обращается в Государственную Инспекцию по труду за разрешением трудового спора, иногда он сразу идет в суд. В 2012 г.

суды рассмотрели достаточно большое количество исков работников с требованием предоставить им дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда. Так, Решением Междуреченского городского суда Кемеровской области от 01.06.2012 исковые требования К. о предоставлении дополнительных отпусков к ОАО "Распадская" были удовлетворены, так как в ходе судебного разбирательства суд установил, что условия труда К. по результатам аттестации рабочих мест являются вредными. Аналогичные выводы содержатся в Апелляционных определениях Амурского областного суда от 22.08.2012 по делу № 33АП-2340/12, Кемеровского областного суда от 04.08.2012 по делу № 33-8399.

В законодательстве четко определена продолжительность практически всех отпусков, за исключением отпуска за ненормированный рабочий день.

В ст. 119 Трудового кодекса РФ установлено, что «работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления».

На уровне социально-партнерских соглашений продолжительность такого отпуска может быть увеличена.

Согласно письму Роструда от 24.05.2012 № ПГ/3841-6-1 «основаниями для предоставления данного дополнительного отпуска являются работа в режиме ненормированного рабочего дня и наличие должности работника в

перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем, который установлен коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации.

Законодательством не предусмотрено предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день пропорционально отработанному в рабочем году времени.

В связи с этим полагаем, что право на дополнительный отпуск установленной продолжительности возникает у работника, включенного в перечень должностей работников организации с ненормированным рабочим днем, независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня»³⁸.

Однако на практике при возникновении рассматриваемой ситуации работник некоторое время продолжает работать в режиме ненормированного рабочего дня. Но в качестве последствий такого несовпадения чаще становятся споры относительно взыскания с работодателя компенсации за неиспользованный дополнительный отпуск, полагающийся работнику с таким режимом, не выплаченной при увольнении. Несмотря на то, что в трудовом договоре имеются условия о ненормированном рабочем дне и предоставляемом работнику дополнительном отпуске суд отказывает работнику в этом. Приоритетным фактором для признания отсутствующим права на дополнительный отпуск (и, соответственно, компенсации за его неиспользованные дни при увольнении) у работника суд признает отсутствие должности работника в перечне должностей соответствующего локального акта работодателя³⁹.

Основной оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно. Характеризуя ежегодный основной оплачиваемый отпуск по продолжительности, можно

³⁸ Письмо Роструда от 24.05.2012 № ПГ/3841-6-1 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

³⁹ Апелляционные определения Верховного суда Республики Башкортостан от 30.07.2015 по делу № 33-12420/15, Московского городского суда от 02.07.2014 по делу № 33-223621 // Справочная правовая система «Консультант Плюс»

выделить его виды: ежегодный основной оплачиваемый отпуск нормальной продолжительностью 28 календарных дней, удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней и оплачиваемый отпуск временных и сезонных работников продолжительностью 2 рабочих дня за месяц работы.

Основной оплачиваемый отпуск предоставляется не зависимо от места работы и вида работ, для получения дополнительного отпуска необходимо наличие определенных обстоятельств, с которыми связано его предоставление.

Дополнительный отпуск предоставляется только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Помимо дополнительных отпусков, установленных Трудовым Кодексом РФ, проявляющихся компенсацией за определенные условия труда, действующим законодательством предусмотрены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска поощрительного или стимулирующего характера. Их продолжительность, условия и порядок предоставления установлены федеральными законами и иными нормативными актами. Например, судье предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск с учетом стажа его работы в области юриспруденции (п. 2 ст. 19 Закона РФ от 26.06.1992 № 3132-1 2 «О статусе судей в Российской Федерации» в ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016):

- от 5 до 10 лет - 5 рабочих дней;
- от 10 до 15 лет - 10 рабочих дней;
- свыше 15 лет - 15 рабочих дней.

Статьей 39 Федерального закона от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» в ред. от 22.12.2014 определено, что:

1. Сотруднику таможенного органа предоставляется дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- при выслуге 10 лет - 5 календарных дней;
- при выслуге 15 лет - 10 календарных дней;

- при выслуге 20 лет и более - 15 календарных дней.

2. Сотрудникам таможенных органов предоставляется дополнительный отпуск за исполнение должностных обязанностей во вредных условиях. Перечень указанных должностей, продолжительность и порядок предоставления указанного отпуска устанавливаются Правительством Российской Федерации.

3. Сотрудникам таможенных органов, проходящим службу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в высокогорных, пустынных, безводных районах и других районах с тяжелыми климатическими условиями, предоставляется дополнительный ежегодный отпуск. Перечень указанных районов и местностей, а также продолжительность дополнительного отпуска определяются Правительством Российской Федерации.

Указанным сотрудникам по их желанию разрешается соединение очередных ежегодных отпусков за два года.

4. Дополнительные отпуска, предусмотренные пунктами 1 - 3 настоящей статьи, суммируются с очередным ежегодным отпуском. При этом общая продолжительность отпуска не должна превышать 60 календарных дней.

5. Сотруднику таможенного органа при выслуге 20 лет и более в любой год из последних трех лет до достижения им предельного возраста пребывания на службе в таможенных органах предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

Диссертант согласен с мнением о том, что предоставление одних дополнительных отпусков призвано компенсировать воздействие тех или иных неблагоприятных факторов на физическое состояние работника в процессе трудовой деятельности, а в других случаях дополнительные отпуска призваны стимулировать длительную работу в определенной сфере (предоставление дополнительных отпусков за длительный стаж работы).

2.2. Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска

Как отмечалось выше, распределение ежегодных оплачиваемых отпусков работников всех структурных подразделений организации на календарный год отражает график отпусков. При его составлении учитывают положения действующего законодательства, специфику деятельности организации и пожелания работников. График обязателен как для работодателя, так и для работника⁴⁰.

График отпусков утверждает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Сделать это надо не позже чем за 2 недели до наступления очередного календарного года⁴¹.

Составление графика отпусков для работодателей - юридических лиц и индивидуальных предпринимателей - является обязательным. Что касается работодателей - физических лиц, то с учетом особенностей регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, в Роструде полагают, что порядок предоставления выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков работодатель - физическое лицо определяет по соглашению с работником, то есть наличие графика отпусков не является обязательным документом для работодателя - физического лица. Вместе с тем при найме работодателем - физическим лицом большого числа работников целесообразно составлять график отпусков⁴².

Несмотря на то, что он обязателен и ему должны следовать и работник, и работодатель, на практике нередко возникают ситуации, когда приходится его нарушать. Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска регламентируется ст.124 Трудового кодекса РФ. В некоторых случаях работодатель обязан удовлетворить просьбу сотрудника о переносе отпуска, в

⁴⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации с учетом изменений и дополнений. – Москва: Проспект, Кно-Рус, 2016. С.72.

⁴¹ Там же.

⁴² Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 20 декабря 2011 г. № 3683-6-1 «О составлении работодателем-физлицом графика отпусков для целей предоставления работникам выходных дней и ежегодных оплачиваемых отпусков» // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

иных - лишь может пойти ему навстречу. Случаи, когда работодатель обязан продлить или перенести отпуск условно можно разделить на две группы:

- по независящим от компании причинам;
- по решению работодателя или из-за его неправомерных действий.

К первой группе случаев, независящих от компании причинам, относятся:

- временная нетрудоспособность работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Ко второй группе случаев, когда работодатель обязан перенести оплачиваемый отпуск, относятся:

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска (перечисление отпускных позднее, чем за 3 дня до начала отпуска);
- если работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала;
- в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя.

В иных случаях по заявлению работника работодатель переносить отпуск не обязан.

Рассмотрим более подробно первую группу случаев.

Работник во время ежегодного оплачиваемого отпуска. Основанием для переноса отпуска в этом случае будет надлежащим образом оформленный листок нетрудоспособности, выданный медицинской организацией по форме и в порядке, которые установлены федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере здравоохранения⁴³.

Если работник хочет отпуск продлить, то делается это автоматически. Пункт 18 Правил об очередных и дополнительных отпусках⁴⁴ гласит: «если же эти причины (мешающие уйти работнику в отпуск) наступила во время пребывания работника в отпуске, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом нанимателя (работодателя). При удлинении отпуска вследствие временной нетрудоспособности добавочные дни нанимателем не оплачиваются».

Если же отпуск переносится на другой срок, то сотруднику нужно написать заявление, в котором следует указать, на какие дни он хочет перенести оставшиеся дни отпуска.

Сотрудник во время отпуска был призван к исполнению государственных обязанностей. Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время⁴⁵.

К таким обязанностям относятся:

- участие в судебном заседании в качестве присяжного заседателя. Закон⁴⁶ гласит, что «граждане призываются к исполнению в суде обязанностей присяжных заседателей в порядке, установленном Уголовно-процессуальным

⁴³ Ч. 5 ст. 13 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" в ред. 09.03.2016. // Собрание законодательства РФ, 01.01.2007, N 1 (1 ч.), ст. 18.

⁴⁴ Правила «Об очередных и дополнительных отпусках». Утверждены Народным комиссариатом по труду СССР от 30.04.1930 г. (В настоящее время применяются в части не противоречащей ТК РФ)

⁴⁵ Трудовой кодекс Российской Федерации с учетом изменений и дополнений. – Москва: Проспект, Кно-Рус, 2016. С.92.

⁴⁶ Федеральный закон от 20.08.2004 N 113-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации" // Российская газета, № 182, 25.08.2004.

кодексом Российской Федерации, один раз в год на десять рабочих дней, а если рассмотрение уголовного дела, начатое с участием присяжных заседателей, не окончилось к моменту истечения указанного срока, - на все время рассмотрения этого дела.

Кандидаты в присяжные заседатели, вызванные в суд, но не отобранные в состав коллегии присяжных заседателей и не освобожденные от исполнения обязанностей кандидатов в присяжные заседатели по основаниям, предусмотренным статьями 3 и 7 настоящего Федерального закона, могут быть привлечены для участия в качестве присяжных заседателей в другом судебном заседании.

За присяжным заседателем на время исполнения им обязанностей по осуществлению правосудия по основному месту работы сохраняются гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством. Увольнение присяжного заседателя или его перевод на другую работу по инициативе работодателя в этот период не допускаются»;

- участие в судебном заседании в качестве свидетеля, эксперта, переводчика⁴⁷;

- вызов на допрос в органы дознания, следствия, прокуратуру, суд в качестве свидетеля, потерпевшего, законного представителя или понятого⁴⁸;

- прохождение военных сборов, медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов о постановке их на воинский учет, об обязательной подготовке к военной службе, о призыве или добровольном поступлении на военную службу, поступлении в мобилизационный людской резерв, призыве на военные сборы, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом или добровольным

⁴⁷ Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 03.07.2016 с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ, 18.11.2002, № 46, ст. 4532.

⁴⁸ Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 № 174-ФЗ (ред. от 22.11.2016) // Российская газета, № 249, 22.12.2001.

поступлением на военную службу, поступлением в мобилизационный людской резерв и призывом на военные сборы⁴⁹.

К заявлению работника о переносе отпуска прикладывается официальный документ, подтверждающий исполнение государственных обязанностей. Таким документом может быть повестка или справка, выданная соответствующим государственным органом (прокуратурой, судом, военкоматом и пр.).

К иным случаям, предусмотренным трудовым законодательством, локальными нормативными актами относятся ситуации совпадения сроков учебного отпуска с ежегодным оплачиваемым отпуском. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования⁵⁰.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые⁵¹.

Работник должен написать заявление с просьбой предоставить ему учебный отпуск. В нем же следует попросить продлить ежегодный отпуск или перенести его (с указанием дат). К заявлению необходимо приложить справку-вызов из образовательной организации.

⁴⁹ Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О воинской обязанности и военной службе" // Российская газета, № 63-64, 02.04.1998.

⁵⁰ Трудовой кодекс Российской Федерации с учетом изменений и дополнений. – Москва: Проспект, Кно-Рус, 2016. С.95.

⁵¹ Трудовой кодекс Российской Федерации с учетом изменений и дополнений. – Москва: Проспект, Кно-Рус, 2016. С.96.

В качестве примера иного случая, предусмотренного трудовым законодательством, можно назвать предоставление отпуска без сохранения заработной платы работнику в случае рождения ребенка, регистрации брака или смерти близких родственников. Согласно ст. 128 Трудового кодекса РФ работодатель обязан предоставить отпуск продолжительностью до 5 дней. Поэтому основной отпуск должен быть либо продлен, либо перенесен на количество дней, предоставляемых без оплаты.

Кроме того, локальными нормативными актами могут быть установлены дополнительные основания для переноса (продления) отпуска. Болезнь члена семьи, может быть предусмотрен в локальном нормативном акте, принятом работодателем в установленном порядке, в качестве основания для продления ежегодного оплачиваемого отпуска.⁵²

В некоторых компаниях к таким основаниям относятся брак детей или родителей сотрудника сроком до 3 дней, День знаний - 1 сентября, дополнительный дородовой отпуск⁵³ и др.

Во второй группе сгруппированы случаи переноса отпуска по инициативе работодателя или по его вине.

Работодатель не перечислил отпускнику плату за время отпуска своевременно. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала⁵⁴.

Сотрудник был предупрежден о времени начала отпуска менее чем за 2 недели до его начала⁵⁵.

В обоих указанных случаях отпуск следует перенести, только если работник об этом попросит в соответствующем заявлении. Если такой просьбы от него не поступает, то делать работодателю ничего не нужно.

⁵² Письмо Роструда от 01.06.2012 № ПГ/4629-6-1 «О продлении ежегодного оплачиваемого отпуска» // Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера", 2012, № 9.

⁵³ Коллективный договор ПАО «АВТОВАЗ» от 10.06.2014г. Регистрационный номер 55/4.

⁵⁴ Трудовой Кодекс Российской Федерации с изменениями и дополнениями.- Москва: Проспект, Кно-Рус, 2016. С. 80.

⁵⁵ Трудовой Кодекс Российской Федерации с изменениями и дополнениями.- Москва: Проспект, Кно-Рус, 2016. С. 73.

Исключительные случаи, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. По этой причине отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год. Однако здесь есть ограничения:

- работодателю необходимо получить на это согласие работника (либо в виде заявления, либо надписи на документе, который обосновывает перенос отпуска);

- отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется⁵⁶;

- запрещено непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 лет подряд, а также работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда⁵⁷.

В этой ситуации, когда инициатором переноса отпуска выступает работник, работодатель не обязан отпуск переносить, но имеет право согласиться с сотрудником. Некоторые эксперты полагают, что для перенесения отпуска по заявлению работника необходимо предусмотреть соответствующее основание в локальном нормативном акте. Ссылаются они на то, что перенесение отпуска только при наличии соглашения сторон, не обусловленного иными причинами, Трудовой Кодекс РФ не предусматривает.

На взгляд диссертанта, требование это чрезмерно. Не стоит забывать, что трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными

⁵⁶ Там же.

⁵⁷ Там же.

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.⁵⁸ Поэтому, если сотрудник в заявлении просит о переносе отпуска, а работодатель не против его перенести, то этого будет достаточно.

После получения заявления работника о переносе отпуска работодатель должен согласовать новые даты. На практике возможна ситуация, когда отсутствие сотрудника в выбранные им сроки неблагоприятно отразится на нормальном ходе работы организации, поэтому, несмотря на то, что работодатель обязан отпуск перенести с учетом пожеланий работника, окончательное определение дат остается все-таки за работодателем. Его решение отражается на заявлении в резолюции руководителя. Затем издается приказ о переносе отпуска.

Если инициатор переноса - организация (когда отпуск может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе ее работы), то основанием для издания приказа будут докладная (служебная записка) о необходимости такого переноса и согласие работника. Согласие работника может быть в виде визы на записке либо отдельного заявления.

При перенесении оплачиваемого отпуска следует соблюдать все необходимые формальности. Если ранее был издан приказ о предоставлении работнику отпуска, он должен быть отменен. Затем нужно внести изменения:

- в график отпусков (вносится новая дата предполагаемого отпуска; основание - документ, который изменил дату отпуска; в последней графе можно разъяснить причину переноса, скажем, в связи с временной нетрудоспособностью в период отпуска либо в связи с производственной необходимостью;

- в личную карточку работника (только в том случае, если запись о ежегодном оплачиваемом отпуске уже произведена).

⁵⁸ Трудовой Кодекс Российской Федерации с изменениями и дополнениями.- Москва: Проспект, Кно-Рус, 2016. С. 13.

Но на практике зачастую происходят случаи, когда работник самовольно определяет дату ухода в отпуск. Самовольное использование работником отпуска служит основанием для увольнения за прогул. Такое увольнение может быть как законным, так и противоправным. Об этом свидетельствуют многочисленные судебные споры.

Например, трудовой договор с работником расторгнут по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ за прогул, то здесь необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя. В данном случае отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 Трудового Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов⁵⁹. Данное увольнение со стороны работодателя было не законным.

Весьма часто работодатели нарушают ч. 5 ст. 192 Трудового Кодекса РФ, в соответствии с которой при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Суды, изучая конкретные обстоятельства, свидетельствующие о наличии конфликтных отношений, в том числе обусловленных наличием спора о предоставлении отпуска, приказ об увольнении за прогул признают незаконным. Например, при перенесении отпуска на следующий год при отсутствии на это согласия работника⁶⁰.

При рассмотрении споров по увольнению работника за прогул, который находится в основном отпуске согласно графику отпусков, суды указывают, что

⁵⁹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", Определение Ивановского областного суда от 16.04.2014 по делу № 33-684, Апелляционное определение Московского городского суда от 04.04.2013 по делу № 11-7645, Апелляционное определение Московского городского суда от 28.05.2012 по делу № 11-7984

⁶⁰ Определение Свердловского областного суда от 14 июня 2012 г. по делу № 33-7095/2012

соблюдение графика отпусков обязательно как для работника, так и для работодателя⁶¹.

По смыслу положений Трудового Кодекса РФ уход работника в отпуск, в строгом соответствии с утвержденным графиком отпусков, в отсутствие соответствующего приказа (распоряжения) работодателя о предоставлении такого отпуска не может расцениваться как прогул без уважительных причин. В отличие от работодателя, не выполняющего свои обязанности, работник, самостоятельно использующий право на отпуск, соблюдая утвержденный работодателем график отпусков, действует правомерно⁶².

В связи с этим не является самовольным использование работником отпуска в соответствии с утвержденным графиком в случае, если отсутствует дополнительное согласие работодателя, выраженное в приказе или извещении. Отсутствие работника в такой ситуации не может быть расценено как прогул.

Отсутствие доказательств наличия производственной необходимости, исключительности сложившейся у работодателя ситуации либо других обстоятельств, указанных в ст. 124 Трудового Кодекса РФ, позволяющих работодателю не предоставить работнику плановый отпуск, является одним из весомых аргументов в пользу ходатайства работников о признании увольнения за самовольное использование отпуска незаконным. При этом отсутствие приказа о предоставлении отпуска суд признает не имеющим значения⁶³.

Отзыв работника из отпуска можно классифицировать как особый случай переноса очередного отпуска. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение

⁶¹ Апелляционное определение Московского областного суда от 24.09.2014 по делу № 33-18316/2014; Определение Московского областного суда от 19.07.2011 по делу № 33-16187 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

⁶² Решение Центрального районного суда г. Воронежа от 13 января 2011 г. № 2-21/17 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

⁶³ Кассационное определение Ростовского областного суда от 19.03.2012 г. по делу № 33-3250 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год⁶⁴.

Согласно Постановлению Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины. Поэтому если работодатель издал приказ о применении дисциплинарного взыскания, он будет незаконным.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда⁶⁵. Игнорирование данного запрета может привести работодателя к мерам административной ответственности за нарушение трудового законодательства, предусмотренным ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Обстоятельства, послужившие причиной для прерывания отпуска работника, необходимо отразить в соответствующем документе: приказе, служебной или докладной записке на имя работодателя.

Сообщить работнику об отзыве из отпуска можно по телефону, телеграммой, по электронной почте. А вот согласие работника должно быть оформлено письменно, как только он появится на работе. В этом документе работник также может указать время использования оставшейся части отпуска.

К моменту выхода работника на работу следует издать приказ об отзыве из отпуска, в котором указываются причина отзыва, дата выхода на работу, время предоставления неиспользованной части отпуска. С данным документом работник должен быть ознакомлен под подпись. Если работник на тот момент не определился с датой переноса, он может написать заявление позже.

⁶⁴ Трудовой Кодекс Российской Федерации с изменениями и дополнениями.- Москва: Проспект, Кно-Рус, 2016. С. 73.

⁶⁵ Там же.

Сведения об отзыве работника из отпуска нужно внести в график отпусков, личной карточке работника, и в таблице рабочего времени.

Как уже было сказано выше, в случае отзыва работника из отпуска не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части⁶⁶. Предоставление такой компенсации осуществляется на основании письменного заявления работника.

Осуществляется расчет суммы денежной компенсации за неиспользованный отпуск в части, превышающей 28 календарных дней, на основании ст. 139 Трудового Кодекса РФ, а также Положения № 922.

Разделяя понятия «продление отпуска» и «перенос отпуска» можно сказать следующее. Продление отпуска означает то число дней, на которое отпуск должен быть продлен путем присоединения к отпуску таким образом, чтобы между отпуском и днями, на которые он продлен, не образовалось перерыва.

Перенесение отпуска означает, что число дней, не включенных в использованный работником отпуск, должно быть ему предоставлено впоследствии отдельно или путем присоединения к следующему ежегодному оплачиваемому отпуску. Отзыв из отпуска является частным случаем переноса отпуска.

⁶⁶ Трудовой Кодекс Российской Федерации с изменениями и дополнениями.- Москва: Проспект, Кно-Рус, 2016. С. 73.

2.3. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией

В ранее действовавшем КЗоТ РФ статья 75 предусматривала единственную возможность осуществления выплаты работнику компенсации за неиспользованный отпуск. В ней было сказано, что «замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск»⁶⁷. Замена отпуска денежной компенсацией ранее принципиально не допускалась.

Переход экономики страны на рыночные принципы вызвал многочисленные недовольства работников и их семей. Работники, имевшие установленные в законодательном порядке отпуска повышенной продолжительности, фактически не могли полноценно отдохнуть из-за нехватки денежных средств для выезда всей семьей к месту отдыха. Работники предлагали внести в трудовое законодательство изменения, связанные с возможностью работнику самостоятельно определять продолжительность своего отдыха и иметь дополнительный заработок.

Эти пожелания были учтены и ст. 126 Трудового Кодекса РФ установлено, что «часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией».

Это означает, что работник в любое время может обратиться к работодателю с письменным заявлением о замене денежной компенсацией той части отпуска, которая превышает продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

Инициатива о замене денежной компенсацией той части отпуска, которая превышает 28 календарных дней, принадлежит исключительно работнику. Без письменного заявления работника работодатель в одностороннем порядке рассматривать этот вопрос не имеет права. А работодатель, рассматривая такое

⁶⁷ Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971) (ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) // Свод законов РСФСР, т. 2, с. 123.

заявление работника, может с ним согласиться и выплатить денежную компенсацию, а может с просьбой работника не согласиться и предоставить ему весь отпуск целиком.

Статьей 126 Трудового Кодекса не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных настоящим Кодексом).

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска (семь календарных дней), может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Ранее до внесения изменений в Трудовой кодекс РФ существовало два мнения по поводу применения положений статьи 126 Трудового Кодекса РФ.

С одной точки зрения, возможна выплата денежной компенсации за все дни неиспользованных отпусков, то есть при соединении нескольких отпусков (в частности, за прошлые года) компенсация выплачивается за все количество

дней, превышающих основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Другая точка зрения предполагает, что замене денежной компенсацией подлежит только та часть каждого из неиспользованных отпусков, которая превышает 28 календарных дней⁶⁸.

В настоящее время ст. 126 Трудового Кодекса РФ сформулирована таким образом, что не допускает двойного толкования. Теперь работодатель вправе заменить денежной компенсацией только ту часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней или любое количество дней из этой части.

Для получения денежной компенсации взамен части отпуска, превышающей 28 календарных дней, работник должен обратиться с соответствующим заявлением к работодателю. Но возникает ли у работодателя обязанность по выплате работнику денежной компенсации вместо неиспользованного отпуска сверх нормальной продолжительности? Ответ на этот вопрос дает судебная практика.

П. обратилась в суд с иском к МУЗ "ГБ СМП" об обязанности выплатить денежную компенсацию за 12 календарных дней и взыскании компенсации морального вреда за незаконный отказ в выплате денежной компенсации. Ссылаясь на нормы ст. 126 Трудового Кодекса РФ, истец считает отказ главного врача в выплате денежной компенсации незаконным.

Ответчик с заявленными требованиями не согласился.

Решая спор, суд пришел к выводу, что по смыслу ч. 1 ст. 126 Трудового Кодекса замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией при наличии соответствующего письменного заявления работника является правом, а не обязанностью работодателя, следовательно, последний вправе отказать в удовлетворении просьбы работника о замене части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией, причем

⁶⁸ Письмо Минтруда РФ от 25.04.2002 № 966-10 «О применении положений статьи 126 Трудового кодекса РФ по замене части отпуска денежной компенсацией» (документ утратил силу) // Официальные документы в образовании, № 26, 2002.

без указания мотивов такого отказа. Суд же не вправе обязывать работодателя выплатить работнику указанную компенсацию⁶⁹.

Таким образом, обязанность по выплате денежной компенсации у ответчика не возникла.

Основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно в целях обеспечения их права на отдых. Продолжительность такого отпуска не может быть менее 28 календарных дней в год. Перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается только в установленных законом случаях. Поэтому, отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней должен предоставляться работнику за каждый проработанный им рабочий год.

Исходя из нормы ст. 126 Трудового Кодекса РФ при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год, работник может попросить заменить ему денежной компенсацией любое количество дней из части каждого отпуска, превышающей 28 календарных дней.

Следовательно, для замены работнику части отпуска денежной компенсацией необходимо соблюдение следующих условий:

- наличие у работника права на отпуск продолжительностью свыше 28 календарных дней;
- волеизъявление работника на замену части отпуска компенсацией, выраженное в письменном заявлении работника;
- согласие работодателя на замену работнику части отпуска денежной компенсацией.

Подобная замена является правом, а не обязанностью работодателя.

Таким образом, анализ ст. 126 ТК РФ приводит к выводу, что за рамками запрета замены отпуска денежной компенсацией некоторым категориям работников такая замена может иметь место. Это означает, что можно получить денежную компенсацию за часть удлиненного отпуска, превышающего 28

⁶⁹ Определение Верховного суда Республики Коми от 15 августа 2011 г. № 33-4410/2011 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

календарных дней, предоставляемого преподавателям образовательных учреждений, за дополнительные отпуска работающим в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях, другие дополнительные отпуска.

По мнению диссертанта, замена денежными выплатами отпусков, предназначенных сохранить здоровье работников, занятых на работах с вредными, особыми, нередко экстремальными условиями (например, на территориях, подвергшихся радиации), компенсировать неблагоприятное воздействие таких условий на работников, нецелесообразна. Это может повлиять на структуру, количество и качество трудовых ресурсов.

Поэтому, необходимо расширить круг категорий работников, которым не разрешается замена использования ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Это означает усиление защиты их права на отпуск в полном объеме.

На практике часто возникает ситуация, когда работник изъявляет желание уволиться, а у него остается неиспользованный отпуск. Согласно норме ст. 127 Трудового Кодекса РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Положение данной статьи распространяется на сезонных, временных работников, а также на работающих по совместительству.

Анализ судебной практики показывает, что норма ст. 127 Трудового Кодекса судами трактовалась не однозначно. В одних случаях работнику компенсировались отпуска, неиспользованные за два последних года, в других – компенсировались все неиспользованные отпуска.

В 2014 году Конституционный Суд РФ дал развернутый комментарий к ст. 127 Трудового Кодекса. Данная норма представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию или по инициативе работодателя и по различным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, по своему буквальному смыслу предполагает выплату

денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и также не может рассматриваться как нарушающая конституционные права граждан⁷⁰.

После выхода данного Определения Конституционного Суда РФ судебная практика однозначно складывается в пользу того, что ст. 127 Трудового Кодекса РФ нельзя толковать никак иначе, кроме как буквально: сколько бы лет работник не ходил в отпуск, при увольнении ему выплачивается денежная компенсация за все накопленное законное время отдыха.

Право работника на отдых закреплено не только в Трудовом Кодексе РФ, но и в Конституции РФ. Поскольку работодатель допустил нарушение законодательства путем непредоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет, отвечать должен именно он. Так как отпуск предоставляется согласно графику, утвержденному работодателем. Работник не должен отвечать за несоблюдение работодателем требований трудового законодательства. Все суммы, причитающиеся работнику, в том числе и компенсацию за неиспользованный отпуск, работодатель обязан выплатить работнику в день его увольнения.

Отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении работника, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается работнику, отработавшему полный рабочий год.

Если рабочий год полностью не отработан, то дни отпуска, за которые должна быть выплачена компенсация, рассчитываются пропорционально отработанным месяцам.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время

⁷⁰ Определение Конституционного Суда от 29.05.2014 № 1030-О // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

Во всех случаях предоставления отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска. Поступить на другую основную работу работник может только после окончания отпуска.

Выдача всех причитающихся работнику от работодателя сумм производится перед уходом работника в отпуск.

При расчете компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении в связи с ликвидацией организации и сокращением штата работников следует руководствоваться приведенными Рекомендациями Роструда⁷¹.

Согласно пп. "а" п. 28 Правил⁷² полную компенсацию получают, в частности, работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются вследствие ликвидации предприятия или учреждения, или отдельных его частей, сокращения штатов или работ, а также реорганизации или временной приостановки работ.

Во всех остальных случаях, за исключением указанных в пп. "а" - "д" п. 28 Правил, работники получают пропорциональную компенсацию.

Таким образом, пропорциональную компенсацию получают работники, проработавшие от 5 1/2 до 11 месяцев, если они увольняются по каким-либо другим причинам, кроме указанных выше (в том числе по собственному желанию), а также все работники, проработавшие менее 5 1/2 месяца, независимо от причин увольнения.

⁷¹ Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 4 марта 2013 г. № 164-6-1 «О порядке выплаты работникам денежной компенсации за неиспользованный отпуск» // Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера, 2013, № 6.

⁷² Правила «Об очередных и дополнительных отпусках». Утверждены Народным комиссариатом по труду СССР от 30.04.1930 г. (В настоящее время применяются в части не противоречащей ТК РФ)

В данном пункте определен порядок выплаты компенсации работникам, проработавшим в организации менее года.

Компенсация за второй рабочий год выплачивается пропорционально отработанному времени.

Из этого следует, что расчет отпуска производится за каждый рабочий год, а не за стаж работы у работодателя. Срок, в который засчитывается работа, дающая право на отпуск, начинает исчисляться заново к каждому отпуску – с первого дня каждого последующего рабочего года.

Для отдельных категорий работников Трудовой Кодекс РФ устанавливает особенности исчисления компенсации за неиспользованные отпуска. Так, работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы⁷³.

При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление их законодательством не предусмотрено. Поэтому, если в организации принимается решение об округлении до целых дней, это следует делать не по правилам арифметики, а в пользу работника.

Неиспользованные отпуска могут по письменному заявлению работника быть предоставлены ему с последующим увольнением. Исключение из этого правила составляют случаи, когда работника увольняют за совершенные им виновные действия. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Конституционный Суд РФ разделяет понятия «последний день работы» и «день увольнения». Такое решение представляется правильными и соответствующим целям регулирования трудовых отношений.

Конституционный Суд РФ отмечает, что особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника, установленный частью первой

⁷³ Трудовой Кодекс Российской Федерации с изменениями и дополнениями.- Москва: Проспект, Кно-Рус, 2016. С. 150.

статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации, является исключением из общего правила о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Данная норма представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения и по различным причинам на момент увольнения не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, и не может рассматриваться как нарушающая конституционные права граждан. Установленное частью второй статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации правило о предоставлении работнику неиспользованных отпусков с последующим увольнением исключительно по соглашению сторон трудового договора исходит из невозможности изменения графика отпусков по решению лишь одной из сторон трудового договора, основано на принципе свободы трудового договора, направлено на обеспечение баланса интересов его сторон и не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника⁷⁴.

Таким образом, предоставление отпуска с последующим увольнением является не обязанностью, а правом каждой из сторон: как работника нельзя принудить пойти в отпуск с последующим увольнением, так и работодатель не обязан предоставлять работнику такой отпуск.

В заключение отметим, что Трудовой кодекс РФ устанавливает три случая выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск:

- по письменному заявлению работника замена денежной выплатой часть отпуска за текущий год, превышающая 28 календарных дней;
- компенсация в денежной форме накопившихся неиспользованных дней отпуска за прошлые рабочие годы;

⁷⁴ Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 17 ноября 2009 г. № 1385-О-О // Справочная правовая система «Консультант Плюс»

- выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска при увольнении работника.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков следующим работникам:

- беременным женщинам;
- лицам в возрасте до 18 лет.

Кроме того, не допускается заменять денежной компенсацией ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Указанным работникам запрещается заменять отпуск денежной компенсацией даже по их письменному заявлению. По мнению диссертанта, целесообразно расширить круг категорий работников, которым не разрешается замена использования ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Это позволит усилить защиту их прав на отпуск в полном объеме.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением за исключением случаев увольнения с работы за виновные действия. При этом днем увольнения считается последний день отпуска. В связи с изложенным работник имеет право использовать все дни полагающихся ему отпусков при увольнении независимо от того, за какой рабочий год они не предоставлены.

Данному праву корреспондирует обязанность работодателя - предоставить все неиспользованные работником отпуска. Работодатель освобождается от данной обязанности при увольнении работника за виновные действия. То есть по основаниям, которые признаются дисциплинарным проступком..

Глава 3. Правовые проблемы, возникающие в ходе предоставления отпусков

3.1. Риски работодателя при предоставлении отпусков авансом

Статья 122 Трудового Кодекса РФ регламентирует порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Из анализа положений данной статьи следует, что ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен в количестве 28 календарных дней за целый рабочий год и до момента полной отработки этого рабочего года, то есть авансом.

Российское трудовое законодательство не содержит оснований для предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в количестве дней, пропорционально фактически отработанному времени в рабочем году. Поэтому предоставление отпуска авансом - это достаточно распространенная практика.

Предоставленный работнику авансом отпуск, он может отработать после выхода из отпуска. На практике возникают случаи, когда работник, использовавший предоставленный ему авансом отпуск, увольняется, так и не отработав целый рабочий год, за который ему был предоставлен отпуск. В связи с этим у работодателя возникают убытки в виде излишне выплаченных работнику отпускных за неотработанные им дни отпуска.

Абзацем 5 ч. 2 ст. 137 Трудового Кодекса РФ установлено, что удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Однако нормой ст. 138 Трудового Кодекса РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов.

На практике бывают случаи, когда:

- суммы причитающейся работнику при увольнении недостаточно для погашения всей суммы задолженности по отпускным, выплаченным авансом за неотработанные дни отпуска;

- вообще нет денежных сумм, подлежащих выплате работнику в качестве расчета, и произвести удержания фактически не из чего.

Допустим, что работник увольняется сразу после отпуска. Можно ли в таком случае взыскать задолженность по излишне выплаченным отпускным выплатам за неотработанные дни отпуска с увольняющегося (уволенного) работника в судебном порядке?

Анализ судебной практики показывает, что действующее законодательство не содержит оснований взыскания суммы задолженности в судебном порядке с работника, использовавшего отпуск авансом, если работодатель фактически при расчете не смог произвести удержание за неотработанные дни отпуска вследствие недостаточности сумм, причитающихся при расчете⁷⁵.

В своем решении суд руководствовался следующим. В соответствии с абзацем 5 части 2 статьи 137 Трудового Кодекса Российской Федерации удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Согласно части 4 статьи 137 Трудового Кодекса Российской Федерации заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев: счетной ошибки; если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155 настоящего Кодекса) или

⁷⁵ Определение Верховного Суда РФ от 25 октября 2013 г. № 69-КГ13-6; Определение Верховного Суда РФ от 14.03.2014 № 19-КГ13-18 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

простое (часть третья статьи 157 настоящего Кодекса); если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

Аналогичные положения предусмотрены частью 3 статьи 1109 Гражданского Кодекса Российской Федерации, ограничивающей основания для взыскания заработной платы, предоставленной гражданину в качестве средства к существованию, как неосновательного обогащения, при отсутствии его недобросовестности и счетной ошибки.

Предусмотренные статьей 137 Трудового Кодекса Российской Федерации, статьей 1109 Гражданского кодекса Российской Федерации правовые нормы согласуются с положениями Конвенции международной организации труда от 1 июля 1949 года № 95 "Относительно защиты заработной платы" (статья 8), статьей 1 Протокола № 1 к Конвенции о защите прав человека и основных свобод, обязательных для применения в силу части 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, статьи 10 Трудового Кодекса Российской Федерации, и содержат исчерпывающий перечень случаев, когда допускается взыскание с работника излишне выплаченной заработной платы⁷⁶.

Таким образом, позиция Верховного Суда РФ сформулирована предельно ясно. Взыскать с работника в судебном порядке задолженность по излишне выплаченным отпускным выплатам за неотработанные дни отпуска невозможно.

Предоставляя работнику отпуск авансом, работодатель потенциально несет риск возникновения убытков в виде задолженности по излишне выплаченным отпускным выплатам за неотработанные дни отпуска в случае увольнения этого работника до окончания того рабочего года, за который был предоставлен отпуск. И убытки эти невозможно возместить в судебном порядке.

⁷⁶ Определение Верховного Суда РФ от 25 октября 2013 г. № 69-КГ13-6; Определение Верховного Суда РФ от 14.03.2014 № 19-КГ13-18 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

В связи с этим с целью минимизации убытков работодателям можно дать несколько рекомендаций. Во-первых, предоставлять отпуска новым работникам за первый рабочий год только по истечении шести месяцев непрерывной постоянной работы в соответствии с правилами ст. 122 Трудового Кодекса РФ. Исключения будут составлять случаи, когда в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ работодатель обязан предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск вне зависимости от стажа:

- беременной женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, или по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

лицам, работающим по совместительству, одновременно с отпуском по основной работе;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

Во-вторых, предоставлять отпуска работникам за второй и последующие годы работы в соответствии с запланированной очередностью предоставления отпусков, утвержденной графиками отпусков. При составлении графиков отпусков, а также при непосредственном документальном оформлении отпуска каждому работнику необходимо вести контроль со стороны кадровых служб с целью недопущения случаев предоставления работнику отпуска авансом за следующий рабочий год, который на момент предоставления отпуска еще не начался.

Если работник, которому отпуск предоставлен авансом, все же увольняется. А удержание в размере до 20 процентов с причитающихся выплат при расчете не полностью погашает задолженность по излишне выплаченным отпускным выплатам либо удержание произвести невозможно. В таком случае следует полюбовно договориться с работником о добровольном возмещении им задолженности по отпускным выплатам за неотработанные дни отпуска.

В случае, когда договориться с работником о добровольном возмещении задолженности по отпускным выплатам не удалось, работодателю ничего не остается, как отнести данные убытки к безнадежной задолженности, которую впоследствии можно списать в установленном порядке.

3.2. Сложности при расчете дней отпуска

Каждый трудоустроенный гражданин имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск, который составляет не менее 28 календарных дней. Но как рассчитать количество дней отпуска работодателю для своих сотрудников? Дело в том, что некоторым категориям граждан требуется более длительный отдых, нежели остальным, в связи со спецификой их профессии. Правильно рассчитать отпуск для каждого сотрудника относится к категории базовых знаний работодателя.

Работник устроился на предприятие, на котором имеются рабочие места с нормальными условиями труда и с вредными и (или) опасными условиями труда. На предприятии локальным нормативным актом установлен дополнительный отпуск за многосменный режим работы в нормальных условиях труда (см. Таблицу 1).

Таблица 1

Порядок расчета общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска работников, занятых на работах с нормальными условиями труда

Количество дней отпуска	Количество лет работы на предприятии (в календарных днях)						
	1 год	2 года	3 года	4 года	5 лет	6 лет	7 лет
Односменный режим работы	28	28	28	28	28	28	28
Двухсменных режим работы	28	28	28	28	29	29	30
Трёхсменный режим работы	28	28	29	30	31	31	32

В период своей трудовой деятельности работник может работать в различных условиях труда: как в нормальных, так и во вредных и (или) опасных условиях труда. Также у работника может быть разный режим работы

(односменный, двухсменный или трехсменный). Еще одна сложность в расчетах связана с тем, что на предприятии для большей части сотрудников установлен корпоративный отпуск, разделенный на части. Поэтому расчет дней отпуска не такая уж простая задача. В случае, если работник в течение периода, за который предоставляется дополнительный отпуск, работал на работах с условиями труда, дающими право на дополнительный отпуск неодинаковой продолжительности, то отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени в тех и других условиях.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу руководителя и часы сверхурочной работы на рабочих местах с вредными условиями труда должны включаются в фактически отработанное время.

В фактически отработанное время с вредными условиями труда, дающими право на дополнительный отпуск в соответствии со «Списком работников...» не включается время, в течение которого работник не исполнял трудовые обязанности (учебный отпуск, обучение в корпоративном университете, период временной нетрудоспособности, время отпуска по беременности и родам, время выполнения государственных и общественных обязанностей, время простоя, время нахождения в ежегодном отпуске и т.д.).

Если работник по соглашению сторон временно был переведен на другую работу без вредных условий труда, то этот период в фактически отработанное время для расчета дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда не включается.

Документами, подтверждающими фактически отработанное время и занятость работников на работах с вредными условиями труда, являются:

- «Извещение о неявках на работу и опозданиях»;

- «Извещение о перемещениях рабочих в другую производственную бригаду или в той же бригаде на другое рабочее место, о непроизводительных работах, внутрисменных потерях и простоях»;
- «Разрешение на уход (приход) вне графика»;
- приказ (распоряжение) об организации работы в выходной или нерабочий праздничный день, «Наряд-разрешение на работу в сверхурочное время, выходные и нерабочие праздничные дни»;
- документы, подтверждающие соглашение сторон о временном переводе на другую работу;
- документы, подтверждающие отсутствие работников на работе (заявления, листки нетрудоспособности, повестки, справки-вызова и т.д.);
- «Программа явок на работу» или «Табель учета рабочего времени».

Количество месяцев работы во вредных и (или) опасных условиях труда определяется делением суммарного количества дней работы в этих условиях в течение периода на среднемесячное количество рабочих дней по графику сменности в этом периоде.

Стаж работы для предоставления дополнительного отпуска за первый год работы исчисляется с даты начала работы на предприятии до даты за календарный месяц до месяца использования оставшейся части отпуска (полного отпуска) (т.к. расчет продолжительности отпусков для работников, которым отпуск запланирован в следующем месяце, производится в начале текущего месяца). Для второго и последующего дополнительного отпуска стаж исчисляется за период от предыдущего дополнительного отпуска до планируемого дополнительного отпуска (за календарный месяц до месяца ухода в отпуск). Рассмотрим пример предоставления полного отпуска.

Работник работает по календарю классической пятидневки во вредных условиях труда. Отпуск в 2016 году согласно графику отпусков запланирован в сентябре, предыдущий отпуск в 2015 году использован в апреле. Дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда должен быть предоставлен за фактически отработанное в этих условиях время за период с

1 марта 2015 г. по 31 июля 2016 г. (за календарный месяц до начала месяца ухода в отпуск). Всего в данном периоде 17 календарных месяцев или 355 рабочих дней по графику сменности. Среднемесячное количество рабочих дней получится 20,88 р.д. ($355 \text{ р.д.} / 17 \text{ мес.} = 20,88 \text{ р.д.}$).

Неявки периода составили: ежегодный оплачиваемый отпуск - 35 к.д. (30 р.д.), болезнь – 10 р.д., гособязанность – 4 р.д., ученический отпуск – 25 р.д. Итого - 69 р.д.

Количество месяцев, фактически отработанных во вредных условиях труда, за которые будет рассчитан дополнительный отпуск в данном случае составляет 13,7 месяцев. ($355 \text{ р.д.} - 69 \text{ р.д.} = 286 \text{ р.д.}$, $286 \text{ р.д.} / 20,88 \text{ р.д.} = 13,7 \text{ мес.}$).

Рассмотрим другой пример предоставления оставшейся части от единого корпоративного отпуска. Работник работает по трехсменному непрерывному графику № 094 (группа 01) во вредных условиях труда. Оставшаяся часть от единого корпоративного отпуска в 2014 году согласно графику отпусков была предоставлена в октябре, в 2015 году оставшаяся от единого корпоративного отпуска часть запланирована на май.

Дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда должен быть предоставлен за фактически отработанное в этих условиях время за период с 1 сентября 2014 г. по 31 марта 2015 г. (за календарный месяц до начала месяца ухода в отпуск). Всего в данном периоде 7 календарных месяцев или 157 рабочих дней по графику сменности. Среднемесячное количество рабочих дней получится 22,43 р.д. ($157 \text{ р.д.} / 7 \text{ мес.} = 22,43 \text{ р.д.}$).

При условии отсутствия у работника неявок в этом периоде количество месяцев, фактически отработанных во вредных условиях труда, за которые будет рассчитан дополнительный отпуск в данном случае составит 7 месяцев.

При предоставлении работнику дополнительного отпуска, исчисляемого в рабочих днях, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется следующим образом: от даты начала отпуска отсчитывается количество дней основного отпуска в календарных днях (28 календарных дней

или количество дней удлиненного отпуска), а затем количество дней дополнительного отпуска в рабочих днях в расчете на шестидневную рабочую неделю (шестидневная рабочая неделя приравнивается семидневной календарной неделе при оплате отпуска в календарных днях) и определяется дата последнего дня отпуска. После этого общий период отпуска переводится в календарные дни. Полученное количество календарных дней и будет являться общей продолжительностью ежегодного оплачиваемого отпуска.

Рабочим, занятым на работах с нормальными условиями труда в многосменном режиме (2-х сменном, 3-х сменном), предоставляется увеличенный (дополнительный) по отношению к Трудовому Кодексу РФ отпуск (сверх законодательства), при этом общая максимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не должна превышать 32 календарных дня, при этом: 28 дней - основной отпуск, до 4-х календарных дней - отпуск сверх законодательства.

Для определения общей продолжительности отпуска суммируются основной оплачиваемый отпуск за полный рабочий год с дополнительными днями, установленными сверх законодательства за месяцы работы с нормальными условиями труда и дополнительными днями за месяцы работы с вредными условиями труда. Рассмотрим следующий пример.

Рабочий работал такелажником в нормальных условиях труда по трехсменному графику сменности (№ 041) с 20.08.2007, с 18.04.2015 переведен электрогазосварщиком на рабочее место с вредными условиями труда с дополнительным отпуском 12 р.д. по графику № 090 (группа 03). Ежегодный оплачиваемый отпуск в 2016 году запланирован в феврале за рабочий год с 20.08.2014 по 19.08.2015. Фактически отработано за период на работах с вредными условиями труда 176 р.д.

Общая продолжительность отпуска в данном случае исчисляется в следующем порядке:

- 1) основной отпуск за рабочий год с 20.08.2014 по 19.08.2015 - 28 к.д.

2) отпуск «сверх законодательства» за работу с нормальными условиями труда за период с 20.08.2014 по 17.04.2015: 4 к.д. (как за десять лет работы в трехсменном режиме по таблице)/12мес. * 8 мес. = 2,7 к.д., округляем до 3 к.д.

3) дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда за период с 18.04.2015 по 31.12.2015:

- среднемесячное количество рабочих дней по 03 группе графика № 090 за указанный период: 192 р.д./9 мес. = 21,33 р.д.;

- количество месяцев фактически отработанных во вредных условиях труда: 176 р.д./21,33 р.д. = 8,25 мес.;

- количество дней дополнительного отпуска: 12 р.д./12 мес. * 8,25 мес. = 8,25 р.д., округляем до 8 р.д., на них приходится 1 выходной день.

Полная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в феврале 2016 года составит: 28 к.д. + 3 к.д. + 9 к.д. = 40 к.д.

При переводе рабочего с работы во вредных и (или) опасных условиях труда на работу с нормальными условиями труда продолжительность отпуска по новым условиям работы исчисляется с учетом общего времени работы по многосменному графику во вредных условиях труда на предприятии. Еще один пример расчета продолжительности отпуска.

Рабочий принят на работу с вредными условиями труда (дополнительный отпуск 12 р.д.) по трехсменному графику № 062 (группа 03) рихтовщиком с 14.10.2004. С 15.08.2015 переведен штамповщиком на рабочее место с нормальными условиями труда тоже по трехсменному графику сменности (№ 041). Отпуск в 2016 году запланирован в апреле за рабочий год с 14.10.2014 по 13.10.2015, предыдущий отпуск использован в июне 2015 года. Фактически отработано за период на работах с вредными условиями труда 73 р.д.

Общая продолжительность отпуска в данном случае исчисляется в следующем порядке:

1) основной отпуск за рабочий год с 14.10.2014 по 13.10.2015 - 28 к.д.

2) дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда за период с 01.05.2015 по 14.08.2015 (за календарный месяц до месяца ухода в предыдущий отпуск до даты перевода):

- среднемесячное количество рабочих дней по 03 группе графика № 062 за указанный период: $86 \text{ р.д.} / 4 \text{ мес.} = 21,5 \text{ р.д.}$;

- количество месяцев фактически отработанных во вредных условиях труда: $73 \text{ р.д.} / 21,5 \text{ р.д.} = 3,4 \text{ мес.}$;

- количество дней дополнительного отпуска: $12 \text{ р.д.} / 12 \text{ мес.} * 3,4 \text{ мес.} = 3,4 \text{ р.д.}$, округляем до 3 р.д., как правило, на них выходных дней не приходится.

3) отпуск «сверх законодательства» за работу с нормальными условиями труда за период с 15.08.2015 по 13.10.2015: 4 к.д. (как за одиннадцать лет работы в трехсменном режиме по таблице) / $12 \text{ мес.} * 2 \text{ мес.} = 0,7 \text{ к.д.}$, округляем до 1 к.д.

Полная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска в апреле 2016 года составит: $28 \text{ к.д.} + 3 \text{ к.д.} + 1 \text{ к.д.} = 32 \text{ к.д.}$

Приведенные примеры расчета продолжительности отпусков носят рекомендательный характер. Из них можно сделать вывод о трудоемкости и непростой системе расчета продолжительности отпуска. Точно рассчитать продолжительность ежегодного отпуска важно для работника и работодателя, так как позволит последнему избежать лишних проблем с предоставлением отпусков.

3.3. Основные проблемы правового регулирования отпусков и пути их решения

Предоставляя работникам ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель нередко допускает серьезные ошибки, за которые он может быть привлечен к административной ответственности по результатам проведения проверок государственной инспекцией труда. Предлагаю рассмотреть наиболее распространенные ошибки, возникающие при неправильном толковании норм трудового законодательства.

1. Отсутствие или несоблюдение графика отпусков. На сегодняшний день по данным территориальных отделений государственной инспекции труда в регионах самым часто встречающимся нарушением является отсутствие графика отпусков или его несоблюдение. Некоторые работодатели совсем не составляют график, либо делают это с большим опозданием. Норма ст. 123 Трудового Кодекса РФ обязывает утверждать график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (график на 2017 г. нужно утвердить не позднее 17 декабря 2016 г.).

Судебная практика показала, что самовольное использование работником отпуска может расцениваться как прогул⁷⁷. Из материалов дела следует, что при рассмотрении данного спора, судебная коллегия исходит из того, что независимо от усмотрения администрации работник вправе использовать дополнительные дни отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов. Самовольное использование дней отдыха в иные дни без согласования с работодателем, что и имело место в данном случае, обоснованно расценено судом как прогул. В соответствии с пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ, трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Анализируя представленные доказательства, суд пришел к обоснованному выводу о том, что истец совершил дисциплинарный проступок, то есть виновное неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, поэтому основания для привлечения его к дисциплинарной ответственности у работодателя имелись. Поэтому увольнение работника считается законным.

⁷⁷ Апелляционное определение Липецкого областного суда от 22.01.2014 № 33-137/2014 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

Не ознакомление с графиком отпусков не свидетельствуют об уважительности причин невыхода на работу, поскольку это обстоятельство не наделяет работника правом на самовольный уход в отпуск⁷⁸. К такому выводу пришел Свердловский областной суд.

Требования ст. 123 Трудового Кодекса не возлагают на работодателя обязанность предварительного ознакомления работников с графиком отпусков, а отсутствие в нормах Трудового Кодекса РФ обязанности работника предупреждать работодателя об уходе в отпуск не порождает произвольного права работника по своему усмотрению самостоятельно определять период ухода в отпуск⁷⁹.

Анализ судебной практики показывает, что отсутствие следующих документов свидетельствует о незаконном самовольном использовании отпуска и выступает мотивом к признанию судом увольнения легальным и обоснованным:

- заявления о предоставлении отпуска;
- приказа о предоставлении отпуска;
- графика отпусков на даты отсутствия (прогула) работника;
- рапорта о предоставлении отпуска (касается службы в органах внутренних дел);
- отпускного удостоверения (касается службы в органах внутренних дел).

Диссертантом отмечается, что Трудовой Кодекс РФ не устанавливает обязанность работника подавать заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по графику. На практике подача заявления имеет весомое значение при разрешении судебных споров.

Иногда сотрудники уходят в отпуск «не по графику». В таких случаях в график отпусков работодателем на основании согласованных заявлений и

⁷⁸ Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 19.09.2014 г. по делу № 33-5400/2014, Апелляционное определение Челябинского областного суда от 30.09.2014 г. по делу № 11-9616/2014 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

⁷⁹ Апелляционное определение свердловского областного суда от 02.04.2014 г. по делу № 33-4186/2014 // Справочная правовая система «Консультант Плюс»

приказов о предоставлении отпуска должны быть внесены соответствующие изменения о переносе отпуска или о досрочном предоставлении отпуска.

В процедуре утверждения графика есть важный момент - учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Напомним, что процедура учета такого мнения установлена ст. 372 Трудового Кодекса РФ, в соответствии с которой работодатель перед утверждением графика должен направить его проект в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников. Последний не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта графика может направить работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме. Если профсоюз не согласен с проектом либо предлагает его усовершенствовать, работодатель должен либо согласиться с мнением, либо в течение трех дней после получения ответа провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять график.

Как видим, на согласование графика с профсоюзным органом также требуется время, поэтому диссертантом рекомендуется начать составлять график заранее, а не делать все в последний день.

2. Не уведомление работников о начале отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Этого требует ст. 123 Трудового Кодекса РФ. На практике данное требование соблюдается не всегда. Например, государственная инспекция труда в Ярославской области провела внеплановую проверку ОАО "Автодизель", в ходе которой были выявлены нарушения трудового законодательства, в том числе не извещение работника под роспись о времени начала отпуска. Нарушение сроков уведомления работника о начале отпуска влечет для работодателя определенные последствия. Согласно норме ст. 124 Трудового Кодекса РФ работодатель по письменному заявлению

работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3. Удобные отпуска. Работникам отдельных категорий законодательством гарантирован ежегодный отпуск в удобное для них время. Если такие сотрудники напишут заявление с просьбой предоставить ежегодный отпуск в период, отличный от утвержденного графика отпусков, работодатель не вправе отказать им в удовлетворении их просьбы. Такие выводы подтверждает судебная практика. Так, Г.В. состоял на службе в 7 отделе ГУСБ МВД России в должности старшего оперуполномоченного по особо важным делам с 2011 года. Являясь ветераном боевых действий на имя начальника, он подал рапорт о предоставлении очередного отпуска с 17.06.2013 за 2013 г. в связи с болезнью матери. По результатам служебной проверки от 19 июля 2013 г. года установлено, что Г.В. совершил грубое нарушение служебной дисциплины, выразившееся в отсутствии по месту службы без уважительных причин более четырех часов подряд в течение установленного служебного времени в период с 17 июня 2013 года по 12 июля 2013 года.

Истец полагает увольнение его произведено незаконно, поскольку не учтено его право, как ветерана боевых действий на предоставление отпуска в удобное для него время. Разрешая спор на основании приведенных правовых норм, судебная коллегия приходит к выводу о том, что работодатель обязан был предоставить истцу оплачиваемый отпуск в любое удобное для него время, с учетом поданных им рапортов о предоставлении отпуска как ветерану боевых действий, в связи с чем отсутствие истца на работе с 17 июня 2013 г. не может рассматриваться как прогул отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, и не влечет увольнение истца за грубое нарушение служебной дисциплины⁸⁰. Поэтому Г.В. был восстановлен на работе.

Чтобы работодателю избежать подобных судебных разбирательств диссертантом рекомендуется первоначально при трудоустройстве работника

⁸⁰ Апелляционное определение Московского городского суда от 14.05.2015 по делу № 33-8626 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

провести анкетирование и убедительно попросить предъявить документ, дающий право на предоставление ежегодного отпуска в удобное для него время. Следующим этапом будет - обновление данных при составлении графика отпусков. Таким образом, у работодателя всегда будет под рукой информация о сотрудниках, которым ежегодные отпуска должны по их требованию представляться в удобное для них время.

Время использования отпуска может быть привязано к определенному событию. В частности, на основании ст. 286 Трудового Кодекса РФ работнику-совместителю ежегодный отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Данная норма направлена на реализацию права на отдых сотрудников, работающих по совместительству. Она по своему правовому смыслу предусматривает возникновение обязанности по одновременному уходу в отпуск по основному месту работы и на работе по совместительству только у совместителя, если он реализует право на отпуск у работодателя, у которого выполняет обязанности по совместительству⁸¹.

Соответственно, отказ совместителю в отпуске с даты, указанной в заявлении, при наличии подтверждения предоставления отпуска по основному месту работы неправомерен.

4. Разделение отпуска на части. На основании ст. 125 Трудового Кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Однако такое разделение может быть произведено только по соглашению между работником и работодателем. Но работодатели довольно часто делят отпуск, не запрашивая мнение работника по данному вопросу. Это является нарушением трудового законодательства, и государственная инспекция труда может наложить на работодателя административный штраф.

При разделении ежегодного оплачиваемого отпуска работодатель обязательно должен учесть, что:

- одна из его частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней;

⁸¹ Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 01.09.2015 по делу № 33-7502/2015 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

- согласие работника на разделение отпуска на части;
- дополнительное соглашение к трудовому договору (например, при введении на предприятии единого корпоративного отпуска);
- невнесение изменений в график отпусков;
- каждая часть отпуска должна быть предоставлена в текущем рабочем году, за который положен отпуск;
- даты частей отпуска согласованы, но по факту отпуск не предоставлен и др.

Не соблюдение хоть одного из вышеперечисленных пунктов будет означать нарушение трудового законодательства для работодателя.

5. Оплата отпуска. По отчетам, размещенным на сайтах государственной инспекцией труда в регионах, самое частое нарушение, которое совершают работодатели в части предоставления отпусков, - это несвоевременная их оплата и невыплата компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении. Причем с требованием устранить нарушение прав работники обращаются не только в государственную инспекцию труда, но и в суд.

На основании ст. 136 Трудового Кодекса РФ оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Довольно распространена ситуация, когда работодатели оплачивают отпуск за день до него или через пару дней после его окончания. Некоторые работодатели берут заявление с работников о том, что последние не возражают против оплаты отпуска после его окончания или в день выплаты заработка. Это прямое нарушение трудового законодательства.

Результаты проверки общества главным государственным инспектором труда в Пензенской области о несвоевременной оплате отпускных изложенные в акте проверки от 17.04.2015 № 365. Доказательством такого нарушения со стороны работодателя будут служить:

- акт проверки;
- копия трудового договора;

-копия коллективного договора (если есть) или другого локального нормативного акта;

- копии первичных учетных документов;

- иные документы.

Постановлением Верховного суда РФ от 06.06.2016 № 29-АД16-10 ООО «Биоэкосервис» в лице директора П. признать виновным в совершении административного правонарушения, предусмотренного ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, и подвергнут административному наказанию в виде штрафа за нарушение сроков оплаты отпуска работнику.

6. Не предоставление отпуска без оплаты в установленных Трудовым Кодексом РФ случаях. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы регламентировано ст. 128 Трудового Кодекса РФ.

В некоторых установленных законом случаях работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы определенной продолжительности. Такие выводы изложены в апелляционном определении Санкт-Петербургского городского суда⁸².

В ходе судебного разбирательства по делу суд установил, что истец является ветераном боевых действий и имеет права и льготы, установленные Федеральным законом от 12.01.1995 № 5-ФЗ "О ветеранах", и свой отпуск еще в полном объеме не использовал.

В силу ч. 2 ст. 128 Трудового Кодекса РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в том числе в случаях, установленных федеральными законами, коллективным договором. Подпункт 11 п. 1 ст. 16 названного Закона устанавливает право ветеранов боевых действий на использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление

⁸² Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 03.12.2012 № 33-16784/2012 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году.

Оценивая вышеизложенные обстоятельства, суд решил, что работодатель обязан был предоставить истцу отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время. Таким образом, установив факт нарушения трудовых прав истца, суд взыскал в его пользу компенсацию морального вреда.

7. Отзыв из отпуска без учета мнения работника не допустим. Какая бы ни была производственная необходимость, работник не обязан прерывать свой законно заработанный отдых. Абсолютно любой отзыв из отпуска допускается только с согласия самого сотрудника. Неиспользованная часть отдыха предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года либо присоединяется к отпуску за следующий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, даже если они на это согласны.

8. Ежегодный оплачиваемый отпуск не положен работницам в декретном отпуске. Во время нахождения сотрудницы организации в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет он теряет право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Даже при условии фактического выхода на работу на неполный рабочий день. Так решил Арбитражный суд Волго-Вятского округа⁸³.

При проведении проверки организации специалисты ФСС выявили, что несколько сотрудниц, которые находились в отпуске по уходу за ребенком и получали положенное при этом социальное пособие, фактически продолжали работать в организации на условиях неполного рабочего дня. Они согласно графику отпусков и своих заявлений, ходили в ежегодные оплачиваемые отпуска. Организация начисляла и выплачивала положенные им отпускные, исходя из их среднемесячного заработка.

⁸³ Постановление Арбитражного суда Волго-Вятского округа от 06.04.2015 № Ф01-07/2015 по делу № А39-3748/2014 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

Проверяющие сочли такие выплаты со стороны работодателя нарушением требований статьи 260 Трудового кодекса РФ. В соответствии с нормой данной статьи ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен женщине по ее желанию либо непосредственно перед отпуском по беременности и родам или сразу по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы у данного работодателя.

Свою позицию ФСС разъяснил в письме, в котором для сотрудниц доступны два варианта: либо продолжать работать и ходить в ежегодные отпуска, не получая при этом пособие по уходу за ребенком, либо получать пособие и не пользоваться ежегодными отпусками. Прерванный отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет, при этом, может быть возобновлен после работы и ежегодного отпуска, а пособие по уходу за ребенком будет назначено заново⁸⁴.

Таким образом, работодатель не должен оплачивать отпускные в таком случае. Арбитры указали, что такая позиция согласуется с мнением Верховного Суда РФ⁸⁵. Работник, находящийся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и одновременно получающий пособие по уходу, не может уйти в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, так как Трудовой Кодекс РФ не предусматривает возможности использования двух и более отпусков одновременно.

9. Работодатель не обязан предоставлять работнику учебный отпуск для получения второго образования. Предоставление отпуска сотруднику организации, который решил получить второе высшее образование, находится исключительно в компетенции его работодателя. Если работодатель не захочет, он имеет право не только отказать работнику в учебном отпуске, но и уволить его за прогулы. Так решил Санкт-Петербургский городской суд.

⁸⁴ Письмо ФСС РФ от 14.07.2014 № 17-03-14/06-7836 // Нормативные акты для бухгалтера, 2014, № 15.

⁸⁵ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // Российская газета, № 27, 07.02.2014.

Суд указал, что по нормам статьи 173 Трудового Кодекса РФ те работники, которые совмещают работу с обучением, имеют право на учебные отпуска на период сессий и другие гарантии от работодателя, в случае прохождения ими обучения в высшем учебном заведении впервые.

Кроме того, в статье 177 Трудового Кодекса РФ указано, что все компенсации работникам, совмещающим работу и учебу, работодатель обязан предоставлять при получении образования соответствующего уровня впервые. Что касается повторного образования, то такие гарантии могут быть предоставлены работодателем в соответствии с трудовым или ученическим договором, заключенном между сотрудником и работодателем в письменной форме⁸⁶.

В спорной ситуации речь идет именно о втором высшем образовании, поэтому предоставление компенсаций и гарантий на обучение является не обязанностью, а правом работодателя. Эти преференции для работника должны быть оформлены в письменном виде, с изданием соответствующих внутренних кадровых документов. Поскольку истец не заключал с работодателем никаких соглашений, однако не приступил к работе, он был обоснованно уволен, и не подлежит восстановлению на работе.

Таким образом, можно выделить ряд основных проблем в институте отдыха работника. Хотя законодательно и закреплены возможности защиты своих трудовых прав и интересов, работодатель, вопреки закону, как показывает практика, ухищряется нарушать установленные нормы трудового права и Конституции РФ. К сожалению, контролирующий орган по охране труда не всегда может предотвратить и проследить за выполнением норм трудового права. В связи с этим законодательство требует ряд доработок.

⁸⁶ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.01.2015 № 33-773/2015 по делу № 2-2781/2014 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

Заключение

Отпуск является важной составляющей жизни человека, жизни государства и социума. Поэтому учет социальных потребностей общества в регулировании отпусков очень важен. Еще более важно соблюдения этого законодательства, особенно со стороны работодателей.

Проведенный в данном исследовании анализ теоретических положений об отпусках позволяет сделать вывод о необходимости рассмотрения в науке трудового права понятия «отпуск» в комплексе различных его правовых значений, включающих: определенный период времени; содержание одного из субъективных прав лица, работающего по трудовому договору, и иных лиц отдельных категорий занятого населения; обстоятельство, с которым связано наступление определенных правовых последствий (юридический факт); комплексный подинститут трудового права и межотраслевое комплексное правовое образование.

Основное понятие отпуска, можно определить как период времени, исчисляемый в календарных днях, включающих рабочие дни, и предоставляемый работодателем работнику с освобождением от исполнения трудовых обязанностей, сохранением места работы (должности) и среднего заработка или без сохранения заработка, используемый работником для отдыха по своему усмотрению или для определенных целей в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым (межотраслевым) соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, иным соглашением с работодателем.

Право работника на отпуск определяется как предусмотренное Конституцией РФ, нормами международного трудового права и российским трудовым законодательством право каждого работника на обязательное или иное желательное и возможное оплачиваемое или неоплачиваемое полное освобождение работодателем работника на определенный непрерывный период

времени от выполняемых им по трудовому договору должностных обязанностей с сохранением места его работы и его среднемесячной заработной платы.

В правовую характеристику отпуска необходимо включать такие юридически значимые обстоятельства, как «правомерность», «желательность» и «возможность» согласованного между работодателем и работником получения отпуска.

Классификация отпусков представляет собой научно обоснованную систему упорядочения разных видов отпусков по существенным юридически значимым критериям.

Основными источниками правового регулирования являются Конституция РФ, трудовой договор и коллективный договор.

В качестве оснований классификации отпусков в данном диссертационном исследовании были рассмотрены: правовая природа; источник (форма) правовой регламентации; функционально-целевое назначение, субъектная принадлежность, статус, степень обязательности, материальная обеспеченность, периодичность, продолжительность, степень непрерывности, время предоставления, очередность.

Рассматривая отпуск как вид отдыха, автором предложено выделить два вида отпусков: ежегодный оплачиваемый отпуск для отдыха, включающий ежегодный основной оплачиваемый отпуск или предоставляемый для отдельных категорий работников удлиненный основной отпуск, и ежегодные дополнительные отпуска (компенсационные и поощрительные), предоставляемые в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами.

Отдельные виды дополнительных отпусков устанавливаются за счет влияния тех или иных факторов, как: факторы, характеризующие внешнюю производственную среду (наличие вредных и опасных условий труда); специфика выполнения трудовой функции, связанная с особым характером

т рудовой деятельности (повышенным нервным, эмоциональным, интеллектуальным напряжением в результате сложности, интенсивности труда, особой ответственности и т.п.); особый режим рабочего времени (ненормированный, работа сверх нормального рабочего времени, сменная работа, работа в ночные часы, в выходные и праздничные дни); факторы, характеризующие неблагоприятные природно-климатические условия выполнения работы; особое значение и приоритетность соответствующей работы для страны, хозяйственной деятельности; поощрение длительного непрерывного стажа для привлечения и закрепления кадров (у конкретного работодателя, в отдельных отраслях, для отдельных видов экономической деятельности, на определенных видах работ); поощрение выполнения государственных и общественных обязанностей и другие.

Регулирование ежегодных основных удлиненных оплачиваемых и дополнительных отпусков большинства категорий работников осуществляется посредством федеральных законов и подзаконных нормативных правовых актов. Так как нормы Трудового кодекса РФ носят лишь отсылочный характер, представляется целесообразным включить в Трудовой кодекс РФ перечень всех категорий работников, имеющих право на ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска.

Как правило, положения об отпусках занимают одно из ведущих мест среди условий, включаемых в социально-партнерские соглашения, коллективный договор, локальные нормативные акты, трудовой договор. Анализ заключенных в России соглашений, преимущественно отраслевых, и коллективных договоров, а также локальных нормативных актов показывает, что они могут расширять гарантии по сравнению с федеральным законодательством. Следует законодательно легализовать такой вид отпуска, порядок и условия предоставления которого определялись бы коллективными договорами, - дополнительный десяти недельный дородовой отпуск женщинам, отпуск за многосменный режим работы.

Разделяя понятия «продление отпуска» и «перенос отпуска» определено следующее. Продление отпуска означает то число дней, на которое отпуск должен быть продлен путем присоединения к отпуску таким образом, чтобы между отпуском и днями, на которые он продлен, не образовалось перерыва. Перенесение отпуска означает, что число дней, не включенных в использованный работником отпуск, должно быть ему предоставлено впоследствии отдельно или путем присоединения к следующему ежегодному оплачиваемому отпуску. Отзыв из отпуска является частным случаем переноса отпуска.

Диссертантом предложена классификация случаев продления и перенесения отпуска на две группы. Первая группа - это случаи по независящим от компании причинам: болезнь работника, исполнение государственных обязанностей, указание на обязанность переноса в трудовом законодательстве или локальном нормативном акте. Ко второй группе относятся случаи переноса по решению работодателя или из-за его неправомерных действий: перечисление отпускных позднее, чем за три дня до начала отпуска, предупреждение о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала, и когда предоставление отпуска может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации.

Определены условия, выполнение которых необходимо для осуществления замены части отпуска денежной компенсацией: наличие у работника права на отпуск продолжительностью свыше 28 календарных дней, наличие воли работника на замену части отпуска компенсацией, согласие на это работодателя.

Установлены случаи выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск: замена части отпуска за текущий год, превышающая 28 календарных дней; замена накопившихся неиспользованных дней отпуска за прошлые рабочие годы; при увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

Для усиления защиты права работников на отпуск необходимо расширить круг категорий работников, которым запрещается замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

На сегодняшний день все же остаются проблемы, связанные с реализацией права работника на отдых, сложностью расчета дней ежегодного отпуска и нарушение трудового законодательства со стороны работодателя. Нарушения связаны с несвоевременным созданием графика отпусков или полным его отсутствием, не уведомлением работника о начале отпуска, предоставлении отпуска авансом или вовсе непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска.

Для реализации гарантий отпуска не хватает системы контроля выполнения права человека на отдых. Достаточно часто, как показывает практика, работодатель пренебрегает правом работника на отпуск.

Многие работники, боясь потерять работу или в связи с возможными неприязненными отношениями со стороны работодателя, не защищают свои права. Так же одной из причин бездействия работников является желание заработать дополнительные денежные средства, что явно сказывается на производительности его работы и риске получения травмы на предприятии.

В целях обеспечения системы контроля предоставлением права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск диссертантом предлагается ввести систему электронного реестра. Предполагается, что каждый работодатель обязан внести в единый реестр: график отпусков своих работников, перечень рабочих мест с результатами специальной оценки условий труда, категорий работников, которым должен предоставляться отпуск за особый характер работы, за ненормированный рабочий день, за выслугу лет и т.д. Это позволит систематизировать различные нормативные правовые акты, регулирующие правовые отношения с предоставлением права на отпуск в единую систему и позволит избежать многих судебных процессов по урегулированию споров не только работодателя и работника, но и работника с Пенсионным фондом РФ о включении страхового стажа для досрочного назначения пенсионного пособия.

Список используемой литературы

Нормативные источники:

1. Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г. // «Российская газета» № 67, 05.04.1995.
2. Конституция Российской Федерации // Принята всенародным голосованием 12.12.1993 г. (в редакции от 21.07.2014 г.). – М.: Айрис-пресс, 2015.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации в ред. от 03.07.2016 с изм. и доп., вступ. в силу 03.10.2016. – Москва: Проспект, Кно-Рус, 2016.
4. Кодекс законов о труде Российской Федерации (утв. ВС РСФСР 09.12.1971, ред. от 10.07.2001, с изм. от 24.01.2002) Документ утратил силу.// Свод законов РСФСР, т. 2, с. 123.
5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 N 138-ФЗ (ред. от 03.07.2016 с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства РФ, 18.11.2002, N 46, ст. 4532.
6. Уголовно-процессуальный кодекс Российской Федерации от 18.12.2001 N 174-ФЗ (ред. от 22.11.2016) // Российская газета, № 249, 22.12.2001.
7. Правила «Об очередных и дополнительных отпусках». Утверждены Народным комиссариатом по труду СССР от 30.04.1930 г. в ред. от 20.04.2010 (В настоящее время применяются в части не противоречащей ТК РФ) // Известия НКТ СССР, № 13, 10.05.1930.
8. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" в ред. 09.03.2016. // Собрание законодательства РФ, 01.01.2007, № 1 (1 ч.), ст. 18.
9. Федеральный закон от 20.08.2004 № 113-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в Российской Федерации" // Российская газета, № 182, 25.08.2004.

10. Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ (ред. от 03.07.2016) "О воинской обязанности и военной службе" // Российская газета, № 63-64, 02.04.1998.
11. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" в ред. от 29.12.2015 // Российская газета, № 234, 02.12.1995.
12. Федеральный закон от 07.11.2000 № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» в ред. от 14.10.2014 // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
13. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в ред. от 03.07.2016, с изменениями и дополнениями, вступившими в силу 02.08.2016 // Российская газета, № 162, 31.07.2004.
14. Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» в ред. 03.07.2016 // Российская газета, № 275, 07.12.2011.
15. Федеральный закон от 05.06.2012 № 50-ФЗ «О регулировании деятельности российских граждан и российских юридических лиц в Антарктике» // Российская газета, № 130, 08.06.2012.
16. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» в ред. от 03.07.2016 // Российская газета, № 229, 25.11.1995.
17. Федеральный закон от 21.07.1997 № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» в ред. от 22.12.2014 // Российская газета, № 146, 31.07.1997.
18. Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 2 «О статусе судей в Российской Федерации» в ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016 // Российская газета, № 170, 29.07.1992.

19. Федеральный закон от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей» в ред. от 02.07.2013 // Российская газета, № 169, 31.08.1995.
20. Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» в ред. от 30.06.2016 // Российская газета, № 47, 07.03.2007.
21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 "О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних" // Российская газета, № 27, 07.02.2014.
22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" // «Официальные документы в образовании» № 12 апрель 2016, №№ 13,14 май 2016.
23. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» // Российская газета, № 107, 21.05.2015.
24. Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» // Российские вести, № 156, 20.08.1994.
25. Постановление Правительства РФ от 03.04.1996 № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей» // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
26. Постановление Правительства РФ от 06.03.1996 № 242 «О продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, предоставляемого прокурорам, работающим в местностях с тяжелыми и неблагоприятными климатическими условиями» // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

27. Письмо Минтруда РФ от 25.04.2002 № 966-10 «О применении положений статьи 126 Трудового кодекса РФ по замене части отпуска денежной компенсацией» (документ утратил силу) // Официальные документы в образовании, № 26, 2002.
28. Письмо Роструда от 01.06.2012 № ПГ/4629-6-1 «О продлении ежегодного оплачиваемого отпуска» // Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера", 2012, № 9.
29. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 4 марта 2013 г. № 164-6-1 «О порядке выплаты работникам денежной компенсации за неиспользованный отпуск» // Оплата труда: акты и комментарии для бухгалтера, 2013, № 6.
30. Письмо Роструда № 24.12.2007 № 5277-6-1 «О порядке расчетов с работником в случае предоставления ему неиспользованного отпуска с последующим увольнением» // «Официальные документы» (приложение к «Учет.Налоги.Право»), 2008, № 27.
31. Письмо Роструда от 18.03.2008 № 657-6-0 «О предоставлении работникам дополнительного оплачиваемого отпуска вместе с очередным в полном размере» // Нормативные акты для бухгалтера, 2008, №7.
32. Письмо Роструда от 24.05.2012 № ПГ/3841-6-1 «О продолжительности ежегодного дополнительного отпуска ненормированный рабочий день» // Справочная правовая система «Консультант Плюс".
33. Письмо ФСС РФ от 14.07.2014 № 17-03-14/06-7836 «О назначении и выплате в период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске ежемесячного пособия по уходу за ребенком работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком» // Нормативные акты для бухгалтера, 2014, № 15.
34. Коллективный договор ПАО «АВТОВАЗ» на 2014-2016 гг. Регистрационный номер 55/4 от 10.06.2014.

Судебная практика

35. Определение Верховного Суда РФ от 25 октября 2013 г. № 69-КГ13-6 «Действующее законодательство не содержит оснований взыскания суммы задолженности в судебном порядке с работника, использовавшего отпуск авансом, если работодатель фактически при расчете не смог произвести удержание за неотработанные дни отпуска вследствие недостаточности сумм, причитающихся при расчете». Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
36. Определение Верховного Суда РФ от 14.03.2014 № 19-КГ13-18 «О взыскании суммы задолженности в судебном порядке с работника, использовавшего отпуск авансом». Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
37. Определение Конституционного Суда от 29.05.2014 № 1030-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Якушиной Людмилы Николаевны на нарушение ее конституционных прав частью четвертой статьи 124, частью первой статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации, а также пунктами 1 и 2 статьи 10 Гражданского кодекса Российской Федерации" Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
38. Определение Конституционного Суда Российской Федерации от 17 ноября 2009 г. № 1385-О-О "Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Славного Вячеслава Алексеевича на нарушение его конституционных прав частями первой и второй статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации и частью шестой статьи 46 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации" Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
39. Апелляционные определения Верховного суда Республики Башкортостан от 30.07.2015 по делу № 33-12420/15 «О взыскании

- компенсации за неиспользованный дополнительный отпуск при увольнении и компенсации морального вреда» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
40. Определение Верховного суда Республики Коми от 15 августа 2011 г. № 33-4410/2011 «В удовлетворении исковых требований об обязанности выплатить денежную компенсацию за 12 календарных дней и взыскании компенсации морального вреда за незаконный отказ в выплате денежной компенсации взамен части отпуска отказано правомерно, поскольку замена части отпуска работника денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
41. Апелляционное определение Московского областного суда от 24.09.2014 по делу № 33-18316/2014 «О признании незаконным отстранения от работы, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, среднего заработка за отпуск, взыскании недоплаченной заработной платы, компенсации морального вреда» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
42. Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 01.09.2015 по делу № 33-7502/2015 «О признании факта трудовых отношений, взыскании компенсации за неиспользованные отпуска» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
43. Апелляционное определение Липецкого областного суда от 22.01.2014 № 33-137/2014 г. «В иске о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе и взыскании денежных средств правомерно отказано, поскольку самовольное использование дней отдыха в иные дни без согласования с работодателем, что имело место в данном случае, обоснованно расценено как прогул, при этом порядок

предоставления дней отдыха в связи со сдачей крови и ее компонентов истцу был известен, так как ранее он обращался к работодателю с заявлением о предоставлении дней отдыха за исполнение донорских функций, соответственно, истец совершил дисциплинарный проступок, то есть виновное неисполнение возложенных на него трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

44. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 19.09.2014 г. по делу № 33-5400/2014 «В иске о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, компенсации морального вреда отказано правомерно, так как доказательств своевременного предъявления спорных листков нетрудоспособности и оформления их в соответствии с законом суду не представлено, в связи с чем истцу было обоснованно отказано в удовлетворении иска» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
45. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 30.09.2014 г. по делу № 11-9616/2014 «Об изменении даты и формулировки основания увольнения, взыскании средней заработной платы, выходного пособия, компенсации морального вреда» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
46. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02.04.2014 г. по делу № 33-4186/2014 «В удовлетворении требования о признании увольнения за прогул незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда отказано правомерно, поскольку предоставление работнику отпуска вне графика работодателем не согласовано, самовольный уход в отпуск является прогулом, порядок

- увольнения соблюден» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
47. Кассационное определение Ростовского областного суда от 19.03.2012 г. по делу № 33-3250 «Решение суда, которым частично удовлетворены требования о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, оставлено без изменения, поскольку установлено отсутствие оснований у работодателя для непредоставления истцу отпуска в запланированный период, также отпуск истца был согласован с двумя его непосредственными руководителями» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
48. Определение Ивановского областного суда от 16.04.2014 по делу № 33-684 «О восстановлении на работе, взыскании денежных средств за вынужденный прогул, премии, взыскании компенсации морального вреда, признании действий незаконными» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
49. Определение Свердловского областного суда от 14 июня 2012 г. по делу № 33-7095/2012 «Требование о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворено, так как при увольнении работника за прогул (самовольный уход в отпуск) работодателем не были учтены обстоятельства, при которых он совершен, со стороны работодателя имелись нарушения, длительное время не решался вопрос о предоставлении отпуска» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
50. Определение Московского областного суда от 19.07.2011 по делу № 33-16187 «В удовлетворении иска о признании недействительными оформления прогула и ежегодного оплачиваемого отпуска, взыскании невыплаченных денежных средств, компенсации морального вреда

отказано правомерно, поскольку документально подтвержден факт отсутствия истца на рабочем месте и неисполнения им трудовых обязанностей в спорный период, процедура предоставления истцу отпуска соответствует нормам трудового законодательства» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

51. Апелляционное определение Московского городского суда от 14.05.2015 по делу № 33-8626 «О признании приказов незаконными, восстановлении на службе, взыскании денежных средств и компенсации морального вреда» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
52. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 03.12.2012 № 33-16784/2012 «Нарушение работодателем прав работника на своевременное предоставление отпуска без сохранения заработной платы свидетельствует о наличии права работника на взыскание в соответствии со статьей 237 Трудового кодекса РФ, компенсации морального вреда, причиненного вышеназванным бездействием работодателя» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
53. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 20.01.2015 № 33-773/2015 по делу № 2-2781/2014 «О признании незаконными увольнения, приказа об увольнении и записи в трудовой книжке, восстановлении на работе, обязанности выдать дубликат трудовой книжки, взыскании долга по заработной плате, компенсаций за период задержки выплаты и морального вреда» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».
54. Апелляционное определение Московского городского суда от 04.04.2013 по делу № 11-7645 «Исковые требования о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула, компенсации за задержку выплаты среднего заработка,

компенсации морального вреда удовлетворены правомерно, так как увольнение истца произведено в нарушение требований трудового законодательства с нарушением процедуры привлечения работника к дисциплинарной ответственности» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

55. Апелляционное определение Московского городского суда от 28.05.2012 по делу № 11-798 «Исковые требования об отмене приказа о прекращении действия служебного контракта, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула удовлетворены правомерно, так как истец представил документы о том, что отпуск по уходу за ребенком его матерью не используется, доказательств несоответствия данных документов действительности представлено не было» Документ опубликован не был. // Справочная правовая система «Консультант Плюс».

Учебная и научная литература:

56. Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право: Учебник. – М.: 2014.
57. Даньшин Е.Б. Размер компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении: мнение судов. // Трудовое право, 2016, № 5.
58. Жижерина Ю. Отпуск без сохранения заработной платы. // Кадровая служба и управления персоналом предприятия, 2015, № 5.
59. Желтов О. Право на охрану труда, закрепленное в основополагающих актах субъектов РФ // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2010. № 6.
60. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под. ред. К.Н. Гусова, Э.Г. Тучковой. – Москва: Проспект, 2016.
61. Котов В. Обучение сотрудников: споры после увольнения. // Трудовое право, 2015, № 4.
62. Кутафина Г.О. Отпуск без сохранения заработной платы: дис. канд. юрид. наук / Г. О. Кутафина; Моск. гос. юрид. акад. - М.: 2007.

63. Ланина И.Б. Отпуска: Учет, расчет, налогообложение и документальное оформление отпусков.- Москва: Айси Групп, 2015.
64. Ларина С. Когда работник имеет право на учебный отпуск. // Кадровая служба и управление персоналом предприятия, 2015, № 5.
65. Миронов В.И. Трудовое право России. Учебник. – М.: 2005.
66. Мишина А. Отпуск во время отпуска. // Расчет, 2016, № 9.
67. Негребецкая О.В. Уточнен расчет среднего заработка для командировок и отпускных. // Зарплата, 2015, № 12.
68. Петров А.Я. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. // Законодательство и экономика, 2012, № 11.
69. Пономарева Е.А. Актуальные вопросы предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков // Социальное и пенсионное право. 2009. №4.
70. Постников Н.А. Виды и классификация отпусков в Российской Федерации: дис.канд. юрид. наук 12.00.05.- М.: 2015.
71. Сергеева Т.Ю., Фролов В.А. Все об отпусках: Научно-практическое пособие. – М., 2009.
72. Смирнов О.В., Снигирева И.О. Трудовое право.- М.: Проспект, 2009;
Власов А.А. Трудовое право. Курс лекций. М.: Юрайт, 2014.
73. Трудовое право: учебник для бакалавров / отв. ред. К.Н. Гусов. - Москва: Проспект, 2013.
74. Трудовое право: учебник для бакалавров / М.О. Буянова, О.В. Смирнов. - Москва: РГ – Пресс, 2014.
75. Трудовое право: учебник / под ред. К.К. Гасанова и Г.Ф. Мышко. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2014.
76. Трудовое право России / Учебник/ под ред. док. юрид. наук, профессор Ю.П. Орловского и док. юрид. наук А.Ф. Нуртдиновой — М.: Юридическая фирма «КОНТРАКТ», ИНФРА-М», 2008.
77. Трудовое право: учебник для бакалавров. С.Ю. Головина, Ю.А. Кучина. М. – Издательство Юрайт, 2014.

78. Трудовое право России: учебник для бакалавров / под ред. Е.Б. Хохлова и В.А. Сафонова.- М.: Издательство Юрайт, 2013.
79. Трудовое право. Практикум. / под ред. В.Л. Гейхмана, И.К. Дмитриева. М.: Юрайт, 2014.
80. Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М.: 2007.
81. Трудовое право России / под ред. С.Ю. Головиной, М.В. Молодцова. – М.: 2008.
82. Трудовое право России. Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М.: Юрист, 2004.
83. Трудовое право: Учебник / Отв. ред. К.Н. Гусов. – М., 2013.
84. Харитонов С.В. Трудовое право. Учебник. М., Академия. 2013.
85. Шевченко А. Компенсация за неиспользованные отпуска. // Кадровое дело, 2014, № 10.
86. Цуркан Н.А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): дис. канд. юрид. наук. 12.00.05. - М.: 2011.