

Когда нельзя отказать в ежегодном отпуске: 5 спорных случаев

Полежаева Ольга

Заместитель руководителя Практики трудового права, кадровый холдинг АНКОР

Право работника самостоятельно выбирать даты отпуска

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (часть четвертая статьи 123 Трудового кодекса РФ).

«В соответствии с действующим трудовым законодательством при составлении графика отпусков работодатель обязан учитывать, что для некоторых категорий работников законами предусмотрена такая льгота, как право использовать отпуск в удобное для них время года. Если работодатель не соблюдает требование законодательства о предоставлении отпуска отдельным категориям работников в удобное для них время либо нарушает утвержденный график отпусков, работники вправе обратиться за защитой в органы по рассмотрению трудовых споров».

(Определение Липецкого областного суда от 16 августа 2010 г. по делу N 33-1902-2010).

Случаи, когда работник вправе самостоятельно выбирать даты отпуска, определены законодательством:

1) Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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; а также женщине по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);*
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

(часть третья статьи 122 Трудового кодекса РФ).

2) По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (часть четвертая статьи 123 Трудового кодекса РФ).

3) 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 текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (часть вторая статьи 125 Трудового кодекса РФ).

4) Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1 Трудового кодекса РФ).

5) Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (статья 286 Трудового кодекса РФ).

Отдельные категории граждан также имеют право получить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время в соответствии с иными законами РФ:

1. Сотруднику органов внутренних дел, не реализовавшему свое право на основной отпуск в определенный графиком срок, отпуск должен быть предоставлен в удобное для него время до окончания текущего года либо в течение следующего года (часть 3 статьи 57 ФЗ от 30.11.2011 N 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел РФ»).
2. Сотрудник органов внутренних дел может быть отозван из отпуска. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена сотруднику органов внутренних дел в удобное для него время в текущем году либо в течение следующего года. Если неиспользованная часть отпуска составляет 10 календарных дней и более, сотруднику оплачивается стоимость проезда к месту проведения отпуска и обратно и предоставляется дополнительное время на проезд к месту проведения отпуска и обратно (статья 64 ФЗ от 30.11.2011 N 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел РФ»).

3. Гражданам, получившим суммарную эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр), гарантируется использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней (пункт 15 статьи 2 ФЗ от 10.01.2002 N 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»).

4. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (пункт 11 статьи 11 ФЗ от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).



- 5.** Ветеранам боевых действий, инвалидам войны и участникам Великой Отечественной войны предоставляется использование ежегодного отпуска в удобное для них время (статьи 14, 15, 16 ФЗ от 12.01.1995 N 5-ФЗ «О ветеранах»).
- 6.** Отдельные категории граждан, пострадавшие в связи с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы, имеют право на использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней (статьи 14 и 15 Закона РФ от 15.05.1991 N 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»).
- 7.** Почетные доноры России имеют право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года (статья 23 ФЗ от 20.07.2012 N 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»).

8. Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы имеют право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы сроком до трех недель в год в удобное для них время (статья 6 ФЗ от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»).

9. Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы имеют право на предоставление указанным лицам ежегодного оплачиваемого отпуска, а также дополнительного отпуска без сохранения заработной платы сроком до трех недель в году в удобное для них время (статья 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»).

Отказ в отпуске: 5 спорных случаев из судебной практики

1. Работник, являющийся ветераном боевых действий, подал заявление о предоставлении ему отпуска на основании пп. 11 п. 1 ст. 16 ФЗ N 5-ФЗ «О ветеранах». **Работодатель отказ в предоставлении отпуска в связи с проведением в отношении работника служебного расследования.**

Оценивая обстоятельства, суд пришел к выводу о том, что работодатель обязан был предоставить истцу отпуск в заявленное им время, поскольку работник имеет льготы по предоставлению отпуска в удобное для него время, а отказ работодателя в его предоставлении по мотиву проведения в отношении работника служебного расследования являлся необоснованным.

Судом на работодателя возложена обязанность предоставить работнику очередной отпуск в соответствии с пп. 11 п. 1 ст. 16 ФЗ N 5 от 12 января 1995 года "О ветеранах" с даты, требуемой работником.

(Апелляционное определение Сахалинского областного суда от 17 июля 2014 г. по делу N 33-1757/2014).

2. Истец обратился к работодателю о предоставлении отпуска в соответствии с ФЗ “О ветеранах”. Однако позднее просил перенести отпуск на другой срок в связи с тяжелым заболеванием матери. **Работодатель поставил условие о возможности предоставления отпуска только при условии сдачи всех необходимых материалов.** Работник убыл в отпуск своевольно, а работодатель посчитал это прогулом и уволил его.

Из материалов дела следует, что работник приравнен к ветеранам боевых действий и имеет права на льготы, установленные п. 1. ст. 16 Закона РФ от 12 января 1995 года N 5-ФЗ “О ветеранах” (право ветеранов боевых действий на использование ежегодного отпуска в удобное для них время и предоставление отпуска без сохранения заработной платы сроком до 35 календарных дней в году).

Оценивая обстоятельства, судебная коллегия пришла к выводу о том, что работодатель обязан был предоставить истцу оплачиваемый отпуск в любое удобное для него время, в связи с чем отсутствие истца на работе не может рассматриваться как прогул, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, и не влечет увольнение истца за грубое нарушение служебной дисциплины. Работник восстановлен на работе.

(Апелляционное определение Московского городского суда от 14.05.2015 г. по делу N 33-8626).

3. Работница была уволена за прогул в связи с самовольным отгулом, взятым в связи с тем, что она была отозвана из отпуска. Впоследствии обратилась к руководителю с тем, чтобы были предоставлены дни отгула сразу после отпуска. Устно руководитель не возражал против предоставления работнице отгулов за отзыв из отпуска, но в письменной форме отгулы не оформлялись. Выйдя на работу, работница узнала, что ее отсутствие расценено как прогул, послуживший основанием увольнения.

Согласно ч. второй ст. 125 ТК РФ 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 текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Суд указала, что доводы работодателя о том, что истица во время выхода из отпуска ненадлежащим образом исполняла свои служебные обязанности, не имеют значения для разрешения спора, поскольку эти обстоятельства могли являться самостоятельным основанием для привлечения истицы к дисциплинарной ответственности, но работодателем не были приняты для этого меры. Истица была восстановлена на работе.

(Определение Алтайского краевого суда от 4 мая 2011 г. по делу N 33-3722/11)

4. Работник подал заявление о предоставлении ему основного и дополнительных отпусков в связи с нахождением его супруги в отпуске по беременности и родам (с приложением копий свидетельства о рождении ребенка и свидетельства о заключении брака), в предоставлении которых было отказано. **Работодатель обосновал отказ в предоставлении отпуска тем, что супруга работника не работает, а значит находится в отпуске по беременности и родам она не может, в связи с чем работник не имеет право на отпуск в удобное для него время.** Суд пришел к выводу о незаконности такого отказа работодателя в предоставлении работнику отпуска. При этом суд исходил из того, что буквальное понимание и применение ответчиками положений ч. четвертой ст. 123 ТК РФ повлекло за собой ограничение объема трудовых прав работника со специальным статусом, и, как следствие, к отказу в предоставлении законных гарантий лицу с семейными обязанностями, так как такое право является безусловным. Суд указал, что предоставление работнику гарантии по ч. четвертой ст. 123 ТК РФ не может быть поставлено в зависимость от формального признака (нахождения его жены в отпуске по беременности и родам), поскольку иное толкование приводит к дискриминации в сфере труда.

(Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25.11.2014 г. по делу № 33-151072014)

5. Работник обратился к работодателю за предоставлением ему ежегодного отпуска в удобное для него время, однако не сообщил о наличии у него звания «Почетного донора России». Работодатель отказал работнику в предоставлении отпуска, в связи с чем работник обратился в суд.

Судом установлен факт, что работодателю не было известно о наличии у истца права на отпуск в связи с награждением нагрудным знаком "Почетный донор России", поскольку истец не предоставил работодателю об этом соответствующих сведений и, обращаясь с заявлением о предоставлении очередного отпуска, не ссылаясь на наличие у него такого права.

Данное обстоятельство истец не оспаривал в судебном заседании. О наличии у него такого права истец впервые заявил в ходе судебного разбирательства по данному делу, настаивая на удовлетворении требований о предоставлении очередного отпуска.

Суд кассационной инстанции признал, что отказ работодателя в предоставлении отпуска в данных обстоятельствах был правомерен.

(Определение Липецкого областного суда от 16 августа 2010 г. по делу N 33-1902-2010)

Перенос отпуска производится в следующих случаях (ст. 124 ТК РФ):

1. Временная нетрудоспособность работника.
2. Исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.
3. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
4. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
5. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

График отпусков: частые ошибки работодателя

1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 Трудового кодекса РФ). Исходя из этого, **разделение отпуска на части и направление работника в отпуск на 14 календарных дней без согласия работника является неправомерным.**

Работник может быть направлен в отпуск без его согласия только в случае, если отпуск не делится, то есть на 28 календарных дней или другой оставшийся период. При этом должно учитываться требование статьи 123 Трудового кодекса РФ: о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

2. Утвержденная Постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 форма графика отпусков (№ Т-7) не является обязательной для применений с 01.01.2013 г. Работодатель вправе утвердить собственную форму графика отпусков.
Однако, если в компании применяется форма, утвержденная вышеуказанным Постановлением Госкомстата, то работодатель должен соблюдать требования к ведению данной формы.

3. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (статья 123 Трудового кодекса РФ).

В соответствии со статьей 372 Трудового кодекса РФ работодатель перед принятием решения об утверждении локального нормативного акта направляет проект локального нормативного акта в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Таким образом, законодательство приравнивает график отпусков к локальным нормативным актам, что влечет применение к нему тех же требований, что и к локальным нормативным актам.

Спасибо за внимание