

## **Отпуск: а ну-ка, отними**

опубликовано в Журнале Обломoff, [www.oblomoff.ru](http://www.oblomoff.ru) , июнь 2008

**К внутреннему голосу нужно прислушиваться — плохого не посоветует. В данный момент он наверняка нашептывает тебе: пора в отпуск, пора в отпуск. Потому что это противоестественно и вредно — работать летом. Ах, начальство отказывается и говорит, что ты уже там был три года назад? Отлично, пора разобраться со своими правами и обязанностями работодателя в этой области**

### **Имеешь право**

Право на отпуск — важнейшая гарантия надлежащей реализации трудовых прав работников. Ежегодный отпуск — это закрепленное и гарантированное законодательством число свободных от работы дней (помимо выходных и праздничных нерабочих дней), предоставляемое ежегодно всем работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и средней заработной платы.

Отпуск предоставляется ВСЕМ, кто работает по трудовому договору. Даже временным и сезонным работникам положено два «отпускных» рабочих дня за каждый месяц работы либо компенсация при увольнении — за тот же срок.

Уволить тебя во время отпуска работодатель не имеет права (кроме случаев ликвидации организации). Но сам ты уволиться можешь — предупредив, конечно, работодателя за 14 дней до этого знаменательного события.

Как считаются отпускные? Это твой средний заработок за последний год (или полгода). Оплата дополнительных отпусков и расчет компенсаций за неиспользованный отпуск производится по той же схеме. Причем по ст. 136 Трудового кодекса РФ отпускные должны быть выплачены тебе не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска — не менее 28 календарных дней. Это минимум. Удлиниться отпуск может двумя способами: путем соглашения между работодателем и работником в индивидуальном порядке либо путем смены сферы деятельности на такую, где работникам законодательством предоставляются удлиненные отпуска. Это учителя, преподаватели, воспитатели — им положено от 42 до 56 календарных дней; прокурорские работники и судьи, работники здравоохранения, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и работники организаций, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также работники, занятые на работах с химическим оружием, — они имеют право на 56 календарных дней. Круг лиц, пользующихся удлиненными отпусками, постоянно расширяется, так что следи за обновлениями Трудового кодекса.

### **Уходим, уходим, уходим...**

В отпуск можно ходить через каждые 12 месяцев твоей работы (т.е. календарный год не имеет значения). Право взять отпуск за первый год возникает у тебя уже после 6

месяцев непрерывной работы у данного работодателя. Но по соглашению сторон это может произойти и раньше. Например, если ты вдруг усыновишь ребенка в возрасте до трех месяцев или даже если твоя жена находится в отпуске по беременности и родам.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, которые обычно есть в любой приличной компании. Если вдруг ты будешь уволен раньше, чем отработаешь 12 месяцев, а отпуск возьмешь за весь год, то по закону на твоей бывшей работе с тебя могут удержать зарплату за неотработанные дни отпуска.

Немного о графиках. Они по закону должны быть составлены на каждый календарный год и утверждены не позже, чем за две недели до наступления нового года. Кстати, отправлять тебя в отпуск, не предупредив как минимум за две недели, работодатель права не имеет. Если это произошло, ты можешь в этот отпуск не идти и перенести его начало на более поздний срок. Почетным донорам, ветеранам, кавалерам ордена Славы и некоторым другим категориям граждан отпуск предоставляется тогда, когда им вздумается, и в график они могут не вноситься.

Кстати, на нашем Крайнем Севере — в смысле в приравненной к нему местности — ты имеешь право получить как минимум 14 дней отпуска для (внимание ) «сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности». Во как

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ). Что еще важно: при исчислении трудового стажа, дающего право на отпуск, продолжительность рабочего дня роли не играет. Работники с неполным рабочим днем имеют право на точно такой же длины отпуск, как и те, кто сидит на рабочем месте, как говорится, от звонка до звонка. Отличие будет только в размере отпускных.

## **Отдыхай больше**

А еще есть дополнительные отпуска — они полагаются многим, очень многим людям. Давай разберемся, кому — возможно, и тебе тоже.

1. Работникам, занятым вредными или опасными работами. Это как раз про тебя? Увы, не всякая работа считается вредной. Это понятие относится к подземным горным работам, открытым горным работам в разрезах и карьерах, работам в зонах радиоактивного заражения и другим работам, связанным с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов.

2. Работникам с ненормированным рабочим днем. То есть тем, кого начальство привлекает к работам за пределами «нормальной» продолжительности рабочего времени (которая, как известно, в России составляет 40 часов в неделю). Этот отпуск не может быть короче 3 дней, но может быть больше — все это ваши с работодателем дела и договоренности. При этом величина твоей переработки по закону не имеет значения.

3. Работникам, имеющим особый характер работы. Правда, что это за характер — закон умалчивает. Такие отпуска совершенно точно предоставляются государственным гражданским служащим; прокурорам, судьям, членам Совета Федерации и их помощникам, депутатам Госдумы; работникам лесной промышленности и лесного хозяйства после каждых трех лет непрерывной работы. Это отпуска за выслугу лет — один день за каждый год гражданской службы.

4. Работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. То есть всем нам Юг Дальнего Востока — не весь, но многие населенные пункты — заслужил своей удаленностью от центра дополнительный отпуск в 8 календарных дней. Таким образом, минимальная продолжительность отпуска всех работников Владивостока составляет 36 календарных дней.

5. Дополнительные отпуска предоставляются пострадавшим в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС — 14 календарных дней, профессиональным спасателям, которые принимают участие в работах по ликвидации чрезвычайных ситуаций, — не более 15 суток из расчета один день отпуска за 24 часа работ.

## **Отпуск — хорошо, а два — лучше**

А что, если ты работаешь не на одной работе, а на двух? Так вот, оказывается, на второй работе тебе должны без вопросов предоставить отпуск, если ты уходишь в отпуск на основной. Даже если на дополнительной работе ты провел меньше шести месяцев. Причем тебе не надо ничего доказывать никакими справками — просто пишешь заявление, и начальство обязано предоставить отпуск. Если продолжительность ежегодного отпуска по совместительству меньше чем на основной работе, то работодатель по просьбе совместителя должен предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. То есть часть отпуска оплачивается, а часть нет, но место за тобой должно быть сохранено обязательно. Если тебя уволят и укажут в качестве причины «прогул», можешь смело идти в суд и отстаивать свои права (правда, здесь тебе уже придется представить справку с основного места работы о том, что ты действительно был в отпуске). Дело, вероятнее всего, решится в твою пользу, и тебя примут на работу обратно и выплатят отпускные как миленькие. А потом уже ты можешь сам спокойно уволиться из этой компании, потому что работать там после этого случая, скорее всего, будет сложновато.

Перенести или продлить отпуск можно, если ты вдруг оказался временно нетрудоспособен (справка из больницы необходима) или исполнял во время отпуска какие-нибудь государственные обязанности. Правда, об этом работодателя необходимо известить. И тогда смело можешь переносить отпуск на любое удобное тебе время или продлевать его на то количество дней, какое ты не мог по каким-то причинам полноценно отдыхать.

Если ты заболел до начала отпуска, то по согласованию с работодателем он переносится на другой срок.

Если ты вдруг забыл или не смог уведомить работодателя о том, что заболел, то справку можно представить и после — тогда твои «прогулы» заменят на «отсутствие»

по болезни». А вот если ты решишь ухаживать в период ежегодного оплачиваемого отпуска за заболевшей женой или ребенком, то это не будет являться причиной для продления отпуска.

## **Компенсации**

Отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. В редких случаях с согласия работника отпуск может быть перенесен на следующий рабочий год. И хотя по закону такие случаи считаются исключением, на практике это происходит со многими: отпуска накапливаются, а просвета в рабочем графике все не наблюдается. В этом случае за работодателем сохраняется обязанность предоставить сотруднику «пропущенные» отпуска либо выплатить ему денежную компенсацию за неиспользованные «отпускные» дни.

Компенсация — это отдельный разговор. Статья 126 ТК РФ разрешает работодателю (внимание: это его право, а не обязанность) по соглашению с работником заменить последнему часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, денежной компенсацией.

Например, работнику полагается основной отпуск 28 дней и дополнительный продолжительностью 3 дня, который присоединяется к основному. Два года он их не получал. В результате 56 дней основного отпуска ему должны предоставить днями отдыха, и только накопившиеся дополнительные 6 дней могут быть компенсированы в денежной форме. Обычно выбор этот делается по соглашению сторон. И если тебе вдруг выплатили компенсацию хоть за что-то, просто хватай ее и беги, пока не отобрали.

Чтобы избежать такого накопления отпусков, закон запрещает непредоставление любому работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. А еще по закону хотя бы одна из частей ежегодного отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

## **Интересные моменты**

Бывает такое, что начальник звонит тебе, отпускнику, прямо на Канары и требует немедленно приехать, потому что в офисе ужасный бардак и без тебя они не справляются? Конечно, бывает. В таких случаях ты можешь приехать, только если сам этого хочешь. Если откажешься — никто не в праве тебя уволить или наказать рублем.

Отпуск с последующим увольнением — распространенная у нас практика. Это твое законное право, как и то, что ты можешь «передумать» до конца отпуска. И если на твое место не приглашен другой сотрудник в порядке перевода, то тебя возьмут назад. Еще один вариант: при увольнении получить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск в размере среднего месячного заработка. Если работник проработал в организации менее года, то компенсацию он получает пропорционально отработанному времени.

Отпуск без сохранения заработной платы, но с сохранением места работы предоставляется в некоторых случаях, а именно: по семейным обстоятельствам

(вступление в брак, похороны близких родственников и т.п.) и в других случаях по уважительным причинам. По договоренности с работодателем отпуск без сохранения зарплаты может быть впоследствии отработан работником в нерабочее время. Договориться об этом можно как до, так и после такого отпуска.

Есть случаи, когда работодатель обязан предоставить такой отпуск: работающим пенсионерам — до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) погибших военнослужащих — до 14 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней; работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери; работникам в случае болезни — на три дня в течение года по личному заявлению гражданина без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания. А также в некоторых более редких случаях.

Кстати, есть большая разница между отпуском без сохранения заработной платы и так называемым «вынужденным отпуском» без сохранения заработной платы в связи с ухудшением финансово-экономического положения предприятия. Такие «вынужденные» отпуска без сохранения зарплаты, вообще-то, трудовым законодательством не предусмотрены. Согласно ст. 157 ТК такой отпуск должен быть оплачен работодателем как вынужденный простой в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

## **Я буду жаловаться**

Итак, кто же заступится за тебя в случае нарушения твоих трудовых прав?

Конечно же, **Федеральная государственная инспекция труда в Приморском крае**. Она находится по адресу: **Владивосток, ул. Пологая, 68, телефоны: 26-96-63, 26-89-04.**

Обращение может быть составлено в свободной письменной форме. После чего на твое предприятие придет инспектор и проверит поступившую информацию, не называя твоего имени, так что бояться репрессий со стороны руководства не следует. Если информация подтверждается, инспектор выдает руководителю организации предписание об устранении нарушений трудового законодательства. В случае неподчинения сотрудник госинспекции может оштрафовать работодателя.

Второе место, куда ты можешь смело идти жаловаться, — мировой суд. Встречаются судьи, которые отказываются принимать подобное заявление, мотивируя это тем, что необходимо сначала обратиться в инспекцию труда. Но тут они не правы. В соответствии с Конституцией РФ (статья 45) в России гарантируется государственная защита прав и свобод человека и гражданина (в том числе и в сфере труда), при этом каждый вправе защищать свои права и свободы всеми не запрещенными законом способами (следовательно, по своему выбору — как в судебном, так и в несудебном порядке). А в соответствии со статьей 320 ГПК РФ указанное решение мирового судьи может быть обжаловано в апелляционном порядке в соответствующем районном суде.

Так что не бойся защищать свои права, если они были нарушены. Как показывает практика, подобные дела чаще всего решаются в пользу работника.

**Благодарим ЗАО Юридическая компания «Инмар» за помощь в подготовке материала**