

Порядок предоставления трудовых отпусков

Трудовые отпуска: предоставляем и используем правильно

Порядок предоставления трудовых отпусков регулирует глава 12 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс).

Предназначение трудового отпуска - отдых и восстановление работоспособности, укрепление здоровья и иных личных потребностей работника.

Виды трудовых отпусков

Законодательством о труде предусмотрены следующие виды трудовых отпусков – основной (статья 155 Трудового кодекса) и дополнительные. К дополнительным отпускам относятся:

отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (статья 157 Трудового кодекса);

за ненормированный рабочий день (статья 158 Трудового кодекса);

за продолжительный стаж работы (статья 159 Трудового кодекса);

поощрительный отпуск (статья 160 Трудового кодекса).

Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день и за продолжительный стаж работы устанавливаются нанимателем.

Максимальная продолжительность дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день и за продолжительный стаж работы установлена законодательством – до 7 календарных дней и до 3 календарных дней включительно соответственно. Порядок, условия предоставления и продолжительность этих отпусков определяются коллективным или трудовым договором, нанимателем.

Статьей 158 Трудового кодекса предусмотрено предоставление работникам с ненормированным рабочим днем дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день продолжительностью до 7 календарных дней.

Законодательством не установлены нормы переработки сверх установленной продолжительности рабочего времени для ненормированного рабочего дня. Вместе с тем, такая переработка не может быть ежедневной, следовательно, ненормированный рабочий день не может превращаться в постоянно удлиненный.

Решая вопрос о предоставлении работнику дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, наниматель учитывает прежде всего необходимость выполнения работником трудовых обязанностей за пределами установленной в организации нормы рабочего времени.

Норма продолжительности рабочего времени непосредственно в организации определяется локальными нормативными правовыми актами (например, графиком работ (сменности), правилами внутреннего трудового распорядка и др.).

Предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в организациях, финансируемых из бюджета, регулируется постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 18.03.2008 № 408 «О предоставлении дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день» (далее - постановление).

Названным постановлением рекомендовано в организациях, финансируемых из бюджета, предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день отдельным категориям работников, указанным в приложении к постановлению.

Согласно пункту 2 постановления оплата дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в бюджетных организациях производится за счет средств, полученных от осуществления приносящей доходы деятельности (если в соответствии с законодательством такие средства остаются в их распоряжении), а при отсутствии указанных средств - за счет средств, предусмотренных в смете организации на оплату труда.

Приложением к постановлению определен Перечень категорий работников бюджетных организаций, которым могут предоставляться дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (далее - Перечень). В Перечне работники бюджетных организаций разделены на категории, и для каждой категории определен диапазон продолжительности дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день.

При решении вопроса о предоставлении работнику дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день нанимателю следует учитывать напряженность, сложность труда, а также фактическую переработку им сверх нормы продолжительности рабочего времени и необходимость выполнения работником своих трудовых обязанностей за пределами установленной нормы рабочего времени.

Руководствуясь частью второй статьи 158 Трудового кодекса порядок, условия предоставления и конкретная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день в пределах диапазона, предусмотренного в Перечне, определяются соответствующим перечнем организации, который прилагается к коллективному договору организации либо при отсутствии такового утверждается нанимателем. Также отпуск за ненормированный рабочий день может быть установлен индивидуально для работника в его трудовом договоре (контракте). В дальнейшем условие трудового договора (контракта) о предоставлении данного отпуска может быть изменено по соглашению сторон.

Категории работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день, определен постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 10 декабря 2007 г. № 1695 «О категориях работников, которым не устанавливается ненормированный рабочий день».

Продолжительность дополнительного поощрительного отпуска, предоставляемого в соответствии со статьей 160 Трудового кодекса, законодательством не определена. Указанный отпуск может устанавливаться коллективным договором, соглашением или нанимателем всем работникам, отдельным их категориям (по специальностям и видам производств, работ, структурных подразделений), а персонально – трудовым договором.

Также следует отметить, что дополнительный поощрительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней включительно устанавливается работникам, работающим по контракту, как одно из обязательных условий контракта нанимателя с работником (подпункт 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» (с изменениями и дополнениями) (далее – Декрет).

Порядок предоставления трудовых отпусков за первый рабочий год

Рабочий год, за который предоставляется трудовой отпуск, - промежуток времени, равный по продолжительности календарному году, но исчисляемый для каждого работника со дня приема на работу (статья 163 Трудового кодекса).

По общему правилу, установленному частью первой статьи 166 Трудового кодекса, трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя.

Вместе с тем, до истечения шести месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовые отпуска по желанию работника:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- лицам моложе восемнадцати лет;
- работникам, принятым на работу в порядке перевода;
- совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;
- участникам Великой Отечественной войны;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, послевузовское образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней или заочной форме получения образования;
- в других случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашением или трудовым договором.

Работающим женам (мужьям) военнослужащих по их желанию трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском их мужей (жен).

Из приведенной нормы следует, что указанным категориям работников наниматель обязан предоставить по желанию работника до истечения шести месяцев работы трудовой отпуск полной продолжительности.

Однако допускается, кроме указанных случаев, предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней.

С учетом части четвертой статьи 166 Трудового кодекса у нанимателя есть право до истечения шести месяцев работы у данного нанимателя предоставлять трудовой отпуск пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней. То есть предоставляемая часть трудового отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, что фактически является разделением отпуска на части.

Шесть месяцев - это минимальный период, после которого может предоставляться трудовой отпуск. Трудовой отпуск может предоставляться в первом рабочем году не только через шесть месяцев, но и через 6 - 11 месяцев.

Условия предоставления трудовых отпусков за второй и последующие рабочие годы

Отпуска за второй и последующие рабочие годы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления трудовых отпусков, т.е. графиком отпусков.

Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается для коллектива работников графиком трудовых отпусков, утверждаемым нанимателем, а также согласованным с профсоюзом, если такое согласование предусмотрено коллективным договором. При составлении графика трудовых отпусков наниматель учитывает мнение работника о времени его ухода в отпуск, если это не препятствует нормальной деятельности организации и реализации права на отпуск других работников, а также планирует очередность трудовых отпусков в соответствии с частью четвертой статьи 168 Трудового кодекса.

График трудовых отпусков составляется на календарный год не позднее 5 января или иного срока, установленного коллективным договором, соглашением либо согласованного нанимателем с профсоюзом, и доводится до сведения всех работников.

Дата начала трудового отпуска определяется по договоренности между работником и нанимателем.

Требований об указании в графике отпусков даты начала и окончания трудового отпуска законодательство не содержит. В графике отпусков могут быть указаны только месяцы предоставления трудовых отпусков. В этом случае требуется дополнительная договоренность между работником и нанимателем о конкретной дате начала трудового отпуска. Согласованный день фиксируется в приказе, записке об отпуске. Месяц и дата отпуска, определенные нанимателем по согласованию с работником, обязательны для них и могут быть изменены только по соглашению между ними.

Уведомление нанимателем работника о времени начала трудового отпуска

Согласно статье 169 Трудового кодекса наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней. Работник, которому трудовой отпуск предоставляется индивидуально, уведомляется в тот же срок письменно.

Уведомить работников о времени начала трудового отпуска можно следующими способами. Например, вывесить списки работников, с указанием структурного подразделения, месяца и дня начала отпуска и его окончания, даты вывешивания списка, либо путем направления руководителям соответствующих структурных подразделений такого списка; индивидуально - ознакомлением работника под роспись с приказом о предоставлении отпуска или запиской об отпуске, в которой указаны даты начала и окончания трудового отпуска. Варианты уведомления, как правило, зависят от штата работников.

Невыполнение нанимателем установленной статьей 169 Трудового кодекса обязанности об уведомлении работника о времени начала трудового отпуска может быть квалифицировано уполномоченными должностными лицами Департамента государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь как нарушение законодательства о труде.

Замена отпуска денежной компенсацией

Порядок замены отпуска денежной компенсацией предусмотрен статьей 161 Трудового кодекса, согласно которой часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающая 21 календарный день, по соглашению между работником и нанимателем может быть заменена денежной компенсацией.

Замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, отпусков, предоставляемых беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе восемнадцати лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы не допускается.

Следует обратить отдельное внимание специалистов на порядок замены отпуска денежной компенсацией. Вопрос о замене части трудового отпуска денежной компенсацией решается в момент предоставления отпуска. Замену трудового отпуска денежной компенсацией следует рассматривать как исключение из общего правила использования отпуска, а не правилом, обязательным к исполнению.

При реализации данной нормы следует соблюдать следующие условия и порядок:

- требуется письменное заявление работника и согласие нанимателя, оформленное резолюцией на заявлении и изданием приказа;
- соглашение сторон о замене части отпуска денежной компенсацией должно быть достигнуто и оформлено до начала предоставления части отпуска, которая будет реально использована;
- не менее 21 календарного дня отпуска должно быть использовано по прямому назначению, т.е. в натуре;
- работник должен отработать весь свой рабочий год, под которым понимается 12 месяцев минус суммарная продолжительность трудового отпуска, на который работник имеет право.

В этой связи при разделении отпуска на части (часть первая статьи 174 Трудового кодекса) применение статьи 161 Трудового кодекса будет неправомерным.

Например, продолжительность трудового отпуска работника составляет 29 календарных дней. В соответствии с коллективным договором трудовой отпуск может быть разделен на три части. Продолжительность первой части отпуска – 15 календарных дней, второй и третьей - 7 календарных дней. Работник использовал две части трудового отпуска (15+7). В приведенной ситуации замене не подлежит третья часть отпуска продолжительностью 7 календарных дней, поскольку при применении части первой статьи 174 Трудового кодекса, происходит разделение отпуска на части и использование его в натуре, т.е. в виде отдыха.

Перенос части трудового отпуска на следующий рабочий год

Согласно статье 170 Трудового кодекса наниматель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск, как правило, в течение каждого рабочего года (ежегодно). Из приведенной нормы следует, что трудовой отпуск предоставляется и используется ежегодно, т.е. в рамках рабочего года работника.

Нередко возникает вопрос о возможности переноса трудового отпуска на следующий рабочий год. Поясним следующее.

Перенос трудового отпуска на следующий рабочий год законодательством о труде не предусмотрен, кроме того, непредоставление трудового отпуска работнику в текущем рабочем году будет являться нарушением нанимателем трудового законодательства.

Вместе с тем, законодательство о труде допускает перенос части отпуска на следующий рабочий год только в двух случаях, предусмотренных статьей 170 Трудового кодекса (в исключительных случаях в связи с производственной необходимостью) и частью третьей статьи 174 Трудового кодекса (в случае отзыва работника из трудового отпуска).

Перенос части трудового отпуска на следующий рабочий год возможен лишь по инициативе нанимателя с согласия работника в исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальной деятельности организации. При этом наниматель обязан предоставить до конца

текущего рабочего года, а работник использовать не менее четырнадцати календарных дней отпуска.

Переносимая часть трудового отпуска по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год или используется отдельно.

Запрещается непредоставление трудового отпуска работникам моложе восемнадцати лет и работникам, имеющим право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

Отзыв работника из трудового отпуска

Отзыв работника с его согласия из отпуска и предоставление неиспользованной в связи с отзывом его части являются предметом регулирования частей 2 и 3 статьи 174 Трудового кодекса.

Отзыв из отпуска предполагает перерыв в его использовании, о котором работник и наниматель заранее не договаривались. Необходимость в отзыве работника возникает в процессе использования трудового отпуска и должна быть отражена приказе об отзыве работника из отпуска.

Согласно части третьей статьи 174 Трудового кодекса неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем компенсируется одним из трех способов:

- предоставляется в течение текущего рабочего года в срок, определяемый соглашением между работником и нанимателем;
- по желанию работника присоединяется к отпуску за следующий рабочий год;
- по желанию работника компенсируется в денежной форме.

При желании работника использовать неиспользованную часть в течение текущего рабочего года в приказе на отзыв из отпуска целесообразно указать период (месяц, квартал), в котором работник желает использовать эту часть.

В случае присоединения неиспользованной части к отпуску за следующий рабочий год она будет предоставляться вместе с отпуском в следующем рабочем году согласно графику отпусков.

При желании работника вместо неиспользованной части отпуска получить денежную компенсацию нанимателем следует руководствоваться статьями 170 и 174 Трудового кодекса.

Исходя из требований части третьей статьи 170 Трудового кодекса о том, что использованная часть отпуска в текущем рабочем году должна быть не менее 14 календарных дней, отзыв из отпуска работника следует производить с учетом использования в текущем рабочем году не менее 14 календарных дней в натуре.

Выплачивая за оставшуюся часть отпуска денежную компенсацию, наниматель руководствуется статьей 174 Трудового кодекса. В данном случае статья 161 Трудового кодекса не применяется. Для выплаты компенсации не требуется обязательная отработка работником полного рабочего года и использование в натуре 21 календарного дня отпуска.

Не допускается отзыв из отпуска работников моложе восемнадцати лет, работников, имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (часть пятая статьи 174 Трудового кодекса).

Разделение отпуска на части

Разделение трудового отпуска может производиться по договоренности между работником и нанимателем на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением (статья 174 Трудового кодекса). В данном случае перечень указанных документов является исчерпывающим, а под соглашением в данном случае подразумевается соглашение, как локальный нормативный правовой акт, заключаемый на республиканском (генеральное соглашение), отраслевом (тарифное соглашение) и местном (местное соглашение) уровнях, предусматривающий иное разделение отпуска на части.

Как правило, вопрос о разделении трудового отпуска на части решается сторонами трудового договора при составлении графика отпусков, что находит отражение в нем путем включения двух частей отпуска в график отпусков, либо непосредственно при предоставлении трудового отпуска.

Перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года

Статья 171 Трудового кодекса предусматривает право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года. Следует обратить внимание, что речь в данной статье идет о переносе и продлении трудового отпуска в рамках текущего рабочего года.

Так, трудовой отпуск может быть перенесен или продлен:

- 1) при временной нетрудоспособности работника;
- 2) при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- 3) в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;
- 4) при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с получением образования (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);
- 5) в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска;
- 6) с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

Если причины, перечисленные в части первой статьи 171 Трудового кодекса наступают во время трудового отпуска, он продлевается на соответствующее число календарных дней либо по желанию работника неиспользованная часть отпуска переносится на другой согласованный с нанимателем срок текущего рабочего года.

Если такие причины наступили до начала трудового отпуска, отпуск по желанию работника переносится на другое время текущего рабочего года, определяемое по договоренности между работником и нанимателем.

Работник обязан уведомить нанимателя о причинах, препятствующих использованию трудового отпуска в запланированный срок, и времени продления отпуска.

Продление трудового отпуска осуществляется с дня, следующего за днем окончания трудового отпуска либо периода нетрудоспособности (если нетрудоспособность наступила в период отпуска и продолжилась после его окончания), независимо от того, на какой день недели выпадает этот день (рабочий или выходной).

Если между окончанием периода нетрудоспособности либо трудового отпуска и началом неиспользованной в связи с болезнью частью трудового отпуска происходит перерыв даже в один день, то фактически будет иметь место перенос отпуска, а не его продление.

Когда перенос отпуска осуществляется с согласия сторон, от работника требуется письменное заявление, на которое налагается резолюция нанимателя. При переносе трудового отпуска на другой срок в график отпусков, как правило, исправления не вносятся, а заявление работника с согласительной резолюцией прилагается к графику отпусков.

Гарантия по сохранению среднего заработка за время трудового отпуска

Трудовой отпуск предоставляется за работу в течение рабочего года (ежегодно) с сохранением прежней работы и среднего заработка.

Согласно статье 175 Трудового кодекса за время трудового отпуска за работником сохраняется средний заработок, исчисляемый в порядке, установленном Правительством Республики Беларусь или уполномоченным им органом.

Наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска (статья 176 Трудового кодекса).

При этом пунктом 4 Декрета средний заработок за все время отпуска наниматель выплачивает не позднее чем за один день до начала отпуска.

Таким образом, при выплате среднего заработка за время трудового отпуска в отношении работников, работающих на условиях заключенного контракта, следует руководствоваться нормами Декрета.

Кроме того необходимо отметить, что нормы законодательства о труде предусматривают предварительную, до начала отпуска, выплату заработка, сохраняемого за время трудового отпуска. Действие указанных норм направлено на соблюдение интересов работника и является обязанностью нанимателя. В случае их невыполнения у работника есть право требовать переноса отпуска.

Отказ работника от использования трудового отпуска

Согласно статье 173 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – Трудовой кодекс), если трудовой отпуск предоставлен с соблюдением установленного порядка, но работник отказывается использовать отпуск в определенный для него срок без законных оснований, наниматель вправе отказать работнику в переносе отпуска и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск, кроме случаев, предусмотренных частью первой статьи 179 Трудового кодекса, т.е. при увольнении.

При этом обязательно должен соблюдаться установленный порядок предоставления отпуска, в противном случае отпуск может быть перенесен по желанию работника. Например, в случае

невыплаты работнику до начала отпуска (не позднее чем за два дня) заработной платы за время отпуска, отпуск переносится по желанию работника на другой, более поздний, срок в пределах рабочего года. Решение о переносе отпуска принимает работник, и оно является обязательным для нанимателя.

В то же время статья 173 Трудового кодекса и другие законодательные акты о труде не устанавливают перечня законных оснований, по которым возможен отказ работника от использования трудового отпуска.

Статья 173 может применяться при соблюдении следующих условий:

- предоставление трудового отпуска производится в срок, установленный графиком либо соглашением сторон;
- работник предупрежден за 15 дней до начала отпуска;
- подготовлен к выплате средний заработок за время отпуска (не позднее чем за 2 дня до его начала);
- соблюдены нормы статей 166, 167, 170, 171 Трудового кодекса;
- не достигнута договоренность о переносе отпуска.

Наниматель в каждом конкретном случае должен самостоятельно принимать решение о применении к работнику мер, предусмотренных в ст. 173 Трудового кодекса.

Следует также иметь в виду, что ст. 173 Трудового кодекса не содержит норм, которые бы обязывали нанимателя отказывать работнику в переносе отпуска. В статье речь идет лишь о праве нанимателя на отказ работнику в переносе отпуска.

О единовременной выплате на оздоровление

В соответствии со статьей 182 Трудового кодекса наниматель обязан в случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, при предоставлении трудового отпуска (а при разделении его на части - при предоставлении одной из частей отпуска) производить работнику единовременную выплату на оздоровление в размере, определяемом законодательством, коллективным договором, соглашением, трудовым договором.

Материальная помощь (единовременная выплата на оздоровление) при предоставлении трудового отпуска носит характер дополнительной социальной льготы. Ее установление регулируется локальными нормативными правовыми актами нанимателя, которые принимаются в организации самостоятельно, а также соглашением сторон, закрепленным в положениях заключенного сторонами договора (контракта), и является правом, а не обязанностью нанимателя.

Увольнение в период отпуска

В соответствии с частью второй статьи 43 ТК не допускается увольнение работника в период временной нетрудоспособности (кроме увольнения по пункту 6 статьи 42 ТК) и в период пребывания работника в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного

подразделения организации, расположенных в другой местности, прекращения деятельности индивидуального предпринимателя.

В пункте 16 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 26.06.2008 № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» разъяснено, что истечение срока контракта является основанием для его прекращения (п. 2 ст. 35 ТК). Контракт прекращается в последний день его действия независимо от того, на какой день (рабочий или выходной) приходится его окончание. Увольнение работника по данному основанию не исключается в период временной нетрудоспособности либо пребывания в отпуске.

В этой связи нахождение работника в день истечения срока контракта в отпуске не препятствует нанимателю произвести увольнение. Гарантии о запрещении увольнения в период временной нетрудоспособности или нахождения работника в отпуске, установленные ст. 43 ТК, распространяются на работников лишь при расторжении трудового договора по инициативе нанимателя, а прекращение контракта в связи с истечением срока таковым не является.

Таким образом, в период нахождения работника в трудовом отпуске он может быть уволен по любому основанию, например, по соглашению сторон, в порядке перевода к другому нанимателю, за отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, за исключением оснований увольнения по инициативе нанимателя (статья 42 ТК, кроме пункта 6).