

Об особенностях предоставления отпуска без сохранения заработной платы

Трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено три вида отпусков: ежегодный оплачиваемый отпуск, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и отпуск без сохранения заработной платы.

В настоящей статье предлагается обсудить особенности предоставления отпуска без сохранения заработной платы, поскольку складывающаяся судебная практика свидетельствует о неправильном применении работодателями норм трудового законодательства при его предоставлении, что в последствии влечет нарушение трудовых прав работников.

Итак, частью 1 ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) предусмотрено, что по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Особенностью данного вида отпуска является то, что нерабочие праздничные дни и дни временной нетрудоспособности не продлевают срок отпуска без сохранения заработной платы. Выданный в период такого отпуска листок нетрудоспособности оплачивается после завершения или досрочного окончания (прекращения) отпуска. То есть, если работнику предоставлено 14 календарных дней отпуска без сохранения зарплаты, а он заболел на второй день, и больничный лист закрыт на 13 день отпуска, то спустя 1 день (14) работник обязан выйти на работу.

Отпуска без сохранения заработной платы общей продолжительностью до 14 календарных дней (в течение одного рабочего года) включаются в стаж работы, который дает работнику право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч. 1 ст. 121 ТК РФ). Но если общая (суммированная) продолжительность отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составит более двух недель, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, календарные дни, начиная с 15-го дня не учитываются, а дата окончания рабочего года смещается на число дней, исключенных из этого стажа. То есть, если работник взял без сохранения заработной платы отпуск на 30 календарных дней, то период рабочего года, в том числе дающего право на очередной оплачиваемый отпуск, сместится на 16 дней.

Трудовым законодательством не предусмотрено суммирование отпусков без сохранения заработной платы и их перенос на следующий год.

Обратите внимание, что в указанном случае основанием для предоставления отпуска без сохранения заработной платы является письменное заявление работника. Естественно, что инициатива предоставления такого отпуска должна исходить от работника. Общеизвестно, что работодатель не может отправить работника в данный отпуск по своему усмотрению (из-за уменьшения объема работ, финансовых трудностей в организации и т.п.), в противном случае это однозначно свидетельствует о нарушении трудовых прав работника.

Следует отметить, что законодательством не предусмотрена возможность работодателя отозвать работника из отпуска без сохранения заработной платы. Однако работник сам в любой момент без объяснения причин вправе отказаться от использования отпуска и вернуться к исполнению трудовых обязанностей, письменно уведомив об этом работодателя.

Таким образом, руководитель предприятия или организации не вправе издать приказ об отзыве работника из отпуска без сохранения заработной платы даже при наличии письменного согласия последнего, но обязан издать приказ о досрочном окончании (прекращении) такого отпуска, если к нему поступит соответствующее заявление работника.

В силу ч. 6 ст. 81 ТК РФ увольнение работника, находящегося в отпуске без сохранения заработной платы, по инициативе работодателя не допускается за исключением случаев ликвидации предприятия или получения письменного волеизъявления самого работника.

Работникам необходимо помнить, что отпуск без сохранения заработной платы, за исключением случаев предусмотренных ТК РФ, о которых будет указано ниже, предоставляется исключительно по соглашению с работодателем на основании письменного заявления работника.

Уход в отпуск без сохранения зарплаты без предварительного согласования с работодателем, в том числе в части его начала и продолжительности, может расцениваться как прогул и явиться основанием к расторжению трудового договора в связи с однократным грубым нарушением трудовой дисциплины.

Но вместе с тем, федеральным законодателем предусмотрены случаи, когда работодатель не вправе отказать в предоставлении отпуска без сохранения зарплаты, а обязан его предоставить любому работнику по его заявлению: в случае рождения ребенка; в случае регистрации брака; смерти близких родственников. Продолжительность отпуска в указанных случаях составляет не более 5 календарных дней. Но, если, например, регистрация брака, рождение ребенка и смерть близкого родственника произошли в разное время в течение одного рабочего года, то отпуск без сохранения заработной платы должен быть предоставлен в каждом случае.

Кроме того, трудовым законодательством предусмотрены отдельные категории граждан, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время: участникам Великой отечественной войны - до 35 календарных дней в году (следует отметить, что к указанной категории лиц относятся граждане, приравненные к участникам Великой Отечественной войны: ветераны боевых действий; лица, награжденные знаком «Жителю блокадного Ленинграда» и др.); работникам - пенсионерам по старости (возрасту) - до 14 календарных дней в году; работникам - инвалидам - до 60 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году.

Также отпуск без сохранения заработной платы предоставляется: работникам, награжденным орденом Герой социалистического труда, Герой труда, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, удостоенным звания Героя Советского Союза, Героя Российской Федерации, полного кавалера ордена Славы - до 3 недель в году; работникам - членам избирательной комиссии - на время исполнения обязанностей члена избирательной комиссии; работникам - кандидатам на выборах в органы местного самоуправления - на период со дня регистрации кандидата до официального опубликования общих итогов выборов; работникам, являющимся доверенным лицом политической партии, кандидата по одномандатным округам - на период осуществления данных полномочий; супругам военнослужащих - на количество дней,

превышающих основной ежегодный отпуск (для достижения равной с супругами продолжительности отпуска); народным дружинникам или полицейским внештатным сотрудникам - до 10 календарных дней; добровольным пожарным территориального подразделения добровольной пожарной охраны - до 10 календарных дней; работнику, работающему в районах Крайнего Севера или местностях, к ним приравненных - для проезда к месту проведения отпуска и обратно; работнику при работе по совместительству в количестве календарных дней, необходимых для использования ежегодного отпуска по основному месту работы.

ТК РФ предусмотрены отпуска без сохранения заработной платы, в предоставлении которых работодатель не вправе отказать, для лиц, совмещающих работу с получением образования. Но продолжительность такого отпуска зависит от вида получаемого образования. Так, например, если работник совмещает работу с получением высшего образования, то ему предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в количестве 15 календарных дней для поступления в образовательное учреждение (прохождения вступительных испытаний), для итоговой аттестации слушателей подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования, для учащихся по очной форме обучения для прохождения промежуточной аттестации (сдачи зачетов и экзаменов); для подготовки и защиты дипломной работы со сдачей государственных экзаменов - 4 месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - 1 месяц.

Работнику, совмещающему работу с получением среднего профессионального образования, для поступления в профессиональные образовательные организации (прохождения вступительных испытаний) и прохождения промежуточной аттестации (сдачи зачетов и экзаменов), предоставляется отпуск без сохранения заработной платы 10 календарных дней; для прохождения государственной итоговой аттестации - до 2 месяцев.

Вышеперечисленным категориям работников отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в удобное для них время. По желанию работника этот отпуск может быть присоединен к любому другому отпуску, использован полностью или частями. Но вместе с тем, при одновременном наличии двух и более оснований работнику предоставляется один отпуск наибольшей продолжительности из всех возможных (например, работнику, совмещающему работу с получением высшего образования, в случае одновременной регистрации брака и сдачи государственных экзаменов, будет предоставлен один отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 1 месяц).

Самыми распространенными спорными ситуациями при предоставлении данного вида отпуска является прекращение трудового договора в связи с совершением работником прогула.

Приведу несколько характерных примеров, которые основаны на материалах конкретных гражданских дел.

В акционерном обществе на должности заместителя директора работал пенсионер по возрасту, которому в один из рабочих дней позвонили поздно ночью и сообщили, что в соседнем городе с диагнозом «коронавирусная инфекция» в тяжелом состоянии госпитализирована его престарелая мать. На следующий день при первой возможности работник выехал в город, где проживает его мать, о чем сразу известил директора путем переписки в мессенджере, указав в качестве уважительной причины – болезнь престарелой матери. Через 5 дней руководитель путем направления письма посредством электронной почты запросила у работника объяснение по факту невыхода на работу, доказательства наличия уважительных причин и заявление о предоставлении

отпуска. Сотрудник директору посредством мессенджера направил письмо о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на срок свыше месяца, а также сообщил, что справку из больницы о болезни матери представит позже, после ее изготовления. Через две недели работника уволили за однократное грубое нарушение трудовой дисциплины в виде прогула.

Суд первой инстанции, куда с иском о восстановлении на работе обратился пенсионер, отказал в удовлетворении его требований, поскольку допущенный им прогул превышает 14 дней положенного ему как работающему пенсионеру отпуска без сохранения заработной платы. Кроме того, районный суд отверг пояснения истца о наличии уважительных причин отсутствия на работе в связи с тем, что его престарелая мать находилась на стационарном лечении в больнице, в связи с чем необходимости присутствия работника в городе ее проживания не имелось; а кроме того, указал, что истец не совершил необходимых действий, не обратился в установленном порядке к работодателю с заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы.

Суд апелляционной инстанции не согласился с таким решением, сославшись на то, что хронология событий безусловно свидетельствует о нарушении порядка увольнения истца.

Работающий пенсионер своевременно поставил в известность о наличии у него уважительных обстоятельств для невыхода на работу непосредственного руководителя, который запросил у него доказательства наличия причин и заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы. Направив заявление работодателю о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы как работающему пенсионеру, истец совершенно обоснованно полагал, что руководство согласовало его предоставление, как минимум на 14 календарных дней, а следовательно, его отсутствие на работе в течение данного периода не может расцениваться как прогул, поскольку работодатель не имел права отказать в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы в указанный период.

Кроме того, судебной коллегией решение суда первой инстанции признано необоснованным, так как не учитывались требования трудового законодательства о соизмеримости дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка и обстоятельствам, при которых он был совершен. Суд апелляционной инстанции, установив, что истец являлся единственным сыном престарелой женщины, которая в тяжелом состоянии была помещена на стационарное лечение в медицинское учреждение в другом городе, приняв во внимание объективные причины отсутствия истца на работе, вынужденный характер сложившихся обстоятельств, их уважительность, пришел к выводу о несоразмерности примененного дисциплинарного взыскания, и как следствие, нарушении порядка увольнения, в связи с чем, восстановил работающего пенсионера на работе.

По другому гражданскому делу суд первой инстанции также отказал в восстановлении на работе пенсионеру, который просил предоставить отпуск без сохранения заработной платы. Несмотря на пенсионный возраст, работник являлся отцом трех малолетних детей. В один из дней его жене пришло сообщение о скоропостижной кончине близкого родственника, в связи с чем она с самым младшим ребенком вылетела к месту похорон. Пенсионер, работавший охранником посменно, сразу позвонил своим непосредственным руководителям – начальникам смен и предупредил о невозможности выхода на работу, так как остался один с двумя детьми 8 и 6 лет. Следует отметить, что один из детей в это время заболел, а второй не был устроен в детский сад (так как его мать еще находилась в отпуске по уходу за самым младшим ребенком, не достигшим Злетнего возраста). Непосредственные начальники заверили пенсионера, что оформят от его

имени необходимое заявление на отпуск без содержания зарплаты, однако спустя два дня один из них уведомил работника, что руководитель «не подписал его заявление».

После возвращения жены с похорон, пенсионер вышел на работу, где его после дачи объяснений уволили за прогул.

Отказывая в удовлетворении иска работника, суд первой инстанции указал, что истец не совершил необходимых действий, не обратившись к работодателю с личным заявлением о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы, а причины отсутствия пенсионера на работе признал неубажительными.

Вышестоящий суд отменил решение об отказе в иске, поскольку совокупность имеющихся в деле доказательств свидетельствовала, что истец своевременно поставил в известность о наличии у него уважительных обстоятельств для невыхода на работу непосредственных руководителей, которые заверили его в возможности предоставления отпуска без сохранения заработной платы, оформлении от его имени соответствующего заявления либо подачи такого заявления после выхода на работу, фактически разрешив ему отсутствовать на работе. Материалами дела было подтверждено, что в связи со срочным отъездом жены пенсионера, истец был вынужден один остаться с двумя сыновьями 6 и 8 лет дома и осуществлять за ними постоянный уход и надзор, иных родственников для помощи в уходе за малолетними детьми данная семья не имела. Болезненное состояние одного из детей в период, вменяемый пенсионеру в качестве прогула, доказано выданным на имя истца листом нетрудоспособности. Пенсионер был восстановлен на работе в прежней должности.

В другом случае, несмотря на своевременную подачу работающей пенсионеркой заявления о предоставлении 14 дней отпуска без сохранения заработной платы, руководитель отказался его удовлетворить, мотивируя необходимостью исполнения срочных производственных заданий и отсутствием на работе сотрудника, имеющего взаимозаменяемость с пенсионеркой. Уволив пенсионерку за прогул, работодатель в последующем по решению суда не только восстановил ее на работе, но и возместил оплату времени вынужденного прогула, компенсацию морального вреда, а также расходы на оплату услуг адвоката, оказавшего истице необходимую юридическую помощь.

Практически аналогичные обстоятельства сложились у молодого сотрудника, являющегося секретарем одной из участковых избирательных комиссий. После объявления начала предвыборной компании и работы участковых избирательных комиссий работник написал руководителю заявление о предоставлении на период исполнения обязанностей члена избирательной комиссии с правом совещательного голоса отпуска без сохранения заработной платы. В силу требований федерального законодательства о выборах работодатель не вправе отказать им в освобождении от работы, в том числе по производственной необходимости. Не дожидаясь приказа о предоставлении такого отпуска, работник покинул место работы. Данные действия руководитель организации расценил как прогул, о чем были составлены соответствующие акты и издан приказ об увольнении.

В данном случае суды всех инстанций встали на защиту трудовых прав работника, указав, что работодатель однозначно нарушил закон, поскольку исполнение работником общественных обязанностей на выборах депутатов Государственной Думы в качестве члена избирательной комиссии с правом решающего голоса является основанием для освобождения от работы. Увольнение молодого человека признали незаконным и восстановили его в прежней должности.

Каждый из приведенных примеров свидетельствует о том, что работодателям следует внимательнее и более ответственно относиться к вопросам предоставления отпусков без сохранения заработной платы, особенно той категории работников, права которой на данный вид отпуска являются безусловными, не зависящими от воли работодателя.

В случае нарушения работодателем вышеуказанных положений трудового законодательства, рекомендуем работникам обращаться в органы прокуратуры и Государственную инспекцию труда с заявлениями о привлечении виновных лиц к административной ответственности, которая в настоящее время в соответствии с ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях предусмотрена в виде штрафа для должностных лиц и индивидуальных предпринимателей в размере от одной до пяти тысяч рублей, для юридических лиц – от 30 до 50 тысяч рублей.

Разъясняет прокуратура Хабаровского края, 28.09.2022.