

Вопросы предоставления трудовых и социальных отпусков разъяснила заместитель начальника отдела надзора за соблюдением законодательства о труде Гомельского областного управления Департамента государственной инспекции труда Матюк А.Н. Приводим вопросы и ответы к ним.

Вопрос: Работник уходит в трудовой отпуск 20 числа. Какого числа ему должен быть выплачен средний заработок за время трудового отпуска?

Ответ: Согласно статье 176 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) наниматель обязан выплатить средний заработок за время трудового отпуска не позднее чем за два дня до начала отпуска.

В соответствии с частью четвертой пункта 4 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» работникам, с которыми заключен контракт, средний заработок за все время трудового отпуска выплачивается не позднее чем за один день до начала трудового отпуска.

Согласно части первой статьи 10 ТК Беларусь течение сроков, с которыми связано возникновение, изменение или прекращение трудовых отношений, начинается на следующий день после календарной даты, которой определено их начало, если ТК не предусмотрено иное.

Процессуальные сроки начинают исчисляться со следующего дня после календарной даты, которой определено их начало, а заканчиваются в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. Если срок установлен для совершения какого-либо действия, оно может быть выполнено до 24 часов последнего дня срока.

Таким образом, при начале трудового отпуска 20 числа средний заработок за время трудового отпуска работнику, с которым заключен контракт, должен быть выплачен не позднее 24.00 часов 18 числа, бессрочный трудовой договор – не позднее 24.00 часов 17 числа.

Причем, законодательством не предусмотрено право нанимателя об изменении сроков выплаты среднего заработка за время трудового отпуска даже при наличии на то согласия работника.

Вопрос: Какое количество дней трудового отпуска должен предоставить работнику наниматель, если у работника продолжительность основного отпуска – 24 календарных дня, дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день – 3 календарных дня (предусмотрено коллективным договором), дополнительного отпуска за продолжительный стаж работы на предприятии – 2 календарных дня (предусмотрено коллективным договором), дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда – 4 календарных дня (по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда) и дополнительного поощрительного отпуска – 5 календарных дней (предусмотрено в контракте работника в соответствии с Декретом Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»)?

Ответ: Согласно статье 162 ТК дополнительные отпуска присоединяются к основному отпуску (часть первая статьи 155 ТК), если иное не предусмотрено актами законодательства.

Часть первая статьи 155 ТК устанавливает продолжительность основного отпуска – 24 календарных дня.

Главой 12 ТК определены следующие виды дополнительных отпусков:

- дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (статья 157 ТК);
- дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (статья 158 ТК);
- дополнительный отпуск за продолжительный стаж работы (статья 159 ТК);
- дополнительные поощрительные отпуска (статья 160 ТК).

Также наниматель обязан предоставлять работнику, с которым заключен контракт, дополнительный поощрительный отпуск согласно подпункту 2.5 пункта 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26 июля 1999 г. №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины».

По общему правилу суммирования отпусков (основного и дополнительных) к основному отпуску продолжительностью 24 календарных дня присоединяются все вышеуказанные виды дополнительных отпусков.

В ситуации, изложенной в обращении, продолжительность трудового отпуска составит 38 (24+3+2+4+5) календарных дней.

Вопрос: Какая из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней?

Ответ: По договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (часть первая статьи 174 ТК).

В соответствии с нормой при делении отпуска на части одна из его частей, то есть любая часть отпуска, должна быть не менее 14 календарных дней.

В связи с этим трудовой отпуск может быть разделен таким образом, что не первая, а вторая или последующая часть отпуска будет не менее 14 календарных дней.

Вопрос: Можно ли отпуск, предоставляемый работнику-инвалиду, разделить на две части?

Ответ: Согласно части первой статьи 174 ТК по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней. Законодательством не устанавливаются ограничения для каких-либо категорий работников, в том числе для инвалидов, по разделению отпуска на части. Таким образом, трудовой отпуск инвалида может быть разделен на части в порядке, установленном частью первой статьи 174 ТК.

Вопрос: Продлевается ли социальный отпуск без сохранения заработной платы, если в его период работнику был выдан листок нетрудоспособности?

Ответ: Нет, не продлевается. Продлевается или переносится в связи с наступлением временной нетрудоспособности работника только трудовой отпуск (статья 171 ТК).

После закрытия листка нетрудоспособности работнику может быть предоставлен очередной социальный отпуск в установленном законодательством порядке.

Вопрос: Продлевается ли социальный отпуск по семейно-бытовым причинам (с 30 октября по 8 ноября), если в календарные дни его предоставления попадет 7

ноября (День Октябрьской революции), которое является праздничным нерабочим днем?

Ответ: В соответствии с частью второй статьи 151 Трудового кодекса праздничные дни, установленные и объявленные Президентом Республики Беларусь нерабочими, не включаются в число календарных дней только трудового отпуска.

В связи с этим, 7 ноября (День Октябрьской революции) включается в календарные дни социального отпуска, предоставленного с 30 октября по 8 ноября.

Следует отметить, что предоставление социального отпуска на основании статьи 190 Трудового кодекса, его продолжительность, даты, определяются семейно-бытовыми и иными уважительными причинами по соглашению между работником и нанимателем. В связи с этим также нет оснований для смещения даты его окончания по причине праздничного дня, объявленного нерабочим.

Вместе с тем, ввиду того, что в связи с переносом 6 ноября на 4 ноября, у работника с пятидневным режимом работы и выходными суббота и воскресенье, будут выходные с 5 по 7 ноября, можно предложить вариант предоставления не одного социального отпуска с 30 октября по 8 ноября, а двух социальных отпусков с 30 октября по 3 ноября и 8 ноября.

Вопрос: Предоставляется ли отдых продолжительностью 31 календарный день молодому специалисту, направленному на работу в организацию, с которой он уже состоит в трудовых отношениях?

Ответ: В соответствии со статьей 48 Кодекса Республики Беларусь об образовании выпускникам, которым место работы предоставлено путем распределения, гарантируется отдых продолжительностью тридцать один календарный день.

Таким образом, гарантия установлена выпускникам (лицам, получившим образование в учреждении образования), а не работникам. Право на отдых реализуется выпускником в период после окончания обучения и до трудоустройства.

Трудовые отношения между работником и нанимателем регулируются Трудовым кодексом, в соответствии с которым работник может освобождаться от работы на определенный период посредством предоставления ему трудового или социального отпуска.

В связи с этим, молодому специалисту, направленному на работу в организацию, в которой он уже является работником, наниматель может предоставить только трудовой или социальный отпуск в установленном законодательством о труде порядке.

Вопрос: Наниматель отказывается предоставлять отпуск в срок, указанный в графике трудовых отпусков. Правомерны ли действия нанимателя?

Ответ: Согласно части первой статьи 168 ТК 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 данной статьи.

График трудовых отпусков должен взаимно соблюдаться работником и нанимателем. При этом график отпусков отнесен к документу, который определяет трудовой распорядок (статья 194 ТК).

Таким образом, если отпуск работника запланирован графиком, то данный отпуск предоставляется в установленный срок.

Изменение сроков предоставления трудовых отпусков, запланированных графиком, возможно только по соглашению сторон.

Непредоставление нанимателем трудового отпуска в запланированный графиком срок (при отсутствии согласия работника на изменение срока) будет нарушением прав работника.

В связи с этим за установлением данного факта работник может обратиться в Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь и его территориальные подразделения, профсоюз, суд.

Наниматель может изменить время предоставления трудового отпуска в одностороннем порядке только в случаях, предусмотренных статьей 172 ТК. Согласно статье 172 ТК наниматель имеет право досрочно предоставить трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее не предвиденным обстоятельствам.

Вопрос: Наниматель отказывает в предоставлении отпуска полной продолжительности. Вправе ли он настаивать на предоставлении работнику отпуска частями?

Ответ: Согласно части первой статьи 174 ТК по договоренности между работником и нанимателем трудовой отпуск может быть разделен на две части, если иное не предусмотрено коллективным договором, соглашением. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

Таким образом, решение о разделении отпуска на части не может быть принято в одностороннем порядке нанимателем, а только по соглашению с работником. В связи с этим отказ нанимателя в предоставлении работнику отпуска полной продолжительности необоснован.

Вопрос: Когда возможна замена трудового отпуска денежной компенсацией?

Ответ: Замена отпуска денежной компенсацией предусматривается законодателем в трех случаях: по соглашению между работником и нанимателем (ст. 161 ТК), при отзыве работника из трудового отпуска (ст. 174 ТК), при увольнении (ст. 179 ТК).

При этом замену трудового отпуска денежной компенсацией следует рассматривать как исключение из общего правила использования отпуска, а не как правило, обязательное к исполнению. Необходимо учесть, что данная возможность не может быть реализована в отношении некоторых категорий работников.

Так, ст. 161 ТК предусмотрены определенные ограничения, когда не допускается замена денежной компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, беременным женщинам, работникам, признанным инвалидами, работникам моложе 18 лет и работникам за работу в зонах радиоактивного загрязнения в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также дополнительных отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

Произвести замену трудового отпуска денежной компенсацией можно только по соглашению между работником и нанимателем и заменить денежной компенсацией можно только часть трудового отпуска (основного и дополнительного), превышающую 21 календарный день.

В отношении запрета на замену компенсацией отпусков, предоставляемых авансом, следует отметить, что на момент подобной компенсации работник должен отработать весь свой рабочий год, под которым понимается 12 месяцев минус суммарная продолжительность трудового отпуска, на который работник имеет право.

Отзыв из трудового отпуска (часть вторая ст. 174 ТК) предполагает перерыв в использовании отпуска по предложению нанимателя и с обязательного письменного согласия работника. Необходимость в отзыве возникает в процессе использования трудового отпуска и должна быть отражена в приказе об отзыве работника из отпуска. Не использованная в связи с отзывом часть отпуска по договоренности между работником и нанимателем может быть заменяться денежной компенсацией (часть третья ст. 174 ТК).

При этом, если работник вместо неиспользованной части отпуска хочет получить денежную компенсацию, нанимателю следует учитывать нормы ст. 170 и 174 ТК.

Выплачивая за оставшуюся часть отпуска денежную компенсацию, наниматель руководствуется ст. 174 ТК. В данном случае ст. 161 «Замена отпуска денежной компенсацией» ТК не применяется.

При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация (ст. 179 ТК).

Если ко дню увольнения работник проработал часть рабочего года, денежная компенсация выплачивается пропорционально отработанному времени.

Вопрос: Если работник увольняется переводом из одной организации в другую по согласованию между нанимателями, обязана ли организация, из которой он увольняется, выплатить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении? Можно ли компенсацию не выплачивать, если принимающая организация готова предоставить отпуск данному работнику за рабочий год, отработанный на прежнем месте работы?

Ответ: Нет.

Компенсация обязательно должна быть выплачена, так как перевод работника с его согласия к другому нанимателю является основанием прекращения трудового договора (п. 4 ст. 35 ТК).

При увольнении независимо от его основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация (ст. 179 ТК). Таким образом, на прежнем месте работы при увольнении выплачивается денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск, рассчитанная пропорционально отработанному времени, а на новом месте работы начинается новый трудовой период.

Вопрос: Как правильно посчитать количество дней отпуска пропорционально отработанному времени?

Ответ: Порядок исчисления продолжительности трудового отпуска пропорционально отработанному времени регулируется ст. 177 ТК.

Продолжительность трудового отпуска пропорционально отработанному в рабочем году времени определяется путем умножения величины отпуска, приходящегося на один месяц, на количество отработанных месяцев в рабочем году (часть первая ст. 177 ТК).

Расчет отработанных в рабочем году полных месяцев производится по следующей схеме (часть третья ст. 177 ТК):

- 1) подсчитываются дни, включаемые в рабочий год;
- 2) полученная сумма делится на среднемесячное число календарных дней за год;
- 3) остаток дней, составляющий 15 и более календарных дней, округляется до полного месяца, а составляющий менее 15 календарных дней –из подсчета исключается.

Даже если работник проработал у нанимателя менее одного месяца, но более 15 календарных дней, у него есть право на получение компенсации при увольнении за неиспользованный трудовой отпуск.