

Трудовые отпуска. Порядок предоставления и использования.

Статьей 149 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК) установлено право работника на трудовой отпуск.

Законодательством о труде предусмотрены виды трудовых отпусков: основной (статья 155 ТК) и дополнительные. К дополнительным отпускам относятся: отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы (статья 157 ТК); за ненормированный рабочий день (статья 158 ТК); за продолжительный стаж работы (статья 159 ТК); поощрительный отпуск (статья 160 ТК).

Согласно требованиям законодательства о труде наниматель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск в течение рабочего года (ежегодно) (часть 2 статьи 153, часть 1 статьи 170 ТК)

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 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 (часть 1 статьи 168 ТК).

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 ТК, в которой определены категории работников, которым наниматель обязан запланировать отпуск по желанию работника в летнее время или другое удобное время и в определенный период.

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.

Во избежание возникновения спорных ситуаций по вопросам ознакомления работников с графиком трудовых отпусков, субъектам хозяйствования целесообразно доводить до сведения коллектива работников график трудовых отпусков под роспись, а также путем размещения на доступном для обозрения работниками месте (например, на стенде), с отражением в локальных нормативно-правовых актах нанимателя информации о месте размещения графика трудовых

отпусков и порядке ознакомления с ним 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. Соответственно, в графике отпусков могут быть указаны только месяцы предоставления трудовых отпусков.

Согласно требованиям статьи 169 ТК наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней, в том числе работника, которому трудовой отпуск предоставляется индивидуально.

При этом уведомление работников о времени начала трудового отпуска возможно различными способами. Например, путем ознакомления работника под роспись: с письменным уведомлением, в котором указана дата начала трудового отпуска; с приказом о предоставлении отпуска или запиской об отпуске, где указаны даты начала и окончания трудового отпуска; с размещенными в доступном для обозрения работниками месте списками работников структурных подразделения, где указаны даты начала и окончания отпуска.

Отпуска оформляются приказом (распоряжением, решением) или запиской об отпуске, которые подписываются от имени нанимателя уполномоченным им должностным лицом (часть 1 статья 152 ТК).

Статья 171 ТК предусматривает право работника на перенос или продление трудового отпуска в течение текущего рабочего года. Так, трудовой отпуск может быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при наступлении срока отпуска по беременности и родам; в случае привлечения работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы; 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); в случаях невыплаты работнику в установленный срок заработной платы за время отпуска; с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

Если выше перечисленные причины 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 (часть 4 статьи 171 ТК).

Продление трудового отпуска осуществляется со 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).

Когда перенос отпуска осуществляется с согласия сторон, от работника целесообразно получить письменное заявление о переносе отпуска, с последующим наложением резолюции нанимателя. При этом в график отпусков, исправления не вносятся, а заявление работника с согласительной резолюцией руководителя следует приложить к графику отпусков.

Согласно статье 175 ТК 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 ТК).

При этом при выплате среднего заработка за время трудового отпуска в отношении работников, работающих на условиях заключенного контракта, наниматель вправе руководствоваться нормами Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 №29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины», согласно которым средний заработок за все время отпуска наниматель выплачивает не позднее чем за один день до начала отпуска.

Согласно статье 173 ТК, 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, выплаты денежной компенсации за неиспользованный трудовой отпуск при увольнении (часть 1 статьи 179 ТК).

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

В соответствии с частью второй статьи 43 ТК не допускается увольнение работника по инициативе нанимателя 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 (пункт 2 часть 2 статьи 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 пребывания в отпуске. В связи с этим 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 статьей 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 б).

Заместитель начальника отдела надзора
за соблюдением законодательства о труде
Гродненского областного управления
Департамента государственной инспекции труда
Лунь Вероника Эдмундовна
28.04.2018