

Кто-то работает, а кто-то отдыхает...

На сколько частей можно разделить отпуск?

В соответствии со ст. 125 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем, при этом одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Законодательство не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска. В связи с этим оставшиеся дни отпуска могут быть разделены на любое количество частей (например, 5 дней, 8 дней и т.д.), если работник и работодатель достигнут соглашения по этому вопросу.

Каждая из сторон — и работник, и работодатель — вправе отказаться от деления отпуска на части, если считает это для себя невыгодным. Нельзя отказаться в одностороннем порядке от деления отпуска на части после того, как соглашение о разделении отпуска достигнуто и подписано сторонами. Например, если соглашение подписано при составлении графика, сторона не вправе отказаться от получения отпуска по частям, когда пришло время первой части отпуска.

Часто возникает вопрос: Обязан ли работодатель предоставить работнику один день в счет отпуска? Нет, не обязан. Если в заявлении работника указан один календарный день и работодатель считает возможным отступить от графика отпусков и разделить ежегодный оплачиваемый отпуск работника, выделив из него указанный день, то в приказе о предоставлении отпуска должен указываться один календарный день.

Работник может обратиться к работодателю с просьбой перенести отпуск на другой срок (не в соответствии с графиком отпусков) в связи с приобретением туристической путевки. Работодатель вправе отказать работнику или пойти ему навстречу. В случаях, указанных в ст. 124 ТК РФ, работодатель обязан перенести отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Предоставляется ли ежегодный основной оплачиваемый отпуск работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени в период отпуска по уходу за ребенком?

Если работник, находясь в отпуске по уходу за ребенком, работает на условиях неполного рабочего времени, этот период включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст. 93, 121 ТК РФ).

Для использования такого отпуска работнику необходимо прервать отпуск по уходу за ребенком, поскольку одновременное нахождение в двух отпусках, предоставляемых по разным основаниям, Трудовым кодексом РФ не предусмотрено (абз. 2 п. 20 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1). После окончания ежегодного основного оплачиваемого отпуска работник может возобновить отпуск по уходу за ребенком (письма Роструда от 15.10.2012 N ПГ/8139-6-1, ФСС РФ от 14.07.2014 N 17-03-14/06-7836).

Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении

В соответствии со ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Исключений из данного правила в зависимости от основания расторжения трудового договора не установлено. Поэтому при увольнении работника по инициативе работодателя ему также необходимо выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск.

Не платить компенсацию можно, только если на момент увольнения сотрудник проработал у вас менее чем половину месяца (35 Правил, утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169).

А если сотрудник проработал половину месяца и более, компенсацию нужно начислить. Для этого сначала определите количество полных месяцев, отработанных сотрудником. При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключите из расчета. А излишки, составляющие более половины месяца, округлите до полного месяца. Это значит, что если сотрудник проработал у вас, к примеру, всего лишь 15 календарных дней, то для целей расчета компенсации приравняйте эти дни к одному месяцу.

Если продолжительность отпуска по трудовому договору 28 календарных дней, то за каждый отработанный месяц сотруднику по общему правилу полагается 2,33 календарного дня отпуска (ст. 115 ТК РФ). Умножив количество отработанных месяцев на указанное число, получите количество заработанных сотрудником дней отпуска. Если число дней в результате умножения оказалось дробным, то округлять получившееся значение не нужно. Законодательством это не предусмотрено. Просто умножьте итоговое число дней на средний дневной заработок увольняющегося.

Если работодатель отпускные не выплатит, то в соответствии со статьей 392 ТК РФ работник может в трехмесячный срок после увольнения обратиться в суд за их взысканием. Обратите внимание, что компенсация положена и за дополнительный отпуск.

Так, сотрудник в суде заявил, что работодатель сознательно не доводил до него положения постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». По этому документу он имел право на ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 12 рабочих дней.

Работник потребовал выплатить ему компенсацию за 37 лет и 5 месяцев работы в организации. Ему полагается компенсация за 437 дней дополнительного отпуска с учетом использованных им в 2011 году 12 дней, которые он из расчета исключил. Суд данное требование удовлетворил в полном объеме. В апелляционном определении Ярославского областного суда от 11 октября 2012 г. № 33-5504/2012 подтверждена правомерность принятого решения.

Итак, необходимо помнить, что неиспользованные отпуска не аннулируются.

Отпуск с последующим увольнением

В соответствии со ст. 127 Трудового кодекса РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Все расчеты с работником производятся до ухода работника в отпуск, так как по его истечении стороны уже не будут связаны обязательствами (Определение Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 N 131-О-О). Так же следует поступить с трудовой книжкой и справкой о сумме зарплаты за текущий и два предшествующих года, их нужно выдать работнику перед уходом в отпуск, то есть в последний день работы.

В случае болезни работника отпуск не продлевается (письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1), вопреки правилам, установленным ст. 124 ТК РФ. За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности.

Дни предоставленного работнику ранее неиспользованного ежегодного отпуска с последующим увольнением в стаж, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются (Определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.10.2011 N 33-14810/2011).

Ответы на другие часто возникающие вопросы по теме вы можете найти в СПС КонсультантПлюс.