АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 05.05.2024

Внештатник-срочник собрался в отпуск на учебный год

Вопрос

Как оформить отпуска внештатному сотруднику по срочному трудовому договору на учебный год?

Ответ

Трудовой кодекс РФ не содержит норм, регулирующих деятельность внештатного работника. Если в штате такая должность отсутствует, необходимо заключать не срочный трудовой договор, а гражданско-правовой договор, по которому предоставление отпуска не предусмотрено. Если же такая ш*татная единица* (должностная или рабочая единица) предусмотрена штатным расписанием, отпуск предоставляется по общим правилам.

Обоснование

При возникновении отношений между работником и работодателем внештатным работником, как правило, считают лицо, ведущее деятельность на основании договоров гражданско-правового характера. На указанных работников в соответствии со ст. 11 ТК РФ не распространяется действие ни трудового законодательства, ни иных актов, содержащих нормы трудового права. Следовательно, к штатному расписанию организации такие граждане отношения не имеют.

Также к «внештатникам» зачастую относят работников, в трудовых договорах с которыми указывается не должность в соответствии со штатным расписанием, а конкретный вид поручаемой работы. Это предусмотрено ст. 57 ТК РФ. Данная позиция основана на том, что унифицированная форма N Т-3 предусматривает внесение только должности, специальности или профессии, но не вида работы.

Поскольку Трудовой кодекс РФ не содержит норм, регулирующих деятельность внештатного работника, такое понятие не может применяться в трудовых отношениях между работником и работодателем.

Поскольку трудовое законодательство не содержит такого понятия, как «внештатный работник», рекомендуется при отсутствии такой штатной единицы заключать не срочный трудовой договор, а гражданско-правовой договор, по которому предоставление отпуска не предусмотрено.

Если же такая *единица* (должностная или рабочая) предусмотрена штатным расписанием, ежегодные отпуска работнику предоставляются по общим правилам, т.е. ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который составляется до начала каждого календарного года (ст. ст. 122, 123 ТК РФ).

Таким образом, работодатель обязан включить отпуск работника по срочному трудовому договору в график отпусков, только если одновременно выполняются два условия:

1) при составлении графика отпусков работник уже трудится в вашей компании;

2) предполагается, что срок договора не истечет после окончания календарного года, на который составляется график. Такое возможно, в частности, при замещении женщины, ушедшей в декрет, временным работником.

В противном случае включать отпуск работника в график работодатель не обязан. Но по заявлению работника

можно предоставить ему отпуск в любое время, в т.ч. отпуск с последующим увольнением. Если отпуск работнику предоставлен не будет, то при увольнении работодателю следует выплатить ему компенсацию.

Продолжительность отпуска составляет, по общему правилу, 28 календарных дней за один год работы (ст. ст. 115, 122 ТК РФ). Отпускные рассчитываются в общем порядке.

На вопрос отвечала:
Елизавета Артуровна Карапетян,
консультант ИПЦ «Консультант+Аскон»