АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 19.05.2024

Отпуск при ненормированном рабочем дне не использовался: как быть?

Вопрос

Существуют ли ограничения по выплате денежной компенсации за дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день? Отпуск не использовали, и денежная компенсация не выплачивалась с 2006 года. Может ли работник взять компенсацию за все отпуска, или необходимо предоставлять ему отпуск?

Ответ

За все неиспользованные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (с 2006 года) сотрудникам можно выплатить компенсацию (на основании их заявлений) или предоставить эти отпуска.

Обоснование

Ненормированный рабочий день ˘˘˘ это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. ст. 100, 101 ТК РФ).

Переработка компенсируется предоставлением дополнительных дней к отпуску. Продолжительность данного отпуска не может составлять менее трех календарных дней, если большая продолжительность не установлена на локальном уровне организации (ст. ст. 116, 119 ТК РФ; п. 3 Правил, утвержденных Постановлением Правительства РФ от 11.12.2002 N 884).

В действующем трудовом законодательстве нет ограничений на продолжительность переработки при ненормированном рабочем дне. Доплата за переработку при ненормированном рабочем дне также не предусмотрена, так как в этом случае переработка компенсируется предоставлением дополнительных дней к отпуску. Причем, такой отпуск предоставляется независимо от того, сколько раз работник фактически привлекался в течение года к работе сверх установленной продолжительности и привлекался ли вообще.

При этом дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день может быть заменен денежной компенсацией по заявлению сотрудника (ч. 1 ст. 126 ТК РФ).

Роструд в своем Письме от 01.03.2007 N 473-6-0 разъясняет: «За работниками сохраняется право на использование всех полагающихся ежегодных оплачиваемых отпусков. Ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан предоставить работнику не использованный им ежегодный отпуск в срок, определяемый соглашением между работником и работодателем».

Таким образом, если работнику полагаются ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, например, три дня, то компенсацией можно заменить лишь три дня, которые приходятся на период дополнительного отпуска.

Действующим законодательством РФ ограничений по срокам предоставления отпусков за прошлые периоды, замены дополнительных отпусков (за исключением – ч. 3 ст. 126 ТК РФ) за прошлые периоды, нет.

Обратите внимание, что нельзя заменять денежной компенсацией отпуск отдельным категориям работников (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

На вопрос отвечала:
Ольга Яковлевна Решетова,
консультант ИПЦ «Консультант+Аскон»