

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ



ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

Часть 2

Статья 118 ТК РФ «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы»

Апелляционное определение Московского городского суда от 28.02.2019 по делу N 33-9287/2019

Истец считает, что работодатель обязан выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

Как указал суд, удовлетворяя иск частично, истец имел право на ежегодное предоставление основного оплачиваемого отпуска и дополнительного отпуска, установленного Правилами (утв. Приказом Министерства гражданской авиации СССР от 13.03.1986 N 50). За период работы истец использовал часть полагающихся ему дней отпуска, поэтому имеет право на получение компенсации.

При этом суд отклонил доводы истца о том, что помимо дополнительного отпуска за работу в особых условиях ему полагается дополнительный отпуск, установленный коллективным договором. В силу ст. 118 ТК РФ отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Поскольку и коллективным договором, и указанными Правилами установлен отпуск по одному основанию - за особый характер работы, эти отпуска не суммируются. В данном случае работнику должен предоставляться только отпуск, установленный Правилами, как имеющий большую продолжительность.

Статья 119 ТК РФ «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем»

Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 17.07.2013 по делу N 33-7790/2013

По мнению суда, сославшегося на ст. 119 ТК РФ, из смысла данной нормы следует, что право на дополнительный отпуск возникает у работника с

Продолжение на стр. 2-15.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

ненормированным рабочим днем независимо от продолжительности трудового стажа.

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 24.08.2016 по делу N 33-11368/2016

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который, анализируя положения ст. ст. 91, 96, 97, 101, 116, 119, 149, части 1 ст. 99 ТК РФ, пришел к выводу о том, что для работников с ненормированным рабочим днем время, отработанное за пределами нормальной продолжительности рабочего дня, не считается сверхурочной работой, поэтому гарантии, предусмотренные законодателем для работников, работающих сверхурочно, на них не распространяются. Установление ненормированного рабочего дня компенсируется дополнительным отпуском продолжительностью не менее 3 календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Причем такой отпуск предоставляется независимо от того, сколько раз работник фактически привлекался в течение года к работе сверх установленной продолжительности или вообще не привлекался.

Апелляционное определение Московского городского суда от 02.07.2020 N 33-8164/2020

«Таким образом, при рассмотрении настоящего дела судом было установлено, что истцу был определен ненормированный рабочий день с предоставлением за ненормированный рабочий день дополнительного отпуска. При этом, материалы дела не содержат доказательств того, что истец осуществлял работу сверхурочно, не следует это из представленных в материалы дела расчетных листков и табелей учета рабочего времени, с учетом условий заключенного трудового договора, в связи с чем суд пришел к правильному выводу о том, что требования истца об оплате сверхурочной работы удовлетворению не подлежат.»

Апелляционное определение Московского городского суда от 28.01.2020 по делу N 33-1534/2020, 2-5925/2018

«Поскольку режим работы с ненормированным рабочим днем предполагает работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, Трудовой кодекс РФ в качестве компенсации в таком случае предусматривает предоставление работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 3 (трех) календарных

Продолжение на стр. 3-15.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

дней. Такая работа в режиме ненормированного рабочего дня отдельной оплате не подлежит.»

Статья 120 ТК РФ «Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков»

Постановление ФАС Западно-Сибирского округа от 30.07.2013 по делу N А27-19694/2012

Статья 120 ТК РФ определяет, что нерабочие праздничные дни не включаются в число календарных дней отпуска, в связи с чем период отпуска продлевается на количество выпавших на период отпуска праздничных дней. Суд установил, что при предоставлении дополнительно отпуска по уходу за детьми-инвалидами в календарные дни отпуска не были включены праздничные дни, что соответствует указанной норме. Порядок начисления отпускных работодателем не нарушен.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 30.10.2014 по делу N 33-14037/2014

Суд, ссылаясь на Конвенцию N 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» (принята в г. Женева 24.06.1970 год на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ), пришел к выводу о том, что с учетом положений ст. 120, части 1 ст. 392 ТК РФ срок обращения работника по требованиям о предоставлении неиспользованного дополнительного отпуска, если его часть не была отложена в соответствии с п. 2 ст. 9 указанной Конвенции, исчисляется равным 21 месяцу после окончания того года, за который предоставляется отпуск (18 мес. + 3 мес.).

Определение Красноярского краевого суда от 25.04.2017 N 4Г-1138/2017

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 120 ТК РФ, а также п. 6 ст. 53 ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации», в настоящее время порядок расчета времени проезда сотрудниками органов внутренних дел к месту проведения отпуска и обратно, как и механизм сокращения данного отпуска на число неиспользованных к месту проезда дней, нормативно не урегулирован. Также отсутствует

Продолжение на стр. 4-15.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

законодательно закреплённая обязанность использования указанных предоставленных дней именно в период основного отпуска.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.03.2018 N 33-6835/2018 по делу N 2-6170/2017

Суд, разъясняя порядок применения ст. ст. 120 и 128 ТК РФ, отметил, что законодатель четко определил, что в трудовых отношениях является календарным днем, а что рабочим временем. Продолжительность отпуска императивно установлена законом в календарных днях, и иной расчет не применим. Оснований для свободного толкования положений ст. 128 ТК РФ не имеется.

Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 19.03.2020 по делу N 33-2749/2020

«По смыслу названной нормы Трудового кодекса РФ отпуска могут продляться на нерабочие праздничные дни.»

Статья 121 ТК РФ «Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска»

Апелляционное определение Московского городского суда от 14.03.2013 по делу N 11-1707/2013

Истец просил взыскать компенсацию за неиспользованный отпуск с учетом использованных отпусков, при этом в стаж работы, дающий право на отпуск, должен был быть включен весь период времени до выдачи трудовых книжек, поскольку, по его мнению, этот период является вынужденным прогулом. По мнению суда, отклонившего указанный довод, из буквального толкования части 1 ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации следует, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время вынужденного прогула только при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на работе.

Продолжение на стр. 5-15.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**ОТПУСКА**

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 02.06.2017 N 05АП-3486/2017 по делу N А51-29135/2016

Суд указал, что согласно части 3 ст. 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. При этом суд пояснил, что Трудовой кодекс РФ не устанавливает механизма исчисления стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск, в связи с чем следует применять общие правила, аналогичные порядку определения количества дней отпуска, не использованного к моменту увольнения: продолжительность заработанного отпуска рассчитывается пропорционально отработанному во вредных и (или) опасных условиях времени.

Определение Конституционного Суда РФ от 25.05.2017 N 932-О

Заявитель оспорил конституционность ст. 121 ТК РФ, указав, что она не позволяет включать в стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск, время нахождения работника в ежегодном основном оплачиваемом отпуске, лишая тем самым работника части дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Суд с этим не согласился и разъяснил, что включение в такой стаж исключительно времени, фактически отработанного в соответствующих условиях, обусловлено тем обстоятельством, что именно в этот период работник подвергается воздействию вредных и (или) опасных факторов. Такое правовое регулирование призвано компенсировать негативное воздействие указанных факторов на здоровье работников, распространяется на всех лиц, работающих по трудовому договору, и не может расцениваться как нарушающее конституционные права заявителя.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 12.07.2018 по делу N 33-3999/2018

Суд, анализируя ст. 121 ТК РФ, пришел к выводу о том, что в случае увольнения работника компенсации при увольнении подлежит столько дней отпуска, сколько приходится на отработанное время.

Продолжение на стр. 6-15.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 09.04.2019 по делу N 33-7481/2019

Суд, анализируя часть 1 ст. 121 ТК РФ, п. 4 и абзац 2 п. 5 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьями 27 и 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (утв. Постановлением Правительства РФ от 11.07.2002 N 516), пришел к выводу о том, что периоды нахождения в отпуске без сохранения заработной платы исключаются из подсчета специального трудового стажа, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии, поскольку в течение предоставленного отпуска без сохранения заработной платы работник по своей инициативе, получив согласие работодателя, не выполняет трудовые функции по педагогической деятельности, именно в связи с характером которых установлено специальное льготное пенсионное обеспечение.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 15.01.2020 N 33-861/2020 по делу N 2-701/2019

Суд, анализируя п. 4 ст. 121 ТК РФ, пришел к выводу о том, что признание увольнения работника незаконным и изменение даты и основания увольнения не восстанавливают право работника на включение в стаж работы, дающий право на очередной оплачиваемый отпуск, времени вынужденного прогула. Соответственно, по мнению суда, в рассматриваемом случае требования истца о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск за время вынужденного прогула удовлетворению не подлежали, поскольку за указанный период истцу была взыскана заработная плата.

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20.06.2023 по делу N 88-10760/2023

«Из названных норм трудового права следует, что стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, определяется из периодов работы и иных периодов, предусмотренных частью 1 ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации, а не из объема выполненной истцом в 2020 году педагогической нагрузки, как ошибочно полагает в кассационной жалобе истец. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск может быть выплачена только по заявлению работника.»

Продолжение на стр. 7-15.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.03.2023 N 88-5937/2023 по делу N 2-2248/2022

«Таким образом, вопреки доводам кассационной жалобы ПАО «Совкомбанк», время простоя по вине работодателя было обоснованно учтено судом апелляционной инстанции при определении стажа работы, дающего право на ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск, при этом при исчислении среднего заработка время простоя и суммы, выплаченные за период простоя, были исключены судом апелляционной инстанции из расчетного периода в соответствии с требованиями пункта 5 Положения об особенностях порядка исчисления среднего заработка.»

Апелляционное определение Московского городского суда от 13.03.2023 по делу N 33-11386/2023

«Отказывая истцу в удовлетворении исковых требований об обязанности ответчика включить период отстранения в трудовой стаж для предоставления отпуска и его оплате, суд обоснованно исходил из ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации указав в решении на то, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается время отсутствия работника на работе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.»

Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 09.03.2023 N 88-6924/2023

«Суд апелляционной инстанции, не соглашаясь с выводами суда первой инстанции, отменяя постановленное решение и принимая новое об отказе в удовлетворении иска, указал на неправильное толкование и применение пункта 4 ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации судом к обстоятельствам данного дела, поскольку обязательным условием для включения времени вынужденного прогула в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, является восстановление работника на прежней работе, тем самым признание увольнения работника незаконным и изменение даты, основания увольнения не восстанавливают право работника на включение в стаж работы, дающий право на очередной оплачиваемый отпуск, времени вынужденного прогула.»

Продолжение на стр. 8-15.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 09.02.2023 N 88-754/2023 (2-245/2022)

«Разрешая спор и отказывая в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции, учитывая положения абзаца 6 части 1 ст. 121 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которым в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, не нашел оснований для удовлетворения требований истца о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск в большем количестве дней. А также признал верным расчет среднего заработка для расчета размера компенсации за неиспользованный отпуск, произведенный ответчиком исходя из размера начисленной заработной платы истца за август 2020 года.»

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 26.01.2023 N 33-2239/2023 по делу N 2-6433/2022

«Поскольку положениями ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются время отсутствия работника на работе без уважительных причин, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что период отсутствия на истца работе с 17 декабря 2020 г. по 18 июня 2021 г. подлежит исключению из расчета компенсации за неиспользованный отпуск.»

Статья 122 ТК РФ «Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков»

Определение Московского городского суда от 02.06.2011 по делу N 33-16754

По мнению суда, положения ст. ст. 122, 123, 124, 125, 126, 127 ТК РФ свидетельствуют о том, что ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по согласованию между ним и работодателем, что подразумевает написание работником соответствующего заявления.

Продолжение на стр. 9-15.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 29.08.2013 по делу N 33-4291/2013

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 114 и 122 ТК РФ, в силу указанных положений, а также ст. ст. 115, 116 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется за рабочий год, который наемный работник должен отработать. При этом законодательство возлагает на работодателя обязанность предоставлять работнику полный отпуск с оплатой в течение рабочего года и не предусматривает возможность предоставления данного отпуска пропорционально отработанному работником времени и с частичной оплатой.

Определение Конституционного Суда РФ от 23.10.2014 N 2311-О

Суд разъяснил, что часть 2 ст. 122 ТК РФ, предусматривающая право работника на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя, направлена на предоставление работникам гарантированного частью 5 ст. 37 Конституции РФ права на оплачиваемый ежегодный отпуск, реализовать которое работник вправе при условии наличия у него необходимого стажа работы, определяемого по правилам ст. 121 ТК РФ. Данная норма носит гарантийный характер, не устанавливает специальных правил предоставления компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и не может рассматриваться как нарушающая права граждан. Суд не согласился с мнением заявителя о том, что она позволяет работодателям отказывать работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по срочным трудовым договорам на протяжении более двух лет, в выплате компенсации расходов по проезду и провозу багажа к месту использования отпуска и обратно.

Апелляционное определение Приморского краевого суда от 12.09.2017 N 33-9204/2017

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 122, 123, 125 ТК РФ, по смыслу вышеприведенных положений основанием для предоставления отпуска является установленная у работодателя очередность предоставления отпусков, которая зафиксирована в графике отпусков. Составление графика отпусков производится, как правило, работодателем с учетом пожеланий работников, при этом письменной формы согласования графика отпусков (в виде двустороннего документа) ТК РФ не предусматривает, также не предусматривается действующим законодательством и оформление письменного соглашения между работником и работодателем о разделении

Продолжение на стр. 10-15.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

отпуска на части. Таким образом, для разделения отпуска на части допустимо получение устного согласия работника либо подача предложения работника к работодателю в виде записи в проект графика отпусков, с учетом того, что хотя бы одна из частей этого отпуска была не менее 14 календарных дней.

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 18.05.2017 по делу N 33-3384/2017

Истица считает, что неправомерно уволена за прогул, т.к. по согласованию с руководителем она находилась в очередном отпуске. О том, что отпуск предоставлен, свидетельствует резолюция директора на ее заявлении об отпуске. Как указал суд, признавая увольнение законным, согласно графику отпусков отпуск истице был запланирован на иное время, с данным графиком она была ознакомлена. Приказ о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска в более ранние даты не издавался. В силу ст. 122 ТК РФ наличие потенциального права на отпуск не означает, что работник может приступить к его отбытию по своему усмотрению без согласования с работодателем. По общему правилу предоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска оформляется приказом работодателя, с которым работник знакомится под роспись, в данном приказе определяется продолжительность отпуска с учетом наличия у работника права на отпуск. Поскольку приказ о предоставлении отпуска работодателем издан не был, отпуск истице не был предоставлен, самовольное использование дней отпуска без согласования с работодателем является прогулом. Доказательств того, что в организации сложился именно такой порядок ухода в отпуск, т.е. после резолюции руководителя на заявлении и при отсутствии приказа на отпуск, истицей не представлено.

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 18.05.2017 по делу N 33-3384/2017

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 122 ТК РФ, наличие потенциального права на отпуск не означает, что работник может приступить к его отбытию по своему усмотрению без согласования с работодателем. По общему правилу предоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска оформляется приказом работодателя, с которым работник знакомится под роспись, в данном приказе определяется продолжительность отпуска с учетом наличия у работника права на отпуск и условий трудового договора. При этом в силу правил ст. 123 ТК РФ график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен

Продолжение на стр. 11-15.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Из смысла приведенных положений ТК РФ следует, что общие и специальные правила предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков призваны способствовать оптимальному согласованию интересов сторон трудового договора (часть 2 ст. 1 ТК РФ) и балансу их конституционных прав и свобод, обеспечивая каждому работнику возможность реализации его субъективного права на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время и предоставляя работодателю возможность максимально эффективно использовать труд своих работников и имеющееся у него имущество в целях ведения предпринимательской либо иной не запрещенной законом экономической деятельности (часть 1 ст. 34 Конституции РФ).

Определение Московского городского суда от 21.05.2018 N 4г-6043/2018

Истец считает, что правомерно ушел в отпуск самовольно, т.к. после восстановления на работе работодатель не предоставлял ему очередной отпуск по графику.

Как указал суд, не соглашаясь с доводами истца, он имел право на получение отпуска в общем порядке, предусмотренном ст. 122 ТК РФ, поскольку каких-либо льгот, дающих истцу право на отпуск в любое время по его заявлению, он не имеет. В порядке, установленном ст. 122 ТК РФ, истец предоставление отпуска с работодателем не согласовал, в связи с чем у работодателя не было обязанности предоставить истцу отпуск по его заявлению.

При этом суд признал несостоятельным довод истца о том, что он имеет право уйти в отпуск по своему заявлению в порядке самозащиты, т.к. возможность ухода в отпуск без согласования с работодателем таким образом ТК РФ не предусмотрена.

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 03.10.2023 по делу N 88-17376/2023

Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17.08.2023 N 88-13828/2023

«Разрешая возникший спор и отказывая в удовлетворении требований, суд первой инстанции, руководствуясь положениями статей 114, 120, 122, 123, 124, 125 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктами 17, 18 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных Народным комиссариатом труда СССР 30 апреля 1930 года N 169, исходил из того, что в силу прямого указания закона случай временной нетрудоспособности работника в период отпуска является основанием для его переноса; срок

Продолжение на стр. 12-15.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

переноса отпуска устанавливается работодателем, а не работником, при этом работодатель вправе учесть пожелания работника.»

Апелляционное определение Московского городского суда от 01.03.2023 по делу N 33-8653/2023

«Разрешая спор, на основании установленных по делу обстоятельств с учетом собранных по делу письменных доказательств, объяснений сторон, руководствуясь положениями ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации, а также правовой позицией Конституционного Суда Российской Федерации, выраженной в Определении от 20.12.2018 N 3308-О, суд первой инстанции пришел к выводу о частичном удовлетворении исковых требований, при этом исходил из того, что на момент обращения Л. с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска у нее имелся необходимый стаж работы в ООО «ТехноПроект», дающий право на использование отпуска за первый год работы. До подачи соответствующего заявления о предоставлении отпуска Л. с графиком отпуском не знакомили, отпуск в ноябре 2022 года с работником не был согласован, наличие законных оснований для отказа в предоставлении отпуска в период, указанный в заявлении Л. работодателем не приведено.»

Статья 123 ТК РФ «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков»

Определение Ленинградского областного суда от 26.12.2012 N 33-5595/2012

В силу ст. 123 ТК РФ основанием для предоставления отпуска является установленная у работодателя очередность предоставления отпусков, которая зафиксирована в графике отпусков. Составление графика отпусков производится, как правило, по согласованию работника и работодателя, при этом письменной формы согласования графика отпусков (в виде двустороннего документа) ТК РФ не предусматривается. Предоставление отпуска, не зафиксированного в графике отпусков, возможно только по соглашению сторон, в рамках которого должны учитываться как интересы работника, так и интересы работодателя. В данном случае истец не относится к тем категориям работников, которым отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, а потому его требование о предоставлении отпуска в удобное для него время, без учета интересов работодателя, являлось неправомерным.

Продолжение на стр. 13-15.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Апелляционное определение Мурманского областного суда от 25.12.2013 по делу N 33-4239-2013

Суд установил, что 46 календарных дней отпуска учреждение предоставило истице не в соответствии с согласованным графиком, а на основании ее личного заявления об использовании отпуска одновременно с мужем-военнослужащим согласно п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих». Отказ в предоставлении еще 6 дней отпуска в иной период одновременно с мужем и также вне графика суд признал соответствующим указанной норме права и ст. 123 ТК РФ, поскольку отказ был обусловлен производственной необходимостью. Материалами дела подтверждается, что присутствие истицы на работе в иной период требовалось по причине выезда другого штатного работника в служебную командировку, причем запланированную и организованную учреждением до обращения истицы с заявлением о предоставлении отпуска.

Решение Верховного Суда РФ от 17.06.2014 N АКПИ14-440

Суд признал не противоречащим части 4 ст. 123 ТК РФ и другим нормам права подп. «б» п. 3 Постановления Центрального Комитета КПСС и Совета Министров СССР от 22.01.1981 N 235 «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей», которым работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет, предоставлено первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время. Как указал суд, Постановление принято в рамках полномочий соответствующих органов в целях осуществления дополнительных мер по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей, и применяется в настоящее время в силу ст. 423 ТК РФ.

Определение Конституционного Суда РФ от 29.09.2015 N 1833-О

Статья 123 ТК РФ, определяя очередность предоставления оплачиваемых отпусков и время их использования, направлена на обеспечение реализации конституционного права на отдых. Закрепленные в ней правила предполагают согласование сторонами трудового договора календарного периода отпуска и, как следствие, издание приказа работодателя о предоставлении работнику такого отпуска. При этом п. 39 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный) относит к такому грубому нарушению работником трудовых обязанностей, как прогул.

Продолжение на стр. 14-15.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Решение Московского городского суда от 18.08.2017 по делу N 7-9931/2017

Государственная инспекция труда считает правомерным привлечение общества к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ, т.к. в ходе проверки были выявлены нарушения трудового законодательства.

Как указал суд, признавая оспариваемое постановление законным, в нарушение ст. 123 ТК РФ график отпусков с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не утвержден начальником, в нем отсутствует дата утверждения, в связи с чем не представляется возможным установить, соблюдены ли сроки утверждения графика отпусков. Кроме того, работники с графиком отпусков не ознакомлены. График отпусков составлен в установленной форме, однако не ведется, т.е. в нем не проставляются даты переноса отпуска и даты фактического предоставления отпуска. Уведомления о начале отпуска работникам не вручаются, каким-либо образом работники работодателем о начале отпуска не уведомляются. Данные нарушения свидетельствуют о нарушении обществом требований трудового законодательства.

Решение Московского городского суда от 16.08.2017 по делу N 7-10897/2017

Государственная инспекция труда считает, что организация правомерно привлечена к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ за выявленные при проверке нарушения трудового законодательства.

Как указал суд, признавая оспариваемое постановление законным, в нарушение требований части 1 ст. 123 ТК РФ в организации не утвержден график отпусков с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия нормативных актов. Кроме того, о времени и начале отпуска работники не извещаются под роспись не позднее чем за две недели до его начала, отпуска предоставляются согласно графику отпусков по заявлениям работников.

Продолжение следует

Продолжение на стр. 15-15.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ
ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Часть 2

Обзор подготовил **Н.Н. Наумов**,
начальник отдела главного правового инспектора «Газпром профсоюза»



ЧИТАЙТЕ НОВОСТИ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»

В СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ
«ВКОНТАКТЕ»



ПОДПИСЫВАЙТЕСЬ НА
ОФИЦИАЛЬНЫЙ
ТЕЛЕГРАМ КАНАЛ
«ГАЗПРОМ ПРОФСОЮЗА»