

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ



## ОТПУСКА

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

## ЧАСТЬ ПЕРВАЯ

**Часть 1****Статья 114 ТК РФ «Ежегодные оплачиваемые отпуска»**

*Постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 26.09.2012 по делу N А05-8187/2012*

Суд, анализируя положения ст. ст. 21 и 114 Трудового кодекса Российской Федерации, пришел к выводу о том, что на период оплачиваемого отпуска сохраняется место работы, предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска не свидетельствует о прекращении трудовых отношений и полномочий (в рассматриваемом случае - главного бухгалтера).

*Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 09.11.2016 по делу N 33-22500/2016*

Суд отклонил довод о возможности взыскания в судебном порядке излишне выплаченных отпускных, так как данный вид выплат не относится к заработной плате. При этом суд, разъясняя порядок применения ст. 114 ТК РФ, отметил, что в силу указанной статьи отпускные представляют собой сохраняемый средний заработок работника на время предоставленного отпуска.

*Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 27.03.2018 по делу N 33-3668/2018*

Суд, анализируя положения ст. ст. 114, 121 ТК РФ, пришел к выводу о том, что исчисление стажа работы для предоставления отпуска, а, следовательно, и для выплаты компенсации в случае, если отпуск работником не использован, трудовое законодательство связывает с выполнением работником трудовых обязанностей как основания для предоставления времени отдыха (отпуска). Такие отпуска предоставляются исходя из очередности, установленной графиком отпусков (ст. ст. 122 и 123 ТК РФ), однако данный отпуск является правом работника, которое он может реализовать, а работодатель лишен

*Продолжение на стр. 2-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ОТПУСКА

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

возможности отказать работнику в его предоставлении. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

*Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25.12.2019 по делу N 33-22046/2019*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 114, 122 и 123 ТК РФ, ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляются работнику ежегодно в соответствии с утверждаемым работодателем, с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, графиком отпусков, являющимся обязательным как для работодателя, так и для работника. Такой порядок выступает дополнительной гарантией реализации конституционного права, предусмотренного частью 5 ст. 37 Конституции РФ. Особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника, установленный частью 1 ст. 127 ТК РФ (право на получение денежной компенсации за все неиспользованные отпуска при увольнении), является исключением из данного общего правила.

*Апелляционное определение Иркутского областного суда от 27.06.2019 по делу N 33-5056/2019*

Суд указал, что в соответствии со ст. ст. 114, 122 и 123 ТК РФ ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляются работнику ежегодно в соответствии с утверждаемым работодателем, с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации, графиком отпусков, являющимся обязательным как для работодателя, так и для работника. Как при этом пояснил суд, такой порядок выступает дополнительной гарантией реализации конституционного права на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

*Продолжение на стр. 3-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ОТПУСКА

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

*Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.06.2019 N 33-10499/2019*

Суд, анализируя ст. ст. 114, 122, 123, ч. 1 ст. 127 ТК РФ, указал, что законодателем гарантируется реализация права на отдых путем выплаты денежной компенсации для тех работников, которые прекращают трудовые отношения и по различным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск и не требуют его предоставления непосредственно перед увольнением.

*Апелляционное определение Верховного суда Республики Калмыкия от 06.06.2019 по делу N 33-502/2019*

По мнению суда, по смыслу ст. ст. 114, 115 Трудового кодекса РФ работникам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

*Постановление Первого арбитражного апелляционного суда от 27.08.2020 N 01АП-4608/2020 по делу N А43-52761/2019*

«Из совокупного толкования ст. ст. 107, 114 Трудового кодекса Российской Федерации, определяющих понятия времени труда и времени отдыха, ежегодного оплачиваемого отпуска, а также вышеназванных норм ТК РФ, следует, что оплата отпуска, несмотря на то, что она связана с трудовыми отношениями налогоплательщика с налоговым агентом, имеет иную (отличную от заработной платы) природу, поскольку фактически в это время работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.»

*Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 08.06.2020 по делу N 88-5340/2020, 2-1298/2019*

«Из приведенных положений закона в их взаимосвязи следует, что в случае отзыва работника из отпуска и последующего предоставления ему неиспользованной части отпуска в другое время это влечет изменение расчетного периода, исходя из которого производится начисление среднего заработка для оплаты отпуска.»

Соответственно, при последующем предоставлении работнику неиспользованной части отпуска у работодателя возникает новое основание для оплаты отпуска и исчисления размера отпускных и не имеется оснований считать, что им уже исполнена обязанность по оплате.»

*Продолжение на стр. 4-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ОТПУСКА

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

*Апелляционное определение Свердловского областного суда от 20.02.2020 по делу N 33-2404/2020*

«Ссылка ответчика на то, что истцу не предоставлялся отпуск, что свидетельствует об отсутствии трудовых отношений, не может быть принята во внимание, поскольку эти обстоятельства (при доказанности фактического допуска истца к работе) свидетельствуют лишь о невыполнении ответчиком предусмотренных ст. ст. 114, 122, 123, 126 Трудового кодекса Российской Федерации обязанностей по предоставлению работнику ежегодного оплачиваемого отпуска.»

*Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 16.08.2022 по делу N 88-27759/2022*

«При этом, признание увольнения незаконным и восстановление на работе влечет за собой восстановление в полном объеме трудовых прав работника, в том числе права на отпуск.»

*Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 24.03.2022 по делу N 88-6465/2022, 2-6829/2021*

«По смыслу положений ст. ст. 114, 139 Трудового кодекса РФ денежные суммы, предоставляемые работникам в период ежегодного отпуска, являются заработком работника, исчисленным в среднем размере, следовательно, на них в полной мере распространяются положения ст. 137 Трудового кодекса РФ и корреспондирующей ей положения пункта 3 ст. 1109 Гражданского кодекса Российской Федерации.»

*Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 25.01.2022 по делу N 88-1286/2022*

«При разрешении требований истца о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск, суд первой инстанции, руководствуясь положениями ст. ст. 114, 127 Трудового кодекса Российской Федерации, исходил из того, что в период трудовой деятельности Р. отпуск не предоставлялся, на день рассмотрения дела истцу не выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск, в связи с чем пришел к выводу о взыскании с ООО «Русь (Екб)» в пользу Р. компенсацию за неиспользованный отпуск в размере 12 707,82 рублей»

*Продолжение на стр. 5-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ОТПУСКА

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

*Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 30.10.2023 N 88-19377/2023*

«Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции полагает, что выводы, содержащиеся в обжалуемом судебном постановлении, соответствуют фактическим обстоятельствам дела, установленным судом апелляционной инстанции, нормам материального права, регулирующим трудовые правоотношения – ст. ст. 114, 137 Трудового кодекса, из системного толкования которых следует, что признание увольнения незаконным и восстановление на работе влечет за собой восстановление в полном объеме трудовых прав работника, в том числе права на ежегодный оплачиваемый отпуск.»

*Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29.06.2023 N 88-10937/2023 по делу N 2-5597/2022*

«Разрешая спор и отказывая в удовлетворении требований, суд первой инстанции, руководствуясь положениями ст. ст. 114, 120, 123, 124 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 срок переноса отпуска устанавливается работодателем, а не работником, при этом работодатель вправе учесть пожелания работника. Поскольку в соответствии со ст. 120 Трудового кодекса Российской Федерации нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются, работодатель правомерно продлил отпуск на 7 календарных дней с учетом того, что период с 01 по 08 января 2022 года приходился на нерабочие праздничные дни.»

***Статья 115 ТК РФ «Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска»***

*Постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 03.02.2020 N 14АП-11641/2019 по делу N А44-5623/2019*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 115, 122 ТК РФ, работающему по трудовому договору сотруднику организации гарантируется ежегодный оплачиваемый отпуск минимальной продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется за

*Продолжение на стр. 6-15.*

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ОТПУСКА**

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

рабочий (а не календарный) год. Рабочий год работника начинается с момента его приема на работу.

*Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.06.2020 N 88-9835/2020*

«Из указанных норм права следует, что законодатель не связывает право работника, являющегося инвалидом, на получение компенсации за неиспользованную часть отпуска с осведомленностью работодателя о признании работника инвалидом.»

*Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 15.06.2020 по делу N 88-8087/2020*

«Данный вывод суда соответствует положениям ст. ст. 115, 122, 123, 125 Трудового кодекса Российской Федерации, согласно которым ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью данные изъяты календарных дней. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее данные изъяты календарных дней.

В нарушение приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации истец не был включен в график отпусков, достижение между сторонами спора соглашения о предоставлении истцу части отпуска продолжительностью 8 дней, о чем заявлял ответчик, судом не установлено, факт ознакомления истца с приказом о предоставлении отпуска на данные изъяты дней, судом не расценена, как согласие с предоставлением от пуска менее уст ановленной Трудовых кодексом продолжительности.»

*Апелляционное определение Свердловского областного суда от 03.02.2023 по делу N 33-19128/2022(33-136/2023)*

«В соответствии со ст. ст. 114, 115, 122, 123 Трудового кодекса РФ отпуска продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляются работнику ежегодно в соответствии с утверждаемым работодателем, с учетом мнения выборного

Продолжение на стр. 7-15.

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ОТПУСКА

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

профсоюзного органа данной организации, графиком отпусков, являющимся обязательным как для работодателя, так и для работника. Такой порядок выступает дополнительной гарантией реализации названного конституционного права.»

### **Статья 116 ТК РФ** *«Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска»*

*Апелляционное определение Челябинского областного суда от 26.08.2013 по делу N 11-8928/2013*

По мнению суда, проанализировавшего ст. ст. 116, 173 - 176 ТК РФ, работникам, совмещающим труд с обучением, гарантировались такие же трудовые права, как и лицам, трудящимся полное рабочее время; по сути, применительно к рассматриваемому случаю, законодателем период нахождения в ученических отпусках приравнивался к выполнению истицей своих прямых обязанностей по должности.

*Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 05.06.2014 по делу N 33-5376*

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. 116 ТК РФ, целью ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков является предоставление работникам отдыха большей, по сравнению с общеустановленной, длительности при работе определенного характера или в определенных условиях, которые негативно влияют на здоровье работника (повышенная утомляемость, вредность или опасность условий труда и т.д.). Таким образом, ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предназначены для того, чтобы компенсировать влияние на работников неблагоприятных факторов, а также защитить их от неблагоприятных последствий работы в таких условиях. Данные отпуска предоставляются в целях соблюдения прав граждан на получение образования и установлены государством в качестве гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу и обучение.

*Постановление Девятнадцатого арбитражного апелляционного суда от 13.04.2016 N 19АП-1587/2016 по делу N А48-5811/2015*

Суд, анализируя положения ч. 1 и 2 ст. 116 ТК РФ, п. п. 1 и 2 ст. 11 ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», абз. 2 п. 5 Правил исчисления периодов работы,

*Продолжение на стр. 8-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ОТПУСКА

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

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 работников в дополнительном оплачиваемом отпуске, в том числе предоставленном в соответствии с положениями части 2 ст. 116 ТК РФ, подлежат включению в стаж, дающий право на досрочное пенсионное обеспечение, поскольку в указанные периоды за работником сохраняется средняя заработная плата, на которую начисляются страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации.

*Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 14.08.2018 по делу N 33-9641/2018*

Суд, анализируя ст. ст. 116, 173 ТК РФ, а также ст. 196 КЗоТ РСФСР, пришел к выводу о том, что периоды нахождения работника в дополнительном отпуске с сохранением среднего заработка, предоставляемом работодателем работнику, совмещающему работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (учебные отпуска), являются периодами работы с сохранением средней заработной платы, с которой работодатель должен производить отчисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

*Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 27.03.2018 по делу N 33-2347/2018*

Суд, анализируя ст. ст. 116, 173 ТК РФ, пришел к выводу о том, что периоды нахождения работника в дополнительном отпуске с сохранением среднего заработка, предоставляемом работодателем работнику, совмещающему работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (учебные отпуска), являются периодами работы с сохранением средней заработной платы, с которой работодатель должен производить отчисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

*Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 08.02.2018 N 33-1606/2018*

Суд, анализируя положения ст. ст. 116 и 173 ТК РФ, пришел к выводу о том, что периоды нахождения работника в дополнительном отпуске с сохранением среднего заработка, предоставляемом работодателем работнику,

*Продолжение на стр. 9-15.*

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ОТПУСКА**

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

совмещающему работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (учебные отпуска), являются периодами работы с сохранением средней заработной платы, с которой работодатель должен производить отчисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

*Апелляционное определение Иркутского областного суда от 20.06.2019 по делу N 33-4947/2019*

Суд, анализируя ст. ст. 116, 173 ТК РФ, п. 19 ч. 1, ч. 2 - 4 ст. 30 ФЗ «О страховых пенсиях», п. п. «м» п. 1 Постановления Правительства РФ от 16.07.2014 N 665, п. п. 2, 4, 5 Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в учреждениях для детей, в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 ст. 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (утв. Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 N 781), пришел к выводу о том, что периоды нахождения работника в дополнительном отпуске с сохранением среднего заработка, предоставляемом работодателем работнику, совмещающему работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (учебные отпуска), являются периодами работы с сохранением средней заработной платы, с которой работодатель должен производить отчисление страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

*Определение Волгоградского областного суда от 19.06.2019 по делу N 33-7233/2019*

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 116, 173 ТК РФ, часть 1 ст. 11 ФЗ «О страховых пенсиях», исходя из приведенного правового регулирования в случае предоставления работнику учебного отпуска с сохранением среднего заработка в период работы, дающей право на досрочное назначение страховой пенсии по старости и включаемой в специальный стаж, периоды таких отпусков также подлежат включению в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости.

*Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 18.03.2020 по делу N 33-2182/2020*

Суд, анализируя ст. ст. 116, 173 ТК РФ, пришел к выводу о том, что периоды нахождения работника в дополнительном отпуске с сохранением среднего

Продолжение на стр. 10-15.

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ****ОТПУСКА**

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

заработка, предоставляемом работодателем работнику, совмещающему работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования (учебные отпуска), являются периодами работы с сохранением средней заработной платы, с которой работодатель должен производить отчисление страховых взносов в Пенсионный фонд РФ.

*Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 12.03.2020 N 09АП-3706/2020 по делу N А40-249460/2019*

Суд установил, что в рассматриваемом случае на основании локального нормативного акта работникам дополнительно предоставлялся отпуск по личному заявлению, оплачиваемый по средне-дневному заработку, в порядке, предусмотренном частью 4 ст. 139 ТК РФ. По мнению суда, сославшегося на часть 2 ст. 116 ТК РФ, оплата дополнительных отпусков в связи с определенным событием не была связана с исполнением работником трудовой функции, она не входила в систему оплаты труда, не была предусмотрена трудовым договором. Обязательства работодателя по оплате указанных дополнительных отпусков были установлены локальным нормативным актом - положением о льготах, соответственно, исполнение таких обязательств являлось элементом социальной политики работодателя и не было связано с оплатой труда работников. Как при этом подчеркнул суд, объектом обложения страховыми взносами являются не все выплаты, производимые работодателями в пользу работников, а исключительно те из них, которые имеют характер вознаграждения за выполнение своих трудовых обязанностей, согласно ст. ст. 15, 16, 129, 135 ТК РФ.

**Статья 117 ТК РФ «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»**

*Определение Конституционного Суда РФ от 07.02.2013 N 135-О*

По мнению суда, по смыслу части 2 ст. 117 ТК РФ основанием для предоставления компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда является результат оценки условий труда работника, осуществленной в ходе аттестации рабочих мест по условиям труда, которая проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 N 342н), в качестве вредных и (или) опасных. Такое правовое регулирование, предполагающее установление компенсаций на основании оценки объективно

*Продолжение на стр. 11-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ОТПУСКА

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

существующих условий труда на каждом рабочем месте, а не в зависимости от сугубо формального критерия - включения или невключения наименования соответствующей работы, профессии или должности в перечень производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с вредными и (или) опасными условиями труда, - также выступает гарантией обеспечения конституционных прав работников на безопасные условия труда, отдых и охрану здоровья и согласуется с целями трудового законодательства (ст. 1 ТК РФ).

*Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 06.12.2016 N 33-24637/2016 по делу N 2-2228/2016*

По смыслу ст. 117 ТК РФ и Постановления Правительства РФ от 20.11.2008 N 870 основанием для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, признаются конкретные условия труда, определяемые по результатам аттестации рабочих мест. То есть основанием для предоставления компенсаций таким работникам являются конкретные условия труда, определяемые по результатам аттестации рабочих мест, а не включение профессии, должности в какой-либо список или перечень производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на соответствующие компенсации. Список подлежит применению лишь при установлении по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда 3 класса любой степени вредности и в случае, если списком предусмотрены более высокие компенсации работникам, независимо от того, поименована или нет его профессия, должность в списке.

Поскольку отсутствуют доказательства того, что работа истца проходила в условиях, отклоняющихся от нормальных; сведений об установлении по результатам аттестации рабочему месту истца по условиям труда 3 класса любой степени вредности либо установлении более высоких компенсаций истцу материалы дела не содержат, суд отказал во взыскании компенсации за неиспользованный дополнительный отпуск за работу во вредных условиях труда.

*Определение Конституционного Суда РФ от 25.05.2017 N 1042-О*

Заявитель оспорил конституционность ст. 117 ТК РФ, указав, что она допускает возможность лишения гражданина, занятого на работах с вредными условиями труда, права на дополнительный отпуск.

Суд с этим не согласился и разъяснил, что ст. 117 ТК РФ предусматривает предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

*Продолжение на стр. 12-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ОТПУСКА

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным. Норма устанавливает гарантии на основании оценки объективно существующих условий труда на каждом рабочем месте, а не в зависимости от формального критерия, предусматривавшегося ранее действовавшим регулированием (включения или невключения наименования работы, профессии или должности в перечень производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск), и не может рассматриваться как нарушающая права работников.

*Апелляционное определение Верховного суда Республики Карелия от 16.10.2018 N 33-3765/2018*

Работник считает, что работодатель не вправе лишать его дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда, т.к. фактически условия труда на его рабочем месте не улучшились. Как указал суд, признавая доводы работника необоснованными, согласно результатам специальной оценки условий труда условия на рабочем месте истца относятся к 2 классу условий труда (допустимые), что подтверждается протоколом оценки условий труда по показателям тяжести трудового процесса. Истец был уведомлен ответчиком о том, что в соответствии с результатами специальной оценки ему не будет предоставляться дополнительный отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда. Представленное истцом заключение государственной экспертизы условий труда не принято судом во внимание, т.к. изложенные в нем выводы носят вероятностный характер о допущенных отступлениях от требований Методики проведения специальной оценки. Нет доказательств наличия на рабочем месте истца вредных условий труда 2 степени (подкласс 3.2), следовательно, оснований для предоставления работнику гарантий, установленных ст. 117 ТК РФ, нет.

*Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 03.04.2018 N 33-5905/2018 по делу N 2-3288/2017*

Истец считает, что работодатель неправомерно снизил ему количество дней дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда. Как указал суд, не соглашаясь с доводами истца, он не имеет по действующему законодательству права на дополнительный отпуск за вредные условия труда. При этом работодатель сохранил за ним право на дополнительный отпуск, рассчитанный за фактически отработанное время в соответствии с требованиями ст. 121 ТК РФ. Положения ст. 117 ТК РФ, предусматривающие минимальную продолжительность ежегодного дополнительного

*Продолжение на стр. 13-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

### ОТПУСКА

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

оплачиваемого отпуска 7 календарных дней, на него не распространяются, т.к. касаются только работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени либо опасным условиям труда. На рабочем месте истца выявлена иная степень опасности.

В связи с этим количество предоставляемых работнику дней дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда правомерно определено работодателем пропорционально стажу работы во вредных условиях, имеющемуся на момент предоставления отпуска.

*Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 24.08.2020 по делу N 88-6158/2020*

«Кроме того, в случае предъявления таких требований суду апелляционной инстанции также следовало оценить возражения ответчика относительно пропуска истцами срока обращения в суд, установленного частью первой ст. 392 ТК РФ, а кроме того, в апелляционном определении отсутствует какое-либо опровержение выводов суда первой инстанции, указавшего на то, что условия коллективного договора в вышеназванной части не противоречат требованиям ст. 117 ТК РФ и что нормы трудового законодательства не предусматривают возможности оспаривания конкретным работникам отдельных пунктов коллективного договора вопреки процедуре внесения в него изменений.

Судебная коллегия также считает необходимым указать, что, возлагая на работодателя обязанность «восстановить право» истцов на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и опасных условиях труда в размере 14 календарных дней с 01.07.2017, суд апелляционной инстанции не определил, каким именно способом подлежит восстановлению данное право, при том, что истцами первоначально заявлялось требование выплаты денежной компенсации за не предоставленные дни отпуска.»

*Апелляционное определение Московского городского суда от 06.07.2020 по делу N 33-15604/2020*

«По этим же основаниям не основана на материалах дела ссылка апелляционной жалобы ответчика на то, что примененные судом положения Приложения N 3 к Коллективному договору ПАО «Авиакомпания «Ютэйр» регулируют порядок предоставления оплачиваемого отпуска за работу с вредными и/или опасными условиями труда, а не порядок предоставления оплачиваемого отпуска за особый характер работы, поскольку Приложение N 3 к Коллективному договору ПАО «Авиакомпания «Ютэйр» регулирует

*Продолжение на стр. 14-15.*

## ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ОТПУСКА

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

именно порядок предоставления оплачиваемого отпуска за особый характер работы в соответствии со ст. 118 Трудового кодекса РФ, в то время Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляет дополнительный отпуск за работу с вредными и/или опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда, установлен в Приложении N 2 к Коллективному договору ПАО «Авиакомпания «Ютэйр» в соответствии со ст. 117 ТК РФ, в примечании к которому предусмотрено, что летному и cabinному экипажу воздушных судов ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется за работы в особых условиях труда, учитывая, что летный и cabinный экипаж воздушных судов не поименован в Перечне профессий и должностей работников, которым предоставляет дополнительный отпуск за работу с вредными и/или опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест, специальной оценки условий труда, установленном в Приложении N 2 к Коллективному договору ПАО «Авиакомпания «Ютэйр».»

*Апелляционное определение Московского городского суда от 18.06.2020 N 2-4748/2019*

«Довод истца о том, что ему положен дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда не состоятелен, поскольку в силу части 1 ст. 117 Трудового кодекса Российской Федерации ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, между тем, как указывалось выше, условия труда на рабочем месте истца по результатам специальной оценки условий труда признаны вредными (3-й класс, степень 1), что не дает права на дополнительный отпуск (л. д. 12, т. 2)».

*Продолжение следует*

*Продолжение на стр. 15-15.*

**ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ**  
**ОТПУСКА**

*(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)*

**Часть 1**

---

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»**