

## **Все об отпуске**

Лето – пора отпусков. Какие нюансы надо знать работникам и нанимателям при планировании и оформлении отпуска, чтобы действовать в рамках правового поля.

На «отпускные» вопросы отвечает правовой инспектор труда Витебской областной организации Белорусского профессионального союза работников образования и науки Татьяна Ященко.

### **1. На сколько частей можно разделить трудовой отпуск?**

Трудовой отпуск, по договоренности между нанимателем и работником, можно разделить на две части. Такое требование установлено частью первой статьи 174 Трудового кодекса. Коллективным договором, соглашением или иными локальными правовыми актами (далее – ЛПА) организации может быть предусмотрено иное количество частей, на которые можно разделить отпуск. Важно, чтобы это было четко закреплено в ЛПА. Необходимо помнить, что одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней. При этом не имеет значения: первая это часть или вторая.

### **2. Должен ли наниматель предоставить трудовой отпуск работнику, работающему по совместительству, в тоже время, что и по основной работе?**

Да, если работник трудиться помимо своей основной работы еще и по совместительству. При этом не имеет значения внутреннее это совместительство (когда работа выполняется у одного нанимателя) или внешнее (когда работник работает у разных нанимателей). В соответствии со статьей 168 наниматель обязан запланировать в графике трудовых отпусков отпуск работнику-совместителю одновременно с трудовым отпуском по основной работе.

### **3. Может ли наниматель отказать в предоставлении трудового отпуска работнику в срок, определенный графиком трудовых отпусков?**

Если трудовой отпуск работника запланирован графиком отпусков, то отпуск должен быть предоставлен в срок, установленный графиком. Предоставление отпуска в иной срок допустимо только при достижении такой договоренности между нанимателем и работником. Если наниматель не предоставит или в одностороннем порядке перенесет запланированный графиком трудовой отпуск работнику, то это действие нанимателя будет являться нарушением трудовых прав работника. Лишь в случаях, предусмотренных статьей 172 Трудового кодекса, наниматель в одностороннем порядке может изменить время предоставления трудового отпуска работнику. Так, наниматель имеет право досрочно предоставить трудовой отпуск всем или отдельным категориям работников в случае неожиданной приостановки работы в связи с аварией, стихийным бедствием, необеспеченностью энергоресурсами, сырьем и по другим исключительным и заранее не предвиденным обстоятельствам.

### **4. Может ли работник в одностороннем порядке отказаться от использования трудового отпуска в срок, запланированный графиком трудовых отпусков?**

Без наличия законных на то оснований, если трудовой отпуск работника запланирован графиком трудовых отпусков, – не может. Последствия отказа работника от использования трудового отпуска без законных оснований и согласия нанимателя определены статьей 173 Трудового кодекса. Так, если нанимателем соблюден установленный законодательством порядок предоставления трудового отпуска (составлен график трудовых отпусков и доведен до ведома работника, а также работник своевременно уведомлен о начале трудового отпуска и ему выплачен средний заработок за все дни отпуска), то работник не вправе отказаться от его

использования в запланированное время. В случае одностороннего отказа работника от использования трудового отпуска без законных оснований, наниматель имеет право отказать работнику в переносе отпуска на другое время и не выплачивать денежную компенсацию за неиспользованный отпуск. Денежная компенсация за неиспользованный трудовой отпуск будет выплачена согласно части первой статьи 179 Трудового кодекса только при его увольнении.

## **5. Можно ли предоставить трудовой отпуск за первый рабочий год работнику, проработавшему менее 6 месяцев?**

До истечения 6 месяцев работы наниматель обязан предоставить трудовой отпуск по желанию работника в случаях, перечисленных в части второй статьи 166 Трудового кодекса:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или после него;
- лицам моложе восемнадцати лет;
- работникам, принятым на работу в порядке перевода;
- совместителям, если трудовой отпуск по основному месту работы приходится на период до шести месяцев работы по совместительству;
- участникам Великой Отечественной войны;
- матери (мачехе), отцу (отчиму), воспитывающим двоих и более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- работникам, получающим общее среднее, профессионально-техническое, среднее специальное, высшее, научно-ориентированное образование, специальное образование на уровне общего среднего образования в вечерней, заочной или дистанционной форме получения образования;
- в иных случаях, предусмотренных ЛПА (коллективным договором, соглашением) или трудовым договором.

Также работающим супругам военнослужащих, по их желанию, трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском супругов.

По общему правилу, трудовые отпуска (основной и дополнительный) за первый рабочий год предоставляются не ранее чем через шесть месяцев работы у нанимателя, за исключением вышеперечисленных случаев, а также допускается предоставление отпуска пропорционально отработанной части рабочего года, но не менее 14 календарных дней, кроме вышеперечисленных случаев.

#### **6. В какой срок наниматель должен уведомить работника о начале трудового отпуска?**

Статьей 169 Трудового кодекса определена обязанность нанимателя уведомить работника о времени начала его трудового отпуска не позднее чем за 15 календарных дней. Исключение из этого правила составляет случай, когда трудовой отпуск предоставляется индивидуально по предварительной договоренности между работником и нанимателем.

#### **7. В какой срок наниматель должен выплатить так называемые «отпускные» – средний заработок за время трудового отпуска?**

Этот срок установлен статьей 176 Трудового кодекса: средний заработок за время трудового отпуска наниматель обязан выплатить работнику не позднее чем за два дня до его начала, если отпуск предоставляется в соответствии с графиком трудовых отпусков. В иных случаях предоставления отпуска, например, по индивидуальной договоренности между работником и нанимателем, средний заработок должен быть выплачен с согласия работника не позднее двух рабочих дней со дня его начала. Согласие работника необходимо отразить в письменном виде.

#### **8. Как рассчитывается продолжительность трудового отпуска в случае, если наниматель перевел работника с одной должности**

**служащего (или профессии рабочего) на другую, по которым установлена разная продолжительность трудового отпуска?**

Порядок исчисления продолжительности отпусков работников определен статьей 151 Трудового кодекса, которой установлено, что продолжительность отпусков исчисляется в календарных днях и определяется на дату предоставления отпуска, а в случае разделения отпуска на части – на дату предоставления каждой из частей. Так, например, если работник использовал часть трудового отпуска продолжительностью 14 календарных дней, работая на предыдущей должности (а общая продолжительность отпуска составляла 24 календарных дня), то при переводе на другую должность у этого же нанимателя (продолжительность трудового отпуска по которой 42 календарных дня), работнику будет предоставлено 18 календарных дней.

Иной порядок определения продолжительности отпусков – пропорционально отработанному времени, установлен подпунктом 2.2 пункта 2 постановления Совета Министров Республики Беларусь от 24 января 2008 г. № 100 «О предоставлении основного отпуска продолжительностью более 24 календарных дней» следующим категориям работников:

- при достижении совершеннолетия в течение рабочего года работником моложе 18 лет за время, проработанное до исполнения 18 лет, - из расчета 30 календарных дней, за остальное время рабочего года - из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе;

- имеющим инвалидность, если в течение рабочего года при очередном переосвидетельствовании медико-реабилитационной экспертной комиссией группа инвалидности не устанавливается, за время его нахождения на группе инвалидности в данном рабочем году - из расчета 30 календарных дней, за остальное время рабочего года - из расчета продолжительности основного отпуска, установленного согласно выполняемой работе.

Еще необходимо отметить, что государственные праздники и праздничные дни, приходящиеся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

#### **9. Может ли быть предоставлен трудовой отпуск с нерабочего праздничного дня, например, с 9 мая или 3 июля?**

Указом Президента Республики Беларусь от 26 марта 1998 года № 157 «О государственных праздниках, праздничных днях и памятных датах в Республике Беларусь» определены праздничные нерабочие дни. Так, День Победы, отмечаемый 9 мая и День Независимости Республики Беларусь (День Республики), отмечаемый 3 июля являются нерабочими государственными праздниками. Частью второй статьи 151 Трудового кодекса установлено, что государственные праздники и праздничные дни, которые приходятся на период трудового отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Следовательно, трудовой отпуск работнику не может предоставляться с указанных дат. В связи с этим, нанимателям и работникам необходимо обращать внимание на данный факт при составлении графика трудовых отпусков.

#### **10. Можно ли отозвать работника из отпуска и при каких условиях?**

Возможность отзыва работника из отпуска определена в статье 174 Трудового кодекса и обязывает нанимателя получить согласие работника на отзыв. Обстоятельства, при наличии которых допускается отзыв работника, могут определяться коллективным договором. Однако, частью пятой указанной статьи установлен запрет на отзыв из отпуска работников, моложе восемнадцати лет; работников, имеющих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и за особый характер работы.

## **11. Как быть работнику, если во время своего трудового отпуска он заболел?**

Прежде всего, работник обязан уведомить нанимателя о своей болезни и желании продлить свой отпуск (если болезнь наступила во время отпуска) или перенести его (или оставшуюся неиспользованную в связи с болезнью часть отпуска) на другое время в течение текущего рабочего года работника. Такая норма закреплена в статье 171 Трудового кодекса.

Кроме болезни работника, трудовой отпуск можно продлить или перенести в следующих случаях:

- при наступлении срока отпуска по беременности и родам;
- при привлечении работника к выполнению государственных обязанностей с правом на освобождение от работы;
- при совпадении трудового отпуска с отпуском в связи с получением образования (если работник оформил такой отпуск перед трудовым отпуском или во время последнего после получения вызова учреждения образования);
- невыплаты работнику в установленный срок среднего заработка за время отпуска;
- с согласия сторон, а также в других случаях, предусмотренных законодательством или коллективным договором.

Если указанные причины наступили во время трудового отпуска, то он продлевается на соответствующее количество календарных дней либо неиспользованная при этом часть отпуска, по желанию работника, может быть перенесена на другой срок текущего рабочего года по согласованию с нанимателем.

Если вышеперечисленные причины наступили до начала трудового отпуска, то отпуск, по желанию работника, может быть перенесен на другое время текущего рабочего года, по договоренности с нанимателем.

**12. Может ли работник во время своего трудового отпуска трудоустроиться к другому нанимателю?**

Да, может. Для этого ему необходимо заключить трудовой договор по совместительству (внешнему). Причем работник, который по основному месту работы находится в трудовом отпуске, может работать полный рабочий день (смену) – это право работника закреплено частью второй статьи 345 Трудового кодекса. Факт нахождения в трудовом отпуске по основному месту работы необходимо подкрепить документально – справкой. Так же работник может работать в своей организации (у своего нанимателя), но выполняя другую работу, с заключением также трудового договора по совместительству (внутреннему).

**13. У меня в ноябре заканчивается контракт, но по семейным обстоятельствам хочу его расторгнуть досрочно по соглашению сторон. Трудовой отпуск использован полностью в июне, но мой рабочий год еще завершен. Должен ли наниматель удержать деньги за использованные дни трудового отпуска?**

Основания удержания из заработной платы работников регулируются статьей 107 Трудового кодекса. В частности, пунктом 2 части второй указанной статьи предусмотрено, что при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил трудовой отпуск, удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если трудовой договор (контракт) прекращается по соглашению сторон (пункт 1 части второй статьи 35 Трудового кодекса).

Помимо этого удержания не производятся, если работник увольняется по следующим основаниям:

- истечение срока действия срочного трудового договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (пункт 2 части второй статьи 35 Трудового кодекса);

- перевод работника, с его согласия, к другому нанимателю или переход на выборную должность служащего (пункт 4 части второй статьи 35 Трудового кодекса);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с нанимателем; отказ от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда, а также отказ от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества и (или) реорганизацией (слиянием, присоединением, разделением, выделением, преобразованием) организации, сдачей имущественного комплекса организации в аренду или передачей в доверительное управление акций (долей в уставном фонде) организации (пункт 5 части второй статьи 35 Трудового кодекса);
- ликвидации организации, прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного подразделения организации, расположенных в другой местности, сокращения численности или штата работников (пункт 1 статьи 42 Трудового кодекса);
- прекращения (приостановления) в соответствии с законодательными актами деятельности нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя, за исключением случаев прекращения (приостановления) деятельности в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу (пункт 2 статьи 42 Трудового кодекса);
- несоответствия работника занимаемой должности служащего (профессии рабочего) или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пункт 3 статьи 42 Трудового кодекса);
- неявки на работу в течение более четырех месяцев подряд вследствие временной нетрудоспособности (не считая отпуска по беременности и родам), если законодательством не установлен более длительный срок сохранения места работы, должности

служащего (профессии рабочего) при определенном заболевании. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы, должность служащего (профессия рабочего) сохраняются до восстановления трудоспособности или установления инвалидности (пункт 5 статьи 42 Трудового кодекса);

- призыв работника на военную службу, направление работника на альтернативную службу (пункт 1 статьи 44 Трудового кодекса);

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 44 Трудового кодекса);

- смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или объявление умершим, смерть нанимателя - физического лица (пункт 6 статьи 44 Трудового кодекса);

- прекращение (приостановление) в соответствии с законодательными актами деятельности нотариуса, осуществляющего нотариальную деятельность в нотариальном бюро, физического лица, осуществляющего деятельность по оказанию услуг в сфере агроэкотуризма, индивидуального предпринимателя в связи с их призывом на военную службу, направлением на альтернативную службу (пункт 8 статьи 44 Трудового кодекса).

А также, если трудовой договор расторгается по желанию (требованию) работника в связи с получением образования по направлению нанимателя или выходом на пенсию, а также если при увольнении работнику не начисляются какие-либо выплаты либо если наниматель, имея на то право, не произвел удержания при выплате расчета или удержал только часть задолженности работника.