

УДК 349.2

Передрий Татьяна Евгеньевна

старший преподаватель кафедры
гражданского процесса и международного права,
Кубанский государственный университет
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9404-7357>

Агафонова Светлана Сергеевна

преподаватель кафедры
гражданского процесса и международного права,
Кубанский государственный университет
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9686-1064>

**НЕКОТОРЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА В СОВРЕМЕННОМ
ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РОССИИ**

*Some problems of providing annual payable vacation in modern labor
legislation of Russia*

Аннотация: В статье рассматриваются понятие и признаки отпусков в действующем трудовом законодательстве. На основе судебной практики анализируются особенности применения положения об обязательности графика отпусков для работника и работодателя.

© Передрий Т.Е., Агафонова С.С., 2020.

Ключевые слова: время отдыха, ежегодный оплачиваемый отпуск, график отпусков, трудовое законодательство.

Annotation: The article discusses the concept and signs of vacations in the current labor legislation. On the basis of judicial practice, the features of applying the provisions on the vacation schedule mandatory for the employee and employer are analyzed.

Keywords: vacation time, annual paid vacation, vacation schedule, labor law.

Современное трудовое законодательство последовательно регламентирует вопросы, касающиеся ежегодного оплачиваемого отпуска, вместе с тем у правоприменителей остается достаточно вопросов, связанных с реализацией указанных правовых норм на практике. Провозглашенное во всеобщих международно-правовых актах (ст. 24 Всеобщей декларации прав человека 1948 г.¹, ст. 7 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г.²) и получившее развитие в актах Международной организации труда (в частности, в Конвенции МОТ № 132³ и Рекомендациях МОТ № 47⁴), право на оплачиваемый периодический отпуск является неотъемлемым правом каждого трудящегося.

¹ Всеобщая декларация прав человека. Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г. // Организация объединенных наций [Электронный ресурс] - URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml (дата обращения: 01.05.2020).

² Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах. Принят резолюцией 2200 А (XXI) Генеральной Ассамблеи от 16 декабря 1966 г. // Организация объединенных наций [Электронный ресурс] - URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml (дата обращения: 01.05.2020).

³ Об оплачиваемых отпусках: Конвенция № 132 Международной организации труда, пересмотренная в 1970 г. Принята в г. Женева 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ // СПС «Консультант Плюс». - URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_102747/ (дата обращения: 02.05.2020).

⁴ Рекомендация Международной организации труда № 47 о ежегодных оплачиваемых отпусках от 24 июня 1936 г. // СПС «Гарант». - URL: <https://base.garant.ru/2561778/> (дата обращения: 02.05.2020).

отпуска (ст. 110 – 111)⁹. Для советского периода было характерно определение отпуска как «гарантированного законом ежегодного освобождения рабочих и служащих от выполнения трудовых обязанностей на период времени, предусмотренный законодательством (а в ряде случаев и локальными актами) для непрерывного отдыха за работу в течение определенного времени с сохранением места работы (должности) и среднего заработка»¹⁰, либо как установленный законом непрерывный отдых в течение определенного количества рабочих дней в году, предоставляемый рабочим и служащим с сохранением места работы (должности) и заработной платы¹¹.

На современном этапе развития науки трудового права признается, что отпуском является вид времени отдыха, в течение которого работник освобожден от исполнения обязанностей по трудовому договору (контракту), его продолжительность определяется законодательством, а также используется по собственному усмотрению работника¹². Данный подход следует дополнить позицией Л.В. Щур-Труханович, которая дополняет указанное понятие тремя элементами: 1) непрерывность отдыха (критерием здесь служит то, что отдых осуществляется в течение нескольких дней подряд); 2) сохранение места работы (должности); 3) сохранение средней заработной платы (но не всегда, а чаще всего)¹³. Сходные подходы высказывают и другие специалисты в области трудового права¹⁴.

⁹ Кодекс законов о труде 1918 года / Собрание Узаконений и Распоряжений Рабочего и Крестьянского Правительства РСФСР. 1918. № 87-88. Ст. 905 // И.Я.Киселев. Трудовое право России / учебное пособие. Приложение. М., 2001.

¹⁰ Франциян В.Ф. О понятии отпуска для отдыха // Проблемы государства и права на современном этапе. Труды научных сотрудников и аспирантов ИГПАН СССР. Вып. V. М., 1972. С. 127.

¹¹ Александров Н.Г. Советское трудовое право. М.: Государственное издательство юридической литературы, 1959. С. 234.

¹² Миронов В.И. Трудовое право России: учебник. М., 2005. С. 546.

¹³ Щур-Труханович Л.В. Время отдыха: выходные, праздники, отпуска (Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2005) // СПС «КонсультантПлюс». - URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=CMB&n=10828#08956071241033547> (дата обращения: 01.07.2019).

¹⁴ См., напр., Петров А.Я. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск // Законодательство и экономика. 2012. № 7. С. 30-35; Трудовое право России: учебник / Отв. ред.: Ю.П. Орловский и А.Ф. Нуртдинова. М.: ИНФРА-М, 2010. С. 269;

Представленный анализ научных позиций к понятию отпуска как вида времени отдыха дает возможность сделать два вывода: во-первых, отпуску присущи свойства и признаки, характерные для любого вида времени отдыха работника, и, во-вторых, отмеченные специфические признаки отпуска позволяют отграничить его от иных видов времени отдыха по российскому трудовому законодательству. Таким образом, под отпуском для отдыха следует понимать установленное нормативно количество свободных от работы дней, предоставляемых работнику для непрерывного отдыха и восстановления таких понятий, как «право на отпуск» и «право на его использование», что нередко приводит к ошибочному применению указанных понятий на практике. Право работника на отпуск возникает, по справедливому замечанию Н.А.Цуркан, с момента начала трудовых отношений, а право на его использование – при наличии определенного стажа работы¹⁵. Таким образом, возникновение права на использование отпуска детерминировано наличием юридического состава: совокупности, как минимум, двух юридических фактов: наличия трудового отношения и наступления юридического факта–события: стажа работы у данного работодателя, при этом законодатель в ст. 121 ТК РФ определил периоды, включаемые, либо не включаемые в соответствующий стаж работы.

Как следует из анализа правовых норм ст. 122 – 126 ТК РФ, касающихся порядка предоставления отпусков, законодатель ориентировался на максимальное соблюдение баланса интересов сторон трудового договора: обеспечивая работнику гарантированное Конституцией РФ и международно-правовыми актами право на ежегодный отпуск для восстановления работоспособности и отдыха, работодателю, со своей стороны, предоставляется возможность максимально эффективно использовать труд своих работников и имеющееся у него имущество в целях ведения

Хохрякова О.С. Правовое регулирование отпусков: история, теория, перспективы совершенствования: дис. ... д-ра юрид. наук. М., 1992. С. 23.

¹⁵ Цуркан Н.А. Ежегодные оплачиваемые отпуска по российскому и зарубежному законодательству (сравнительный анализ): автореф. дис. ... канд. юрид. наук. М., 2011. С. 8.

предпринимательской либо иной не запрещенной законом экономической деятельности, так же обеспеченная Конституцией РФ. На данное обстоятельство неоднократно обращает внимание Конституционный суд Российской Федерации¹⁶. Достижение указанного баланса интересов сторон трудового договора обеспечивается составлением и утверждением графика отпусков в порядке ст. 123 ТК РФ, при этом ч. 2 указанной статьи закрепляет правило об обязательности графика отпусков, как для работника, так и для работодателя.

По своей правовой природе график отпусков представляет собой локальный нормативный акт, учитывающий режим и особенности работы организации, с одной стороны, и пожелания работников, с другой. Содержание графика отпусков опирается на диспозитивную волю работника, планирующего свое время отдыха, декларированную в пожеланиях о сроках предоставления ему отпуска. При утверждении графика отпусков работодатель инспектирует выраженные пожелания работников в совокупности на предмет возможности сохранения функционала и непрерывной работы организации в соответствии с ее экономико-производственной направленностью во время отпусков. Утвержденный график отпусков становится обязательным для обеих сторон трудового договора. Требование об обязательности, таким образом, имеет некоторые отличия в его содержании для каждой из сторон трудового договора. Рассмотрим последовательно основные аспекты требования об обязательности графика отпусков для работодателя и работника.

¹⁶ См., напр., Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Орлова Юрия Николаевича на нарушение его конституционных прав частью второй статьи 123 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного Суда РФ от 29.09.2015 № 1833-О // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=440241#08733177260232944> (дата обращения: 10.04.2020); Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ильичева Александра Викторовича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации: Определение Конституционного суда РФ от 29 марта 2016 г. № 490-О // СПС «Консультант Плюс». - URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=ARB&n=458156#040252213509851953> (дата обращения: 10.04.2020).

Для работодателя обязательность состоит, прежде всего, в императивности составления графика отпусков, в обязанности своевременного извещения работника о времени начала отпуска, а также в обязанности в предусмотренных законом случаях предоставить работнику ежегодный отпуск по его желанию и в удобное для него время. Не составление графика отпусков и отсутствие его у работодателя является нарушением трудового законодательства, за которое предусмотрена административная ответственность.

К примеру, Краснофлотский районный суд г. Хабаровска вынес решение об оставлении без изменения постановления мирового судьи по делу об административном правонарушении в отношении ООО «N» о привлечении к ответственности с назначением штрафа в размере 20 000 рублей по ч. 2 ст. 19.4.1 КоАП РФ¹⁷. Состав административного правонарушения – воспрепятствование законной деятельности должностного лица органа Государственной инспекции труда в Хабаровском крае, повлекшее невозможность проведения проверки по обращению работника С. о нарушении трудовых прав, – состоял в непредоставлении графиков отпусков за два года по запросу Гострудинспекции. Суд подчеркнул при этом, что составление графика отпусков работодателем обязательно.

Административному наказанию в виде штрафа в размере 30 000 рублей подвергнут работодатель «А», признанный виновным в совершении административного правонарушения по ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ постановлением государственного инспектора труда Государственной инспекции труда в Красноярском крае, оставленному без изменения решением Красноярского краевого суда¹⁸.

¹⁷ Решение Краснофлотского районного суда г. Хабаровска по жалобе на постановление по делу об административном правонарушении № 12-105/2017 от 18.04.2017 г. // Государственная автоматизированная система «Правосудие» [Электронный ресурс] - URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 12.03.2020).

¹⁸ Решение Красноярского краевого суда по жалобе на решение судьи Норильского городского суда Красноярского края по делу об административном правонарушении № 7р-1063/2017 от 21.12.2017 г. // Государственная автоматизированная система «Правосудие» [Электронный ресурс] - URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 17.10.2019).

Для работника содержание обязательности графика отпусков состоит в необходимости сформулировать свою волю относительно временного периода выхода в отпуск, а также в соблюдении утвержденных графиком отпусков сроков. Изменение сроков отпуска, возможно в случаях, установленных законодателем: ч. 4 ст. 123 ТК РФ определяет возможность выхода в отпуск работника, относящегося к отдельным категориям, по желанию и в удобное для него время, ст. 124 ТК РФ регламентирует условия продления либо перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска, ст. 127 ТК РФ закрепляет предоставление работнику отпуска по его заявлению с последующим увольнением. По инициативе работодателя на основании ст. 125 ТК РФ может быть осуществлен отзыв работника из отпуска.

На первый взгляд, последний из отмеченных компонентов обязательности графика отпусков для работника (обязательность соблюдения графика) не представляет особенных сложностей в его реализации, однако практика рассмотрения в судах общей юрисдикции индивидуальных трудовых споров, связанных с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска (как основного, так и дополнительного) свидетельствует о достаточном проблемном поле, возникающем при применении указанных положений трудового законодательства.

Так, Невиномысский городской суд Ставропольского края¹⁹ согласился с мнением работодателя о том, что немотивированный отказ работника выйти в отпуск в соответствии с графиком отпусков является дисциплинарным нарушением. К истцу было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора с лишением стимулирующих выплат, со снижением единовременного денежного вознаграждения по итогам года в соответствии с приказом работодателя с формулировкой «за систематическое несоблюдение графика отпусков личного состава работодателя,

¹⁹ Решение Невиномысского городского суда Ставропольского края по гражданскому делу № 2-390/2019 ~ М-117/2019 от 18.03.2019 г. // Государственная автоматизированная система «Правосудие» [Электронный ресурс] - URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 12.04.2020).

недобросовестное отношение к исполнению должностных обязанностей, личной недисциплинированности и невыполнения требований нормативных документов». Истец обратилась в суд с требованием о признании указанного приказа работодателя незаконным. Несмотря на удовлетворение требований истца, судом установлена исключительно недоказанность систематичности несоблюдения графика отпусков, сам же факт его нарушения по мотивам «большой загруженности на работе», необходимости «доделать свои обязанности по работе», того обстоятельства, что истец «переживала за работу», судом квалифицирован как нарушение трудового законодательства в соответствии с нормой ч. 2 ст. 123 ТК РФ об обязательности графика отпусков как для работодателя, так и для работника.

Законность действий работодателя, не допустившего работника на территорию организации в период отпуска, оформленного надлежащим образом на основании графика отпусков, подтвердил Всевожский городской суд Ленинградской области²⁰. Локальным актом работодателя – Положением о контрольно-пропускном и внутри объектовом режимах доступ на территорию предприятия в выходные и праздничные дни за пределами рабочего времени (смены) работника, а также в другие нерабочие дни (смены) работника, когда он освобожден от исполнения трудовых обязанностей, был запрещен. Апелляционным определением Судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда данное решение оставлено без изменения²¹. Таким образом, суды подчеркивают, что для работника обязательным является не только участие в составлении графика отпусков, но и соблюдение сроков, закрепленных им.

²⁰ Решение Всевожского городского суда Ленинградской области по гражданскому делу №2-4167/2017 ~ М-1399/2017 от 29.08.2017 года // Государственная автоматизированная система «Правосудие» [Электронный ресурс] - URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 12.04.2020).

²¹ Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Ленинградского областного суда по делу № 33-1123/2018 от 21 февраля 2018 года // Государственная автоматизированная система «Правосудие» [Электронный ресурс] - URL: <https://sudrf.ru/> (дата обращения: 14.04.2020).