

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ



ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ

Часть 3

Статья 124 ТК РФ «Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска»

Определением Верховного Суда РФ от 28.02.2013 N АПЛ13-18 данное решение оставлено без изменения.

Решение Верховного Суда РФ от 03.12.2012 N АКПИ12-1459

По мнению суда, по смыслу нормы абзаца второго части первой ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации федеральный законодатель, регулируя трудовые отношения, под временной нетрудоспособностью работника в период ежегодного оплачиваемого отпуска подразумевает нетрудоспособность только самого работника и защищает его право на отдых, позволяя продлить ежегодный оплачиваемый отпуск на то время, когда он был нетрудоспособен в связи с заболеванием в указанный период.

Апелляционное определение Липецкого областного суда от 04.09.2013 по делу N 33-2339/2013

По мнению суда, разъяснившего порядок применения ст. ст. 124 и 127 ТК РФ, основным назначением (целью) ежегодного оплачиваемого отпуска является предоставление работнику времени для отдыха, а не получение работником дополнительных доходов, именно поэтому законодатель ограничил возможность полностью заменять отпуск денежной компенсацией.

Определение Верховного Суда РФ от 28.02.2013 N АПЛ13-18

Суд, анализируя ст. 124 ТК РФ, пришел к выводу о том, что обязанность продлевать отпуск на число календарных дней нетрудоспособности, в случае если временная нетрудоспособность наступила в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, возникает у работодателя только в случае временной нетрудоспособности самого работника.

Продолжение на стр. 2-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Заболевание же ребенка, другого члена семьи, в соответствии с указанной статьей, не является основанием для продления ежегодного оплачиваемого отпуска даже при наличии выданного работнику листка нетрудоспособности. Регулируя указанные трудовые отношения, федеральный законодатель защищает право работника на отдых, позволяя продлить ежегодный оплачиваемый отпуск на то время, когда этот работник был нетрудоспособен в связи с заболеванием в обозначенный период, тем самым реализуется требование Конвенции N 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках» (ратифицирована с заявлениями Федеральным законом от 1 июля 2010 г. N 139-ФЗ) о том, что периоды нетрудоспособности, вызываемые болезнью работника или несчастным случаем, не могут засчитываться в качестве части минимального ежегодного оплачиваемого отпуска (пункт 2 ст. 6).

Постановление Пятого арбитражного апелляционного суда от 02.08.2018 N 05АП-4943/2018 по делу N А51-2499/2018

Суд, анализируя положения ст. ст. 124, 260 ТК РФ и ссылаясь на п. 20 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1, пришел к выводу о том, что для того, чтобы работник воспользовался своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, ему необходимо прервать отпуск по уходу за ребенком. Прерванный отпуск в соответствии со ст. 256 ТК РФ впоследствии может быть возобновлен, а ежемесячное пособие по уходу за ребенком назначено заново.

Статья 125 ТК РФ «Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска»

ПОСТАНОВЛЕНИЕ ФАС ДО от 30.05.2007, 23.05.2007 N Ф03-А24/07-2/1446 по делу N А24-5876/06-14

Налоговый орган полагал, что, поскольку работникам акционерного общества был оплачен отпуск в 2004 году, но затем они были отозваны из отпуска и в последующем отпуск был фактически предоставлен в других налоговых периодах, расходы общества на выплаты сумм среднего заработка, приходящегося на неиспользованную часть основного отпуска и на оплату труда за один и тот же период, являлись необоснованными и способствовали незаконному занижению налогооблагаемой прибыли. Суд в этой связи указал, что ст. ст. 125 и 137 ТК РФ не предусматривают права работодателя на удержание из заработной платы работника денежных средств при отзыве последнего из отпуска.

Продолжение на стр. 3-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 11.11.2014 по делу N 33-9174/2014

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который отклонил довод о том, что виза руководителя на заявлении не являлась достаточным основанием для ухода работника в отпуск и что уход в отпуск без издания приказа является дисциплинарным проступком. По мнению суда, по смыслу ст. 125 ТК РФ необходимым условием разделения отпуска на части и ухода работника в отпуск до срока, установленного графиком отпусков, является наличие на это согласия руководителя. Оформление указанного согласия в виде приказа не имеет правового значения для оценки действий работника с точки зрения совершения дисциплинарного проступка - самовольного ухода в отпуск.

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 11.11.2014 по делу N 33-9174/2014

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который отклонил довод о том, что виза руководителя на заявлении не являлась достаточным основанием для ухода работника в отпуск и что уход в отпуск без издания приказа является дисциплинарным проступком. По мнению суда, по смыслу ст. 125 ТК РФ необходимым условием разделения отпуска на части и ухода работника в отпуск до срока, установленного графиком отпусков, является наличие на это согласия руководителя. Оформление указанного согласия в виде приказа не имеет правового значения для оценки действий работника с точки зрения совершения дисциплинарного проступка - самовольного ухода в отпуск.

Статья 126 ТК РФ «Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией»

Постановление ФАС Северо-Западного округа от 02.11.2009 по делу N A05-13171/2008

Суд, ссылаясь на ст. 126 ТК РФ, а также п. 1 ст. 11, пп. 2 пункта 1 ст. 238 НК РФ, пришел к выводу о том, что компенсация за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск предусмотрена трудовым законодательством, выплачивается физическому лицу в связи с выполнением им трудовых обязанностей, поэтому не подлежит включению в налоговую базу при исчислении единого социального налога и в базу для начисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование.

Продолжение на стр. 4-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Постановление Второго арбитражного апелляционного суда от 12.10.2009 по делу N A17-5953/2008

Суд, анализируя положения ст. 126 ТК РФ, пришел к выводу о том, что компенсация за неиспользованный ежегодный оплачиваемый отпуск, превышающий 28 календарных дней, предусмотрена трудовым законодательством, выплачивается физическому лицу в связи с выполнением им трудовых обязанностей, поэтому не подлежит включению в налоговую базу при исчислении единого социального налога.

Постановление Девятого арбитражного апелляционного суда от 22.06.2009 N 09АП-9313/2009-АК по делу N A40-84363/08-141-396

Суд, анализируя положения ст. 126 и ст. 127 ТК РФ, пришел к выводу о том, что действующее законодательство не содержит ограничения в части компенсационных выплат при увольнении работника в отношении вида неиспользованного отпуска (основного или дополнительного) и количества его дней.

Постановление ФАС Московского округа от 09.07.2010 N КА-А40/6678-10 по делу N A40-90420/09-76-572

Суд, разъясняя порядок применения ст. 126 ТК РФ, отметил, что запрет на выплату компенсаций за неиспользованные дни отпуска, превышающие продолжительность, установленную указанной нормой, ТК РФ не предусмотрен. Следовательно, при наличии соглашения между работодателем и работниками о замене части неиспользованных отпусков денежной компенсацией неиспользованные отпуска сотрудников могут суммироваться за все периоды, в которых такой отпуск использован не был.

Постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 20.12.2011 по делу N A05-7200/2011

Суд, ссылаясь на ст. ст. 114, 115, 116, 122, 126 и 129 ТК РФ, пришел к выводу о том, что компенсация за неиспользованный отпуск (свыше 28 календарных дней) предусмотрена трудовым законодательством и выплачивается физическому лицу в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Продолжение на стр. 5-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Постановление Четырнадцатого арбитражного апелляционного суда от 27.12.2012 по делу N А52-2966/2012

По мнению суда, сославшегося на ст. ст. 115, 126, 129, 164 ТК РФ, из указанных норм следует, что компенсация за неиспользованный ежегодный отпуск (свыше 28 календарных дней) предусмотрена трудовым законодательством и выплачивается физическому лицу - работнику работодателем в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Постановление ФАС Московского округа от 07.06.2012 по делу N А40-79572/11

Суд, ссылаясь на ст. 126 ТК РФ, указал, что часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Таким образом, по мнению суда, работодатель обязан выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск не только при увольнении.

Постановление ФАС Дальневосточного округа от 03.04.2013 N Ф03-1033/2013 по делу N А51-18176/2012

По мнению суда, из анализа ст. ст. 126 и 164 ТК РФ следует, что предоставление отпуска работнику в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства является обязанностью работодателя, предусмотренной ст. 22 ТК РФ. В период отпуска работник освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей с сохранением за ним рабочего места и среднего заработка. Следовательно, денежная компенсация за неиспользованную часть отпуска выплачивается работодателем в рамках трудовых правоотношений в силу его материальной ответственности перед работником, в связи с этим такая выплата не может подпадать под определение компенсации, предусмотренное ст. 164 ТК РФ.

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 19.03.2018 по делу N 33-3610/2018

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который разъяснил, что в соответствии со ст. ст. 124, 334 ТК РФ замена ежегодного отпуска денежной компенсацией педагогическим работникам не предусмотрена. Выплата денежной компенсации части неиспользованного отпуска в соответствии с частью 1 ст. 126 ТК РФ является правом, а не обязанностью работодателя и производится только по письменному заявлению работника.

Продолжение на стр. 6-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Исключительное право выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска предусмотрено только при увольнении работника, что закреплено в ст. 127 ТК РФ.

Статья 127 ТК РФ «Реализация права на отпуск при увольнении работника»

Определение Конституционного Суда РФ от 13.10.2009 N 1097-О-О

Суд разъяснил, что часть 1 ст. 127 ТК РФ, предусматривающая выплату денежной компенсации за все неиспользованные отпуска при увольнении работника, представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения и по различным причинам на момент увольнения не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, и не может рассматриваться как нарушающая конституционные права граждан.

Постановление ФАС Московского округа от 28.09.2009 N КА-А40/10060-09 по делу N А40-84363/08-141-396

К определенным ст. 127 ТК РФ компенсациям за неиспользованные отпуска при увольнении работников относятся выплаты за все неиспользованные ежегодные отпуска, а также за ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в особых условиях (в данном случае - за налет часов членам летного состава (командиру воздушного судна, бортмеханику)).

Определение Конституционного Суда РФ от 23.06.2009 N 903-О-О

Суд разъяснил, что положения части 4 ст. 127 ТК РФ, согласно которым при предоставлении отпуска с последующим увольнением работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, направлены, с одной стороны, на обеспечение гарантий прав работника на свободное расторжение трудового договора по собственной инициативе, а с другой стороны - на предоставление работодателю возможности выполнить обязанность по оформлению увольнения и расчету с увольняемым работником. Само по себе такое правовое регулирование в системной связи с другими положениями ТК РФ не может рассматриваться как нарушающее конституционные права работника.

Продолжение на стр. 7-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Определение Конституционного Суда РФ от 28.05.2009 N 758-О-О

Особый порядок осуществления права на отпуск при увольнении работника, установленный частью 1 ст. 127 ТК РФ, представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых теми работниками, которые прекращают трудовые отношения и на момент увольнения не использовали в полном объеме ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков. Следовательно, данная норма не может рассматриваться как нарушающая конституционные права работников.

Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 13.05.2009 по делу N A29-7782/2008

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора работнику выплачивается гарантированная частью 1 ст. 127 ТК РФ компенсация за неиспользованный отпуск notwithstanding на то, что по мере необходимости работодатель вновь принимает ранее уволенных работников.

Постановление ФАС Волго-Вятского округа от 14.10.2011 по делу N A43-27741/2010

Суд пришел к выводу, что прекращение по собственному желанию работников истца (организации-исполнителя) трудовых договоров и выплата, в связи с этим предусмотренных ст. 127 ТК РФ компенсаций за неиспользованные отпуска не обусловлены расторжением ответчиком (организацией-заказчиком) в одностороннем порядке договора возмездного оказания услуг. Выплата данных компенсаций в силу ст. ст. 22, 164 ТК РФ является обязанностью работодателя и не относится к его гражданско-правовым убыткам.

Апелляционное определение Орловского областного суда от 21.09.2012 по делу N 33-1685

При увольнении в порядке перевода в другую организацию трудовые отношения работников с работодателем прекращаются по пункту 5 части первой ст. 77 ТК РФ, при этом новый работодатель не является правопреемником предыдущего работодателя в части обязательств последнего, связанных с выплатой работникам установленной ст. 127 ТК РФ компенсации за неиспользованный отпуск. Более того, ст. 140 ТК РФ, обязывающая работодателя выплатить работнику при прекращении трудового договора все суммы, причитающиеся последнему при увольнении (в том числе и компенсацию за неиспользованный отпуск), не допускает возложение

Продолжение на стр. 8-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

работодателем этой обязанности на третье лицо. Поскольку прежний работодатель истцов не прекратил свою деятельность, истцы не лишены возможности обратиться за защитой своих трудовых прав, предъявив требования к работодателю, не исполнившему обязанность, предусмотренную ст. 127 ТК РФ. В связи с этим суд отказал в удовлетворении иска о взыскании с нового работодателя компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда и судебных расходов.

Определение Конституционного Суда РФ от 29.09.2015 N 1834-О

Как разъяснил суд, частью 1 ст. 127 ТК РФ закреплен особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника. Данная норма представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию или по инициативе работодателя и по различным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, и не может расцениваться как нарушающая конституционные права граждан.

Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 15.12.2016 по делу N 33-17116/2016

Механизм реализации конституционного права на отдых, в том числе условия и порядок предоставления оплачиваемого ежегодного отпуска, закреплен в ст. ст. 114, 122, 123 ТК РФ. Такой порядок выступает дополнительной гарантией реализации названного конституционного права. Особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника, установленный частью 1 ст. 127 ТК РФ, является исключением из данного общего правила. Данная норма представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию или по инициативе работодателя и по различным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск. В силу указанной нормы таким работникам при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Определение Конституционного Суда РФ от 24.11.2016 N 2430-О

По общему правилу, закрепленному частью 1 ст. 127 ТК РФ, при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Продолжение на стр. 9-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

При этом сама по себе выплата компенсации направлена в том числе на обеспечение возможности отдыха работника после увольнения. Часть вторая данной статьи является исключением из этого правила и дает работнику возможность реализовать при увольнении свое право на отпуск путем его предоставления в натуре. Таким образом, оспариваемая норма обеспечивает реализацию конституционного права на отдых и как сама по себе, так и в системной связи с иными положениями ТК РФ не может расцениваться как нарушающая права граждан.

Определение Конституционного Суда РФ от 25.02.2016 N 298-О

Часть 4 ст. 127 ТК РФ представляет собой дополнительную гарантию трудовых прав работника, позволяя ему изменить свое решение об увольнении до дня начала отпуска. Сославшись на определение КС РФ от 25.01.2007 N 131-О-О, суд разъяснил, что в соответствии с ч. 2 ст. 127 ТК РФ работодатель по письменному заявлению работника, намеревающегося расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, при наличии возможности предоставляет ему неиспользованные дни отпуска с последующим увольнением. В этом случае работодатель, чтобы надлежаще исполнить закрепленную ст. ст. 84.1, 136 и 140 ТК РФ обязанность по оформлению увольнения и расчету с увольняемым работником, должен исходить из того, что последним днем работы работника является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска. Именно поэтому право отозвать заявление об увольнении по собственному желанию, представляющее собой дополнительную гарантию трудовых прав работника, может быть реализовано им только до окончательного прекращения работы в связи с использованием отпуска и последующим увольнением. Такое регулирование в полной мере отвечает целям правового регулирования трудовых отношений, провозглашенным в ст. 1 ТК РФ. Поэтому часть 4 ст. 127 ТК РФ не может рассматриваться как нарушающая права граждан, при этом она не создает препятствий для отзыва заявления об увольнении до первого дня отпуска.

Апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2016 по делу N 33-49666/2016

Суд согласился с судом нижестоящей инстанции, который, разъясняя порядок применения нормы части 2 ст. 127 ТК РФ, отметил, что предоставление работнику неиспользованного отпуска с последующим увольнением является правом, а не обязанностью работодателя.

Продолжение на стр. 10-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Апелляционное определение Московского областного суда от 18.07.2016 по делу N 33-16213/2016

Суд указал, что в части первой ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации закреплен особый порядок реализации права на отпуск при увольнении работника - выплата денежной компенсации за все неиспользованные отпуска. При этом суд пояснил, что в соответствии с положениями трудового законодательства компенсация за неиспользованные отпуска производится непосредственно работодателем.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 03.03.2016 по делу N 33-3788/2016

Суд разъяснил, что механизм реализации конституционного права на отдых, в том числе порядок и условия предоставления оплачиваемого ежегодного отпуска, закреплен в ТК РФ. 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. Такой порядок выступает дополнительной гарантией реализации названного конституционного права. 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. Данная норма, рассматриваемая во взаимосвязи с другими нормами, содержащимися в указанных статьях ТК РФ, представляет собой специальную гарантию, обеспечивающую реализацию конституционного права на отдых для тех работников, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию, по соглашению сторон или по инициативе работодателя и по различным причинам на момент увольнения своевременно не воспользовались своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Определение Верховного Суда РФ от 18.12.2017 N 22-КГ17-13

Истец считает увольнение незаконным, так как отозвал свое заявление о расторжении трудового договора. Как указал суд, признавая доводы истца несостоятельными, в силу ст. 127 ТК РФ при предоставлении отпуска с последующим увольнением фактически трудовые отношения прекращаются с момента начала отпуска, в связи с чем

Продолжение на стр. 11-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

право работника отозвать заявление об увольнении по собственному желанию может быть реализовано работником только до дня начала отпуска. Истец написал заявление о предоставлении отпуска с последующим увольнением, отпуск ему был предоставлен. С заявлением об обмене приказа об увольнении он обратился к работодателю уже после начала отпуска, когда трудовые отношения с ним были фактически прекращены, поэтому оснований для восстановления его на работе нет.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 16.10.2017 по делу N 33-4087/2017

Истец считает, что работодатель незаконно отказал ему в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением по сокращению штата. Как указал суд, отказывая в иске, установленное частью 2 ст. 127 ТК РФ правило о предоставлении работнику неиспользованных отпусков с последующим увольнением исключительно по соглашению сторон трудового договора исходит из невозможности изменения графика отпусков по решению лишь одной из сторон трудового договора. Предоставление работнику отпуска с последующим увольнением на основании его письменного заявления является правом, а не обязанностью работодателя. При этом к основной обязанности работодателя отнесено соблюдение права работника на своевременное получение денежной компенсации за неиспользованный отпуск на момент увольнения.

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 10.08.2017 по делу N 33-7435/2017

Истец считает, что работодатель обязан выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск. Как указал суд, отказывая в удовлетворении требований, у работодателя отсутствует обязанность выплатить работнику компенсацию, т.к. доказательства, подтверждающие наличие согласия ответчика на замену части отпуска истцу, прекращение трудовых отношений между сторонами, материалы дела не содержат. Компенсация за все неиспользованные отпуска выплачивается работнику при увольнении. Данная обязанность работодателя регламентирована в ст. 127 ТК РФ, однако данная норма к рассматриваемому спору применению не подлежит, поскольку между сторонами трудовые отношения не прекращены до настоящего времени. Неиспользованная часть ежегодного отпуска может быть предоставлена по выбору работника в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год в соответствии с графиком отпусков.

Продолжение на стр. 12-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 24.07.2017 по делу N 33-9746/2017

Истец считает, что работодатель неправомерно не выплатил ему компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении.

Как указал суд, отказывая в удовлетворении иска, освобождение истца от должности и назначение на новую должность оформлено в порядке ст. 72.1 ТК РФ. Правовые основания расценивать данный перевод как увольнение в порядке перевода отсутствуют, поскольку перехода сотрудника от одного работодателя к другому не осуществлялось. Истец продолжает служебно-трудовые отношения с тем же нанимателем в другом структурном подразделении, с сохранением права на предоставление дней отпуска, не использованных ранее. Поэтому основания для выплаты компенсации, предусмотренные ст. 127 ТК РФ, отсутствуют.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.04.2017 N 33-7113/2017 по делу N 2-105/2017

Работник считает, что при увольнении работодатель обязан выплатить ему компенсацию за все неиспользованные отпуска, предусмотренную ст. 127 ТК РФ.

Как указал суд, частично удовлетворяя требования истца, в силу ст. 9 Конвенции МОТ N 132 (от 24.06.1970) непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска используется не позже чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск. По истечении указанного срока истец должен был знать о нарушении своего права на предоставление отпуска. Однако на момент обращения в суд истекло более 21 месяца после окончания того года, за который предоставляется отпуск, в связи с чем в данной части требований истцу отказано.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.03.2017 по делу N 33-3957/2017

Ответчик считает, что не обязан выплачивать истцу установленную частью 1 ст. 127 ТК РФ компенсацию за неиспользованные отпуска, так как отпуск фактически истцу был предоставлен. Как указал суд, ответчик сослался на табеля учета рабочего времени, график отпусков, записку-расчет о предоставлении отпуска, расчетные листки, журнал регистрации работы истца в системе 1-С, расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам. Однако эти документы с очевидностью не

Продолжение на стр. 13-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

подтверждают обстоятельства фактического предоставления работнику очередного оплачиваемого отпуска. Истец о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала под роспись не извещен, нет достоверных доказательств ознакомления его с графиком отпусков, написания им заявления о предоставлении отпуска, ознакомления с изданным работодателем приказом об отпуске. Не свидетельствует о предоставлении работнику отпуска и довод о выплате отпускных, поскольку содержание выписки из лицевого счета истца однозначно подтверждает обстоятельства начисления и выплаты ему ежемесячной заработной платы.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 09.01.2017 по делу N 33-22090/2016(33-46/2017)

Суд отказал во взыскании компенсации за неиспользованные отпуска, указав, что по смыслу ст. ст. 127, 140 ТК РФ денежная компенсация за все неиспользованные отпуска выплачивается работнику при увольнении. Решением суда истец был восстановлен на работе, судебное решение подлежало немедленному исполнению, т.е. трудовые отношения между сторонами восстановлены, в связи с чем оснований для удовлетворения иска о взыскании денежной компенсации за неиспользованные отпуска нет.

Статья 128 ТК РФ «Отпуск без сохранения заработной платы»

ОПРЕДЕЛЕНИЕ Верховного Суда РФ от 12.10.2005 N 47-Г05-17

Законом субъекта РФ не могут устанавливаться дополнительные обязательные основания для предоставления отпуска без сохранения заработной платы. Согласно ст. 128 Трудового кодекса РФ обязанность работодателя предоставить отпуск без сохранения заработной платы, иным не указанным в этой статье лицам, возникает лишь в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором. Положения Закона Оренбургской области, в соответствии с которыми на администрацию предприятия возлагается обязанность предоставить работникам (членам инициативной группы, политического общественного объединения) неоплачиваемый отпуск на любой срок в период со дня, следующего за днем принятия решения избирательной комиссией области о регистрации инициативной группы, и до дня официального опубликования общих итогов голосования, не соответствуют указанной выше норме.

Продолжение на стр. 14-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Постановление ФАС Центрального округа от 16.11.2011 по делу N A08-6349/2010-26

Статьей 128 ТК РФ не установлена возможность предоставления работнику отпуска без сохранения заработной платы при отсутствии уважительных на то причин. В данном случае в заявлении сотрудницы не указаны причины, по которым она просит предоставить отпуск, равно как обществом не обоснована целесообразность предоставления работнице неоплачиваемого отпуска продолжительностью пять месяцев на следующий день после ее трудоустройства. Это обстоятельство в числе прочих свидетельствует о злоупотреблении обществом своим правом путем создания необходимого трудового стажа более полугода для определения размера пособия по беременности и родам, выплаченного указанной сотруднице.

Постановление ФАС Северо-Кавказского округа от 28.02.2011 по делу N A63-2501/2010

Суд указал, что факт предоставления работникам отпусков без сохранения заработной платы на основании ст. 128 ТК РФ свидетельствует об оценке руководителем организации причин отпуска как уважительных. Доказательств обращения лиц, которым были предоставлены отпуска без сохранения заработной платы, с жалобами на понуждение их к уходу в отпуск за свой счет не представлено. В связи с этим суд отклонил довод ФСС РФ о том, что предоставлением на длительное время отпусков без сохранения заработной платы организация перекладывает свою обязанность по оплате простоя на ФСС РФ путем получения завышенных выплат по социальному страхованию (в результате увеличения среднего заработка за счет исключения периодов таких отпусков из расчета).

Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 07.12.2016 по делу N 33-10032/2016

В соответствии со ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Таким образом, предоставление отпуска без сохранения заработной платы согласно части 1 ст. 128 ТК РФ является правом, а не обязанностью работодателя. При этом использование работником такого отпуска обусловлено не только подачей работодателю соответствующего заявления, но

Продолжение на стр. 15-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

и обязательным согласованием с работодателем возможности предоставления такого отпуска и его продолжительности. В данном случае доказательств, подтверждающих согласование с работодателем отпуска без сохранения заработной платы, истцом не представлено. Ответчик оспаривает наличие заявления, светокопия которого представлена истцом, указывая, что подпись в заявлении не принадлежит главному врачу санатория, отсутствует резолюция полномочного к принятию такого решения руководителя. В связи с чем суд сделал вывод, что такой отпуск в установленном порядке истцу не предоставлялся.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.04.2017 N 33-8333/2017 по делу N 2-221/2017

По мнению суда, из анализа ст. 128 ТК РФ следует, что именно на работодателе лежит обязанность по оформлению и изданию соответствующих документов о предоставлении отпусков. Как счел суд, в рассматриваемом случае при наличии заявления ответчик не вправе был отказать истцу в предоставлении отпуска в связи с рождением детей.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 18.04.2017 по делу N 33-6345/2017

По мнению суда, сославшегося на абзац 1 ст. 128 ТК РФ, в силу положений данной нормы предоставление работнику отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы является правом работодателя, за исключением обстоятельств, указанных в законе, обязывающих работодателя предоставлять такой отпуск, при этом является ли причина уважительной, решает работодатель. Как счел суд, в рассматриваемом случае, подав соответствующее заявление, истица могла уйти в отпуск без сохранения заработной платы только после согласования его руководителем общества.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 08.02.2017 по делу N 33-2423/2017

Суд указал, что порядок предоставления работникам дней отдыха урегулирован гл. 19 ТК РФ, в частности, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

Продолжение на стр. 16-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (часть 1 ст. 128 ТК РФ). По мнению суда, из смысла данной нормы следует, что предоставление отпуска без сохранения заработной платы возможно только по согласованию с работодателем.

Апелляционное определение Омского областного суда от 06.03.2018 по делу N 33-1416/2018

По мнению суда, сославшегося на ст. 128 ТК РФ, по смыслу данной нормы предоставление отпуска без сохранения заработной платы является правом работодателя, которое он реализует по своему усмотрению, за исключением приведенных в указанной норме случаев, когда работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы.

Продолжение на стр. 17-17.

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ОТПУСКА

(глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации)

Часть 3

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»