

# «Учительская газета»

№09 от 3 марта 2020 года

*- Может ли начало отпуска приходиться на выходной или нерабочий праздничный день?*

## Отпускные выходные

- Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ) не запрещает устанавливать начало отпуска с выходного или нерабочего праздничного дня. Вместе с тем предоставлять отпуск исключительно в выходные не следует.

В письме Минтруда России от 7.12.2018 №14-2/ООГ-9754 на аналогичный вопрос из обращения дан следующий ответ.

Согласно ст. 11 ТК РФ все работодатели в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируются главой 19 ТК РФ.

На основании ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации. Согласно ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

ТК РФ не установлен запрет на предоставление отпуска работнику в случае, если начало отпуска приходится на выходной и (или) нерабочий праздничный день.

Вместе с тем предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска исключительно в выходные дни не будет соответствовать требованиям трудового законодательства Российской Федерации.

За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотрена административная ответственность на основании статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (предупреждение или штраф; для должностных лиц штраф составляет до 5000 рублей, для юридических лиц - до 50000 рублей).

Хотя прямого запрета в ТК РФ нет, но в злоупотреблении возможностью давать сотрудникам отпуск в выходные дни проверяющие органы могут увидеть нарушение и желание работодателя заменить один вид отдыха другим.

### **Незапланированный больничный**

***- Можно ли уволить работника, если в день планируемого увольнения сотрудник находится на больничном?***

- Решение о том, как поступить в рассматриваемом случае, зависит от того, по какому основанию увольняется работник. Трудовой кодекс РФ (далее - ТК РФ) запрещает в период нетрудоспособности увольнять сотрудника по инициативе работодателя.

Частью 6 ст. 81 ТК РФ прямо предусмотрено, что не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. На увольнение руководителя по п. 2 ст. 278 ТК РФ запрет тоже распространяется. На это указывал Верховный суд РФ в постановлении пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Однако практика, в том числе судебная, показывает, что и в этом случае есть свои нюансы.

Иногда встречаются ситуации, когда на момент увольнения работодатель не знал о наличии больничного листа или работник скрывал свою нетрудоспособность, чтобы потом через суд попытаться оспорить увольнение с возможностью компенсации за время вынужденного прогула. Наглядный пример - расторжение договора за прогул. Если работник не сообщил, что отсутствовал по уважительной причине, и не передал больничный лист, суд может расценить это как злоупотребление правом. Подобный случай встречался в практике Свердловского областного суда (апелляционное определение от 26.05.2016 по делу №33-8639/2016). Увольнение за прогул признали законным.

Мосгорсуд также отмечал (апелляционное определение от 12.12.2017 по делу №33-46159/2017): если работодатель на момент увольнения не знал и не мог знать о временной нетрудоспособности работника, то за неблагоприятные последствия отвечать не должен.

Встречаются ситуации, когда работнику открывают больничный лист прямо в день увольнения, но уже после ознакомления с приказом о расторжении договора.

Рассматривая ситуацию, когда работника ознакомили с приказом об увольнении за повторный проступок, а примерно через четыре часа он получил больничный, Мосгорсуд встал на сторону работодателя (апелляционное определение от 20.12.2016 по делу №33-26365/2016). В похожем случае Челябинский областной суд (апелляционное определение от 19.03.2018 по делу №11-3663/2018) подтверждал законность расторжения договора с руководителем. Через пару часов после ознакомления с приказом об увольнении сотруднице вызвали скорую. В этот же день был открыт больничный. Суд указал: на момент увольнения событие, которое ему препятствовало, не наступило. Значит, расторжение договора было правомерным.

Если же работник увольняется по своей инициативе или по соглашению сторон, то увольнять по этим основаниям во время больничного не запрещено, и практика это подтверждает.

Примером может послужить дело, рассмотренное Саратовским областным судом (апелляционное определение от 26.05.2016 по делу №33-8639/2016). Работница подала заявление с просьбой уволить ее «день в день». В эту дату ей был открыт лист нетрудоспособности в связи с болезнью ребенка. Работодатель уволил сотрудницу. Суд первой инстанции решил перенести дату расторжения договора на день выхода с больничного. Однако апелляция с таким подходом не согласилась и отказала в иске. Свердловский областной суд также отмечал (апелляционное определение от 12.10.2017 по делу №33-17437/2017), что увольнение по инициативе сотрудницы в период болезни не нарушает закон. Суд учел, что она знала о своей нетрудоспособности уже накануне расторжения договора, но заявление об уходе не отозвала.

Практика подтверждает, что больничный не препятствует и увольнению по соглашению сторон, в случае прекращения срочного трудового договора, а также по другим основаниям, не связанным с инициативой работодателя (по пунктам 5-11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Практика в данном случае аналогична. В частности, работодатель будет прав, если уволит во время больничного сотрудника за отказ от работы в измененных условиях. Законность такого подхода подтверждали в разных судах Российской Федерации.

### **Денежный штраф не наложить**

***- Могут ли в школе быть введены денежные штрафы, налагаемые на работников администрацией?***

- Для четкого ответа на вопрос необходимо конкретизировать, о каких штрафах идет речь. Но, к общему сведению, надо иметь в виду следующее.

Любой работодатель, действующий в рамках трудовых правоотношений, не вправе применять денежные штрафы к работнику за нарушение трудовой дисциплины.

Согласно положениям статей 189 и 192 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить к работнику дисциплинарные взыскания. К дисциплинарным взысканиям относятся замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. К отдельным категориям работников могут быть применены также и другие дисциплинарные взыскания, предусмотренные федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Денежный штраф как вид дисциплинарного взыскания трудовым законодательством РФ не предусмотрен. Согласно ч.4 ст.192 ТК РФ работодатель не вправе применять к работнику иные дисциплинарные взыскания, чем предусмотренные на законодательном уровне, в том числе не вправе налагать денежные штрафы на работника.

С учетом этого любой приказ работодателя о наложении на работника денежного штрафа за нарушение трудовой дисциплины, а равно приказ, устанавливающий порядок применения и размер денежных штрафов к работникам, являются незаконными.

Однако наложение денежного штрафа на работника следует отличать от иных мер воздействия, которые могут применяться работодателем к работнику. Так, например, локальными нормативными актами организации может быть предусмотрена система премирования, позволяющая работодателю снижать выплачиваемую работнику премию или лишать ее работника за нарушение им трудовой дисциплины (ст. 129, 135 ТК РФ). В данном случае, поскольку премирование является стимулирующей выплатой, снижение или лишение премии не будет являться дисциплинарным взысканием, предусмотренным ст. 192 ТК РФ.

Также по распоряжению работодателя с виновного работника может быть взыскана (удержана) сумма причиненного работодателю ущерба, не превышающая среднего месячного заработка работника (ст. 238, 241, 248 ТК РФ).

**Татьяна Погорелова**