УДК/UDC 349.2

Отзыв работника из отпуска

Шевченко Александр Андреевич
студент юридического факультета
Кубанский государственный аграрный университет им. И. Т. Трубилина
г. Краснодар Россия
e-mail: alexshev77@bk.ru

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы, связанные с проблемой отзыва работника из отпуска, возникающие на практике. Автор анализирует судебную практику по применению ст. 125 ТК РФ и приходит к выводу о необходимости совершенствования действующего трудового законодательства. В частности, автор обращает внимание на отсутствие указания на форму, в которой работник должен выразить свое согласие на отзыв из отпуска. Также законодательно не урегулирован вопрос о выплате компенсаций за проезд работника к месту работы при отзыве его из отпуска.

Ключевые слова: труд, отпуск, отзыв из отпуска, работник, работодатель, отдых, суд, компенсация.

Employee review from holiday

Shevchenko Alexander Andreevich
Student of the Faculty of Law
Kuban State Agrarian University
Krasnodar Russia
e-mail: alexshev77@bk.ru

Abstract

The article discusses issues related to the problem of employee recall from vacation arising in practice. The author analyzes the judicial practice on the application of Art. 125 of the Labor Code of the Russian Federation and concludes that it is necessary to improve the existing labor legislation. In particular, the author draws attention to the absence of an indication of the form in which the employee must express his consent to the withdrawal

from vacation. Also, the issue of payment of compensation for the employee's travel to the place of work when recalling it from vacation has not been legally regulated.

Key words: labor, vacation, recall from vacation, employee, employer, vacation, court, compensation.

Каждому человеку для оптимального функционирования организма периодически требуется отдых с целью восстановления здоровья и сил. Государство учло данный факт и предусмотрело такую возможность в ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, обладающей высшей юридической силой [1].

Все работающие граждане нашей страны имеют право на отдых. Тем, кто работает по трудовому договору (контракту), предоставляются гарантии на федеральном уровне. Они касаются установления пределов рабочего времени, установления для работников выходных и праздничных дней. Самым значительным по продолжительности отдыхом является отпуск, который полежит оплате.

Следовательно, после принятия Конституции РФ требовалось законодательно определить виды отпусков, их продолжительность, исчисление, порядок предоставления и т. д. Все это нашло отражение в статьях Трудового кодекса РФ [2], которому принадлежит юридическое верховенство в имеющейся системе нормативных источников трудового права [3, с. 138].

Определения понятия «отпуск» действующая редакция Трудового кодекса РФ не содержит, но путем анализа гл. 19 можно сформулировать его определение — это предоставляемое работнику время отдыха, оплачиваемое, как правило, работодателем (организацией, в которой трудится работник).

В период работы работник имеет право на получение различных видов отпуска:

1) ежегодный основной подлежащий оплате отпуск (ст. 114 ТК РФ);

2) разнообразные виды дополнительных отпусков (ст. 116–119 ТК РФ);
3) отпуск, который предоставляется без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ);
4) учебный отпуск, который может быть оплачиваемым в установленных законом случаях (ст. 173–176 ТК РФ).

За каждый месяц рабочего года работнику предоставляется 2,33 календарного дня (28 календарных дней / 12 месяцев) ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Таким образом, продолжительность отпуска, который предоставляется по общему правилу ежегодно, равняется 28 календарным дням.

Когда отпуск начался и идет, но присутствие работника в организации необходимо, работника можно отозвать из отпуска. Законодатель предусмотрел данную ситуацию в ст. 125 ТК РФ. В законодательстве нет перечня оснований для отзыва работника из отпуска. На наш взгляд, это упущение законодателя. На практике к числу наиболее часто встречающихся причин для отзыва из отпуска можно отнести:

1) болезнь специалиста, который должен был заменить отдыхающего на время отпуска;
2) авария на производстве;
3) последствия стихии;
4) проведения мероприятий по предотвращению нежелательных последствий любого из перечисленных событий.

Согласно указанной статье отозвать из отпуска работника можно, только если он на это согласен. Законодатель, к сожалению, не установил формы выражения этого согласия.

На наш взгляд, письменно выраженное согласие работника более целесообразно, чем устное. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время. Возникает вопрос о мотивации работника выйти на работу. Скорее всего, это желание сохранить свое рабочее место. По нашему мнению, следует включить в положения ст. 125 ТК РФ дополнение, касающееся выпла-

ты денежной компенсации за отзыв из отпуска, которая бы составляла, например, дневную зарплату работника за отработанный день.

Следует обратить внимание на наличие гарантий, которые установлены в ст. 125 ТК РФ для несовершеннолетних работников, беременных женщин и тех, кто занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Их отзывать из отпуска запрещается, поскольку только полный и полноценный отдых даст возможность данным категориям работников сохранить трудоспособность.

Так как законодатель требует получения согласия работника на отзыв из отпуска, в случае если работник отказывается, к нему нельзя применять дисциплинарные взыскания. Об этом говорится в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 (п. 37) [4]. Работник при этом не обязан указывать наличие у него причин для отказа. Инициатором отзыва из отпуска может выступить только работодатель. Работнику такое право законодатель не предоставил. Правда и запрет на досрочный выход из отпуска в ТК РФ отсутствует. Можно предположить, что по обоюдному согласию между работником и работодателем досрочный выход работника на работу из отпуска возможен.

Факт отзыва работника из отпуска при его согласии может повлечь за собой другие вопросы. Например, лица, которые работают в районах Крайнего Севера, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 ТК РФ).

Размер, порядок и способ компенсации подобных расходов устанавливаются в зависимости от принадлежности организации. Если организация финансируется из бюджета субъекта Российской Федерации, правила устанавливает государственный орган власти субъекта. Если же финансирование происходит за счет местного бюджета, то правила устанавливает орган местного самоуправления. Работодатели, которые не относятся к бюджетной сфере, должны установить порядок компенсации расходов в коллективных договорах и локальных нормативных актах.

При этом они должны учитывать мнение профсоюза. Допускается устанавливать правила и в трудовом договоре (ч. 8 ст. 325 ТК РФ).

Рассмотрим пример из судебной практики. Истица С. работала медсестрой [5]. Она дала свое согласие на отзыв из отпуска, но хотела получить компенсацию за проезд к месту, где она отдыхала, и обратно. На эти цели было потрачено 46 188 руб. Она обратилась с просьбой к главному врачу о компенсации указанных денежных средств, но работодатель ей не заплатил.

ТК РФ и действующее трудовое законодательство не содержат норм, устанавливающих обязанность работодателя возместить работнику стоимость проезда от места проведения отпуска до места работы в случае его отзыва из отпуска.

В данном случае суд стал на сторону медсестры. Расходы по проезду ей были компенсированы в связи с отзывом из отпуска, так как неправильно оформленная работодателем документация по отзыву работника из отпуска приводит к ущемлению прав работника на отдых и на оплату труда.

Рассмотрим другой пример. Быховцев А. И. обратился в суд с иском к индивидуальному предпринимателю Мустафиной О. М. [6] о взыскании задолженности по заработной плате. Он состоял в трудовых отношениях с ответчиком до 2 ноября 2018 г., а с 1 октября по 28 октября 2018 г. он находился в отпуске, однако по просьбе начальника склада был вынужден выйти на работу 16 октября и проработал до 28 октября 2018 г. будучи в отпуске. Ответчик заработную плату ему не выплатил несмотря на то, что после выхода на работу Быховцев А. И. исполнял трудовые обязанности. Главный бухгалтер сообщил ему, что писать заявление в связи с выходом на работу раньше окончания отпуска не следует. Так, при увольнении Быховцеву А. И. не была осуществлена выплата заработной платы за период с 16 октября по 28 октября 2018 г., поскольку по вине работодателя в табеле учета рабочего времени не отражено фактические рабочее время. При увольнении Мустафина О. М. ему не выплатила компенсацию за 30 дней неиспользованного отпуска.

Суд отметил, что если в связи с производственной необходимостью на основании приказа работник был отозван из отпуска, бухгалтерия должна пересчитать отпускные, которые рассчитываются исходя из уменьшенного количества дней отпуска. Компенсация за неиспользованную часть отпуска при увольнении Быховцеву А. И. была выплачена. По решению суда ему также был компенсирован моральный ущерб.

Таким образом, можно сделать вывод, что судебная практика вырабатывает подходы к разрешению вопросов, которые не нашли своего разрешения в законодательстве. В данном случае это касается отзыва работника из отпуска. На наш взгляд, следует включить в положения ст. 125 ТК РФ дополнение, касающееся выплаты денежной компенсации за отзыв из отпуска, которая бы составляла, например, дневную зарплату работника за отработанный день.

Список литературы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 30.12.2001 № 197 // Собрание законодательства Российской Федерации. 2002. № 1. Ст. 3.

3. Адриановская Т. Л., Баева С. С. Трудовое право. Общая часть: Учеб. пособие // Краснодар: Кубан. гос. ун-т. 2009, 256 с.

4. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 3.

5. Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 15.05.2018 по делу № 33-476/2018 // Официальный сайт Верховного суда Республики Тыва. URL: https://vs–tva.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=720650&delo_id=5&new=5&hide_parts=0 (дата обращения: 15.04.2020).

6. Решение Московского районного суда г. Калининграда по делу № 2-805/2019 2-805/2019 М-227/2019 М-227/2019 от 21 мая 2019 г. по делу № 2-805/2019 // Судеб-

ные и нормативные акты РФ. URL: https://sudact.ru/regular/doc/kRW7ExO8LWdu/ (дата обращения: 15.04.2020).

References

1. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote 12/12/1993) (as amended by the Laws of the Russian Federation on amendments to the Constitution of the Russian Federation dated December 30, 2008 No. 6-FKZ, dated December 30, 2008 No. 7-FKZ, dated February 5, 2014 No. 2 -FKZ, 07/11/2014 No. 11-FKZ) // Meeting of the legislation of the Russian Federation. 2014. No. 31. Article 4398.

2. The Labor Code of the Russian Federation: Federal Law dated December 30, 2001 No. 197 // Collection of legislation of the Russian Federation. 2002. No. 1. Article 3.

3. Adrianovskaya T. L., Baeva S. S. Labor law. General part: Textbook. allowance. / T. L. Adrianovskaya, S. S. Baeva. - Krasnodar: Kuban. state un-t 2009, 256 p.

4. On the application by the courts of the Russian Federation of the Labor Code of the Russian Federation: Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of March 17, 2004 No. 2 // Bulletin of the Supreme Court of the Russian Federation. 2007. No. 3.

5. Appeal ruling of the Supreme Court of the Republic of Tuva dated 05/15/2018 in the case No. 33-476 / 2018 // Official website of the Supreme Court of the Republic of Tuva. URL: https://vs–tva.sudrf.ru/modules.php?name=sud_delo&srv_num=1&name_op=case&case_id=720650&delo_id=5&new=5&hide_parts=0 (accessed: 04.15.2020).

6. Decision of the Moscow District Court of Kaliningrad in case No. 2-805 / 2019 2-805 / 2019 M-227/2019 M-227/2019 of May 21, 2019 in case No. 2-805 / 2019 // Official site “Judicial and regulatory acts of the Russian Federation”. URL: https://sudact.ru/regular/doc/kRW7ExO8LWdu/ (accessed 04.15.2020).