

Норильская транспортная прокуратура разъясняет: «Компенсация за неиспользованный отпуск»

Огромный пласт вопросов и обращений граждан связан, прежде всего, с нарушением работодателями прав работников на отдых.

Учитывая характер поступающих обращений и жалоб, хотелось бы разъяснить работникам следующие положения законодательства:

Право на отдых – неотъемлемое конституционное право каждого трудящегося человека. В рамках трудового законодательства РФ оно закреплено и подробно регламентировано нормами об отпусках. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников в нашей стране составляет 28 календарных дней. Часть такого отпуска, превышающая указанный срок, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Указанное правило предусмотрено статьей 126 Трудового кодекса РФ, а статьей 127 ТК РФ также предусмотрено, что при увольнении работнику, дополнительно ко всем причитающимся выплатам, должна быть выплачена денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

На первый взгляд, все очевидно: если у работника накопились неиспользованные отпуска пусть даже и за продолжительный период времени – несколько лет, к примеру – при увольнении работодатель должен компенсировать их в материальном выражении.

Вместе с тем, как показала правоприменительная практика, далеко не всегда взгляды увольняющихся и их работодателей по указанному вопросу совпадали. Имели место случаи, когда работодатель отказывался выплачивать работнику компенсацию за несколько предшествующих лет, полагая, что такое право работника как бы «сгорело» вместе с неиспользованным отпуском со ссылкой на общие сроки предъявления требований о нарушении трудовых прав работника. Эти сроки предусмотрены статьей 392 Трудового кодекса РФ – 1 месяц по спорам об увольнении, 3 месяца по иным нарушениям трудовых прав работника и 1 год по спорам о невыплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. То есть, по логике некоторых работодателей, если работник накопил за несколько лет неиспользованные отпуска и в пределах сроков, установленных ТК РФ, не предъявил к работодателю требование о выплате денежной компенсации, то потерял на нее право.

Что интересно, в большинстве своем до недавнего времени суды общей юрисдикции по подобным спорам становились, как правило, на сторону работодателя. Это стало причиной для обращения ряда граждан в Конституционный Суд Российской Федерации с требованием о проверке указанных положений Трудового кодекса РФ на соответствие Конституции РФ.

Итоговое постановление, вынесенное по результатам рассмотрения указанных обращений, внесло предельную ясность в разрешении спорного вопроса (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 25 октября 2018 г. № 38-П по делу о проверке конституционности части первой статьи 127 и

части первой статьи 392 Трудового кодекса РФ в связи с жалобами граждан М.В. Данилова, К.В. Кондакова и других»).

Забегая вперед, можно сразу отметить, что проверяемые положения Трудового кодекса РФ были признаны полностью соответствующими Основному закону.

Вместе с тем, Конституционный Суд РФ указал, как необходимо правильно толковать эти положения при разрешении конфликтных ситуаций относительно выплат за неиспользованный отпуск при увольнении.

Дело в том, что некоторые работодатели, как впоследствии и суды общей юрисдикции, при толковании положений статьи 127 Трудового кодекса РФ, дополнительно так же ссылались и на положения ратифицированной (т.е. признанной и введенной в действие на территории нашей страны) Конвенции Международной организации труда № 132, согласно пункту 1 статьи 9 которой непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска не менее двух рабочих недель должна быть предоставлена работнику не позднее, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска – не позже, чем в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.

Таким образом, отдельные суды при разрешении трудовых споров о выплате компенсации за неиспользованный отпуск полагали, что работник мог предъявить требование о выплате такой компенсации в течение особого срока – 21 месяца с момента окончания того года, за который работнику должен был быть предоставлен отпуск, из которых 18 месяцев – предельный срок предоставления неиспользованного отпуска (предусмотрен указанной Конвенцией МОТ) и 3 месяца – срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора (сейчас с учетом последних изменений статьи 392 ТК РФ для споров о выплате заработной платы и иных платежей предусмотрен специальный срок – 1 год). Если с момента окончания периода, за который должен был быть предоставлен отпуск и до момента обращения в суд работника прошло более 21 месяца – суды отказывали в удовлетворении требований о выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск.

Конституционный Суд РФ разъяснил, во-первых, что выплата денежной компенсации за неиспользованный отпуск «служит специальной гарантией, обеспечивающей реализацию особым способом конституционного права на отдых теми работниками, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию, по инициативе работодателя или по иным причинам и в силу различных причин не воспользовались ранее своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск». Во-вторых, высшая судебная инстанция отметила, что статья 127 ТК РФ прямо и недвусмысленно подразумевает необходимость выплаты денежной компенсации за все не использованные отпуска без каких-либо ограничений, что согласуется как с положениями Конституции РФ, так и с положениями указанной международной Конвенции МОТ. Наконец, Конституционный Суд РФ также подчеркнул, что достаточно короткие сроки для предъявления работниками требований о восстановлении нарушенных прав направлены на «быстрое и эффективное восстановление нарушенных прав работника, включая право на своевременную оплату труда, и являются достаточными для обращения в суд».

Вместе с тем, как отмечено, эти сроки носят исключительно процессуальное значение и не должны применяться как ограничение права работника на получение компенсационных выплат: они не предназначены для регулирования «связывающих работника и работодателя трудовых отношений, включающих такой компонент, как денежная компенсация, причитающаяся работнику за все неиспользованные отпуска при увольнении».

Таким образом, Конституционный Суд РФ однозначно разрешил вопрос о возможности получения работником денежной компенсации за все неиспользованные отпуска у конкретного работодателя независимо от срока их накопления. Однако требование о выплате такой компенсации должно быть заявлено в установленные статьей 392 ТК сроки – в течение 1 года с момента увольнения в соответствии с последними изменениями трудового законодательства.

Вместе с тем, как дополнительно отметил Конституционный Суд РФ, при разрешении каждого отдельного спора судом должны быть приняты во внимание все обстоятельства дела с целью исключения возможности злоупотребления работниками и работодателями их правами (к примеру, если работнику фактически предоставлялся отпуск, но документально не был оформлен с целью дальнейшего предъявления требований о его компенсации).

Норильский транспортный прокурор