

ЮРИДИЧЕСКАЯ КОНСУЛЬТАЦИЯ

РОМАН ЛАРИОНОВ,
ЮРИСКОНСУЛЬТ

СГЕНЕРИРОВАНО В GIGASCHAT

РАБОТНИК — РАБОТОДАТЕЛЬ

Я имею право на ежегодный отпуск в размере 28 календарных дней. В течение нескольких лет я не ходил в ежегодный отпуск. В настоящее время у меня накопилось 108 календарных дней неиспользованного отпуска. Можно ли заменить неиспользованный отпуск компенсацией?

Возможность замены части отпуска денежной компенсацией в случаях, не связанных с увольнением работника, предусмотрена ст. 126 ТК РФ. Согласно части первой этой нормы при продолжении трудовых отношений денежной компенсацией может быть заменена только часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней. Частью второй ст. 126 ТК РФ установлено, что при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Это означает, что 28 календарных дней — минимальное количество свободных от работы дней, которое работодатель обязан предоставлять работнику для отдыха в течение каждого года работы.

Иными словами, в процессе работы претендовать на компенсацию части отпуска может лишь тот работник, у которого каждый ежегодный отпуск в отдельности превышает 28 календарных дней (работник имеет право на удлинённый основной отпуск и (или) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска).

Замена денежной компенсацией большей части отпуска, чем предусмотрено ст. 126 ТК РФ (кроме случая увольнения), является нарушением законодательства о труде и может повлечь административную ответственность, предусмотренную ст. 5.27 КоАП РФ. Денежная компенсация за все

неиспользованные отпуска выплачивается только при увольнении.

Таким образом, если вам ежегодно положено только 28 дней отпуска, сколько бы дней отпуска вы ни накопили, денежную компенсацию сможете получить только при увольнении. При продолжении работы вы не можете претендовать на замену какой-либо части отпуска денежной компенсацией.

Может ли работодатель отозвать из отпуска с последующим увольнением?

Работодатель не вправе отозвать работника из отпуска с последующим увольнением. Вообще, трудовое законодательство разрешает отзыв работника из отпуска. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Главное условие отзыва — согласие работника. Работник независимо от причины своего нежелания выходить на работу досрочно имеет право не выполнять подобное распоряжение руководства, при этом его поведение не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины. Таким образом, если сотрудник против, работодатель не может заставить его вернуться к исполнению трудовых обязанностей до окончания срока отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением работодатель должен издать приказ об увольнении, выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним окончательный расчёт накануне первого дня отпуска. Отмечу, что при отзыве работника из отпуска работодатель в силу закона должен предоставить оставшиеся дни отпуска в любой удобный для работника период, а поскольку при предоставлении отпуска с последующим

увольнением, день увольнения уже определён, и перенести его не представляется возможным, то и другого такого периода, на который можно было бы перенести дни отпуска, быть не может. Поэтому в данном случае работодатель не вправе отозвать работника из отпуска с последующим увольнением, даже если последний и выразил своё согласие на это.

Можно ли уменьшить размер оклада работников и руководителя ООО по решению участников общего собрания в связи с ухудшением финансового положения организации?

Согласно ч. 1 ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

Трудовой кодекс РФ предусматривает два способа изменения условий трудового договора: по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ) либо по инициативе работодателя (ст. 74 ТК РФ).

По соглашению сторон можно изменить любые условия и в любой момент (ст. 72 ТК РФ). Для этого работнику и работодателю достаточно в письменной форме заключить дополнительное соглашение к трудовому договору. В этом случае оплата труда должна производиться с даты подписания дополнительного соглашения либо с даты, указанной в самом соглашении.

Статья 74 ТК РФ предоставляет работодателю право по своей инициативе изменять любые условия трудового договора, кроме трудовой функции работника. Но работодатель вправе сделать это лишь в случае, когда ранее определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, совершенствование рабочих мест на основе их аттестации, другие причины).

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Перечень связанных с изменением организационных или технологических условий труда причин, указанных в ст. 74 ТК РФ, является открытым и носит оценочный характер. При этом работодателю необходимо заручиться доказательствами того, что такие изменения действительно имели место и что именно они привели к невозможности сохранить прежние условия договоров, а также что работодателем совершены все необходимые действия, гарантирующие права работника при проведении указанных изменений в организации труда. При возникновении спора именно работодатель обязан будет доказать, что изменение условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда.

По мнению специалистов Роструда, к числу организационных изменений могут быть, например, отнесены:

- изменения в структуре управления организации;
- внедрение определённых форм организации труда (бригадные, арендные, подрядные и др.).

В число технологических изменений условий труда, например, входят:

- внедрение новых технологий производства;
- внедрение новых машин, станков, агрегатов, механизмов;
- усовершенствование рабочих мест;
- разработка новых видов продукции;
- введение новых или изменение технических регламентов.

Вышеуказанные перечни являются открытыми и носят оценочный характер.

Ухудшение финансового положения организации не может являться причиной, позволяющей работодателю в одностороннем порядке изменить условия трудового договора. Той же позиции придерживаются и суды, указывая, что бремя неблагоприятных последствий должно нести сама организация, не перекладывая его на работника, в частности, путём уменьшения его должностного оклада и установления неполной продолжительности рабочего времени.

Таким образом одностороннее изменение условий оплаты труда только на основании принятия соответствующего решения работодателя в связи с ухудшением финансового положения организации и при отсутствии организационных или технологических условий труда будет неправомерно. В этом случае изменить определённые трудовым договором условия можно только по соглашению сторон (ст. 72 ТК РФ). При отказе работника подписать такое соглашение в отношении данного работника будут действовать прежние условия оплаты труда.

Нужно ли заключать договор о полной материальной ответственности с работником, замещающим материально ответственного работника на период его отпуска?

В соответствии с частью 2 ст. 242 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причинённого ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Так, работник несёт полную материальную ответственность за недостачу ценностей, вверенных на основании специального письменного договора.

В соответствии с частью 1 ст. 244 ТК РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры (далее — Перечень), а также типовые формы этих договоров утверждены постановлением Минтруда России от 31.12.2002 №85.

Из самого названия и структуры Перечня следует, что основанием для заключения с работником договора о полной индивидуальной материальной ответственности в равной степени могут являться либо занятие должности, либо выполнение работ, поименованных в Перечне. Аналогичный вывод содержится в Письме №1746–6–1.

Следовательно, если работник замещает должность, предусматривающую материальную ответственность, необходимо заключить договор о материальной ответственности: или о такой же, как у постоянного работника, или о меньшей, если обязанности другого работника в силу временного характера его работы будут сокращены.