ЕЖЕГОДНЫЕ ОТПУСКА И ПОРЯДОК ИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ

ANNUAL LEAVE AND THE PROCEDURE FOR GRANTING IT

УДК 331.1

Лиликова Оксана Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент, доцент кафедры «Трудового и предпринимательского права», юридический институт НИУ «БелГУ», Россия, г. Белгород

Денежко Арина Игоревна, студент, 3 курс, юридический институт НИУ «БелГУ», Россия, г. Белгород

Lilikova Oksana Sergeevna

Denezhko Arina Igorevna, e-mail: arina13.12@mail.ru

Аннотация: Научная статья посвящена исследованию порядка предоставления отпусков в российском трудовом праве. Дается краткий анализ проблеме предоставления ежегодных отпусков в период новой короновирусной инфекции COVID-19 на территории Российской Федерации. Делается вывод, что Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации заняло неоднозначную позицию по проблеме переноса или продления ежегодных отпусков, совпавшим больничным в связи с карантином.

Abstract: The scientific article is devoted to the study of the procedure for granting holidays in Russian labor law. A brief analysis of the problem of providing annual leave during the new coronavirus infection COVID-19 on the territory of the Russian Federation is given. It is concluded that the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation has taken an ambiguous position on the problem of postponing or extending annual leave, coinciding with sick leave due to quarantine.

Ключевые слова: трудовое право, трудовое законодательство, ежегодный оплачиваемый отпуск, отпуск.

Keywords: labor law, labor legislation, annual paid leave, vacation

Конституция Российской Федерации, устанавливая свободу труда, гарантирует право на отдых (ч. 5 ст. 37 Конституция Российской Федерации)[2]. В трудовом праве обеспечение данного права осуществляется путем предоставления работникам времени отдыха, одним видом которого является отпуск. С.Н. Андреева также отмечает: «Право на отдых является гарантией, закрепленной Конституцией РФ. Но на ежегодный отпуск имеют право претендовать только граждане, оформленные в соответствии с требованиями трудового законодательства»[4].

Правовое регулирование предоставления отпусков в трудовых отношениях осуществляется главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации. Глава 19 Трудового кодекса структурно находится в Разделе V Трудового кодекса, регулирующего время отдыха в трудовом праве. Часть календарного времени, находящаяся за пределами рабочего времени, это внерабочее время. Законодательство определяет его как время отдыха, в течение которого работник свободен от выполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему желанию.

Таким образом, отпуска, предоставляемые работникам, рассматриваются законодателем как один из видов времени отдыха. При этом основной отличительной особенностью отпусков от иных видов времени отдыха является продолжительность.

Законодатель также предусматривает следующие виды отпусков: ежегодный оплачиваемый отпуск, ежегодный дополнительный оплачиваемый отдых, отпуск без сохранения заработной платы.

Отпуск является подинститутом трудового права, а значит ежегодный отпуск может быть предоставлен только лицам, работающим на основании

трудового договора. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Кроме того, отдельным категориям работников, на основании ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть предоставлен дополнительный ежегодный отпуск[2].

В 2020 году вопрос о порядке предоставления ежегодных отпусков по-новому зазвучал в условиях распространение новой короновирусной инфекции COVID-19. Многим работникам пришлось столкнуться с ситуацией, когда период ежегодного оплачиваемого отпуска совпал с периодом нахождения на 14-дневной самоизоляции в обязательном порядке, и таким образом, имело место наложения периодов отпуска и самоизоляции. Обоснованно возник вопрос о возможности продления или переносе ежегодного оплачиваемого отпуска, который пришел на период нахождения работника на самоизоляции. Как следует из положений ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации среди прочего одним из оснований переноса или продления ежегодного оплачиваемого отпуска является временная нетрудоспособность работника. Действующий Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит понятия «временной нетрудоспособности»[2]. В п. 1 ч. 2 ст.1.3 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» страховым случаем признается временная нетрудоспособность застрахованного лица вследствие заболевания. В п. 3 ст. 5 указанного нормативного-правового акта содержится положение, согласно которому обеспечение застрахованных лиц осуществляется в случае карантина застрахованного лица. Таким образом, справедливо сделать вывод, что период нахождения работника на карантине является одним из видов нетрудоспособности, и отпуск, приходящийся на период карантина, может быть продлен или перенесен на основании ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации [2]. Л.Ф. Тухматуллина пишет: «Аналогичной позиции примерно до начала апреля 2020 года придерживались и представители Роструда. Так, например, на портале Онлайниспекция.рф 26 марта 2020 года был задан вопрос №

121403 о правомерности отказа работодателя переносить дни отпуска на другое время при его наложении с больничным в связи с карантином. Уполномоченные представители Роструда ответили, что в случае выдачи листка нетрудоспособности (в том числе в связи с короновирусом) отпуск продлевается на количество дней, совпавших с периодом временной нетрудоспособности, вне зависимости от причин ее возникновения»[5].

Однако Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации придерживается противоположного мнения, которое прослеживается в их Письме от 9 апреля 2020 г. № 14-2/В-393 «О продлении ежегодного оплачиваемого отпуска, совпавшего с периодом временной нетрудоспособности»: «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 вследствие заболевания или травмы. Учитывая, что в период ежегодного оплачиваемого отпуска заработок не утрачен, то за период карантина, приходящийся на оплачиваемые дни отпуска, выплата пособия по временной нетрудоспособности в связи с карантином действующим законодательством Российской Федерации не предусмотрена, в связи с этим считаем, что временная нетрудоспособность в связи с карантином не является основанием для продления или перенесения отпуска в соответствии со статьей 124 Кодекса»[3]. Такая позиция Минтруда оказалась весьма неожиданной. Несмотря на то, что в законе период нахождения работника на карантине относится к временной нетрудоспособности, Министерство ссылается на то, что карантин и заболевание являются разными страховыми случаями, а период нахождения в ежегодном отпуске является оплачиваемым, то и нахождение работника на карантина на период ежегодного оплачиваемого отпуска, не влечет для работника утрату заработка.

Не разделяя позицию Минтруда РФ, считаем, что это является игнорированием положений действующего законодательства. Считаем, в

сложившейся ситуации, характеризующейся нестабильным положением на рынке труда, вызванной распространением новой коронавирусной инфекций CoVid-19, министерством не приняты во внимания возможные последствия по отношению к социально значимым вопросам.

Литература

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 01.07.2020 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. – 2020. – № 31. – Ст. 4398.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2020) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 3.
3. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 апреля 2020 г. № 14-2/В-393 «О продлении ежегодного оплачиваемого отпуска, совпавшего с периодом временной нетрудоспособности»// Бюджетные организации: акты и комментарии для бухгалтера. – 2020. – № 6.
4. Андреева С.Н. Порядок предоставления отпусков различным категориям работников в соответствии с трудовым законодательством в российской федерации // Вестник Московского университета МВД России. – 2020. – № 7. – С. 114-117.
5. Тухфатуллина, Л.Ф. К вопросу о продлении или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска в связи с карантином в условиях распространения COVID-19 // Вопросы российской юстиции. – 2020. – № 7. – С. 382-388.

Literature

1. The Constitution of the Russian Federation (adopted by popular vote on 12.12.1993) (taking into account the amendments introduced by the Laws of the Russian Federation on amendments to the Constitution of the Russian Federation dated 30.12.2008 No. 6-FKZ, dated 30.12.2008 No. 7-FKZ, dated 05.02.2014 No.

2 -FKZ, dated 01.07.2020 No. 11-FKZ) // Collected Legislation of the Russian Federation. - 2020. - No. 31. - Art. 4398

2. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ (as amended on December 29, 2020) // Collected Legislation of the Russian Federation. - 2002. - No. 1 (part I). - Art. 3
3. Letter of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation No. 14-2/B-393 dated April 9, 2020 «On the extension of annual paid leave that coincided with the period of temporary disability» // Budget Organizations: acts and comments for the accountant. – 2020. – № 6.
4. Andreeva S. N. The procedure for granting vacations to various categories of employees in accordance with labor legislation in the Russian Federation // Bulletin of the Moscow University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. - 2020. - No. 7. - pp. 114-117.
5. Tukhfatullina, L. F. On the issue of extending or postponing annual paid leave in connection with quarantine in the context of the spread of COVID-19 // Questions of Russian justice. - 2020. - No. 7. - pp. 382-388.