

Реквизиты судебного акта	Краткое содержание	В чью пользу решение
Порядок предоставления отпуска		
<p>Постановление Конституционного суда РФ от 25.10.2018 г. № 38-П</p>	<p>Отпуска не «сгорают». При увольнении работника работодатель обязан выплатить ему компенсацию за все неиспользованные отпуска, которые он не отгулял за время работы, вне зависимости от того, как давно они не предоставлялись.</p>	<p>Признать ч. 1 ст. 127 и ч. 1 ст.392 ТК РФ не противоречащими Конституции РФ</p>
<p>Апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.2019 по делу N 33-2220/2019, Определение Ленинградского областного суда от 6.08.2015 г. № 33-4061/2015</p>	<p>Работодатель не обязан предоставлять работнику отпуск по его требованию без согласия работодателя вне графика отпусков. Предоставление отпуска вне графика является правом работодателя, а не его обязанностью.</p>	<p>В пользу работодателя</p>
<p>Решение Кировского районного суда г. Астрахани от 22.03.2019 по делу № 2-855\2019</p>	<p>Работодатель не обязан согласовывать отпускные периоды с каждым конкретным работником.</p> <p>«В силу ч. 1 ст. 122 ТК РФ оплачиваемые отпуска должны предоставляться сотрудникам ежегодно, то есть <u>в каждом рабочем году</u>. Рабочий год составляет 12 полных месяцев, но в отличие от календарного года, исчисляется не с 1 января, а со дня поступления работника на работу к конкретному работодателю, на что указано в п. 1 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30.04.1930, действующих в настоящее время в части, не противоречащей ТК РФ (письмо Роструда от 08.12.2008 N 2742-6-1). Следовательно, <u>действующее законодательство не предусматривает предоставление отпуска раньше, чем начнется рабочий год, за который он доставляется.</u></p> <p><u>В предоставлении отпуска 21 февраля 2019 года отказано работодателем в связи с тем, что отсутствуют основания для предоставления отпуска вне графика отпусков и отсутствие преимущественного права на предоставление отпуска в не графика.</u></p> <p>В части предоставления дополнительных дней для диспансеризации указано о необходимости сообщить конкретные даты для согласования и производства оплаты после предоставления соответствующего подтверждения о прохождении указанной диспансеризации.</p> <p>Таким образом, установлено, что истец обращалась с заявлением о предоставлении ей отпуска вне утвержденного графика отпусков. Принимая во внимание, что <u>очередность предоставления ежегодных отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, который обязателен и для работника и для работодателя, а истец представляла заявления на отпуск вне такого графика, предоставление отпуска в данном случае, являлось правом, а не обязанностью работодателя.</u></p> <p><u>Само наличие волеизъявления работника, направленное на предоставление ему отпуска вне</u></p>	<p>В пользу работодателя</p>

	<p><u>утвержденного графика, не порождает обязанности у работодателя предоставить такой отпуск.</u></p> <p>Суд считает, что оспариваемый истцом отказ в предоставлении отпуска не нарушает положения ТК РФ, соответствует им и не затрагивает трудовые права истца.</p> <p><u>Своим правом на участие в составлении графика отпусков в срок, указанный работодателем (до 14 декабря 2018 года) истец не воспользовался.</u></p> <p>С учетом изложенного суд считает, что выражаемое истцом несогласие с отказом в предоставлении ежегодного отпуска во внеочередном порядке (вне графика) является <u>безосновательным и не основано на законе.</u></p> <p><u>Доводы истца о том, что при составлении графика отпусков работодатель должен был в обязательном порядке согласовать с истцом периоды отпуска, не основан на нормах закона.</u></p> <p><u>Трудовое законодательство не обязывает работодателя согласовывать отпускные периоды с каждым конкретным работником».</u></p>	
<p>Апелляционное определение Ленинградского областного суда от 21.02.2018 N 33-1123/2018, Решение Центрального районного суда г. Кемерово от 09.03.2016 № 2-1632/2016</p>	<p>Требование работника о признании приказа об утверждении графика отпусков и действий по ограничению допуска на территорию работодателя незаконными. Работнику было отказано в допуске на территорию завода со ссылкой на нахождение его в ежегодном оплачиваемом отпуске. Указанные действия работник полагает не соответствующими закону, поскольку использование отпуска является его правом, на предоставление отпуска он согласия не давал.</p> <p>«Разрешая спорные правоотношения и отказывая истцу в удовлетворении исковых требований, суд первой инстанции <u>пришел к выводу об отсутствии правовых оснований для признания приказа об утверждении графика отпусков незаконным, поскольку оспариваемый истцом приказ о предоставлении отпуска соответствует действующему трудовому законодательству и не может рассматриваться как нарушающий права истца.</u></p> <p>График отпусков на 2016 год был утвержден работодателем в установленном порядке, истец был ознакомлен о периодах своего отпуска на 2016 год заблаговременно в полном соответствии с требованиями статьи 123 ТК РФ. Указанный график отпусков являлся обязательным для исполнения, как для работодателя, так и для истца, при этом <u>предоставление работодателем отпуска истцу является его обязанностью, игнорировать которую работодатель не вправе.</u> С учетом изложенного судебная коллегия считает, что <u>выражаемое истцом несогласие с использованием дней отпуска в 2016 году является безосновательным и не основано на законе.</u></p> <p><u>Возможностью использования дней отпусков вне</u></p>	<p>В пользу работодателя</p>

графика отпусков, установленной Пунктом 3.1.3 "Положения о порядке согласования и предоставления отпусков и дополнительных выходных дней/дней отдыха", истец до начала своего отпуска в ноябре 2016 года не воспользовался. Истец, ссылаясь на принудительность отправления его работодателем в отпуск в период, когда он того не желал, не представил доказательств того, что он имел намерение использовать отпуск в иной период, выходящий за пределы установленных дней отпуска по графику, и что он обращался к работодателю с соответствующим заявлением и ему было в этом необоснованно отказано.

Доводы истца о том, что при составлении графика отпуском работодатель должен был в обязательном порядке согласовать с истцом периоды отпуска, не основан на нормах закона. Трудовое законодательство не обязывает работодателя согласовывать отпускные периоды с каждым конкретным работником.

Таким образом, доводы истца о том, что он не давал своего согласия на предоставление отпуска в указанный период и что предоставление отпуска является принудительным, судебная коллегия отклоняет как необоснованные.

Доводы истца о том, что работодатель принудительно отправил его в отпуск в период простоя также не могут быть приняты во внимание суда, поскольку, права истца тем самым не нарушены. Трудовое законодательство не содержит норм, устанавливающих отмену отпуска для работников в связи с введением на предприятии простоя. Следует также отметить, что график отпусков был утвержден задолго до введения на заводе простоя.

Поскольку истец в период с 15 ноября по 30 ноября 2016 года находился в ежегодном оплачиваемом отпуске, работодатель обоснованно, руководствуясь внутренним Положением, издание которого находится в зоне его компетенции, правомерно ограничил доступ истца на территорию завода.

Доводы апелляционной жалобы о том, что суд первой инстанции не установил, было ли согласовано предоставление истцу спорного отпуска с первичной профсоюзной организацией ППО "Форд", подлежат отклонению, как несостоятельные, поскольку действующее трудовое законодательство не возлагает на работодателя обязанности согласовывать отпуск конкретного работника с первичной профсоюзной организацией. Положения статьи 123 Трудового кодекса РФ предусматривают только необходимость учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при утверждении работодателем графика отпусков. Между тем, истец не представил сведений о том, что первичная профсоюзная организация

	выражала свое несогласие с утвержденным графиком отпусков».	
Решение Сормовского районного суда г. Нижнего Новгорода от 22.10.2019 по делу № 2-2922/2019 (не обжаловалось), Апелляционное определение Санкт-петербургского городского суд от 24.11.2015 г. № 33-20357/2015	У работодателя нет обязанности предоставлять работнику отпуск в указанные работником даты, даже если в компании отсутствовал график отпусков. «По смыслу приведенных норм работник вправе не согласовывать с работодателем время отпуска только при наличии утвержденного работодателем графика отпусков. <u>При отсутствии такого графика время отпуска должно быть согласовано сторонами трудового договора путем написания работником соответствующего заявления и издания работодателем приказа о предоставлении отпуска, тем самым обеспечивается возможность реализации права работника на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время, а работодателю предоставляется возможность максимально эффективно использовать работников для выполнения их должностных обязанностей.</u> Поэтому наличие только заявления от работника о предоставлении ему отпуска не может служить основанием для невыхода на работу без соответствующего согласования отпуска с работодателем».	В пользу работодателя
Апелляционное определение Приморского краевого суда от 12.09.2017 N 33-9204/2017	Суд указал, что законодательством не предусматривается оформление письменного соглашения между работником и работодателем о разделении отпуска на части. Для разделения отпуска на части допустимо получение устного согласия работника, либо подача предложения работника к работодателю в виде записи в проект графика отпусков. «Основанием для предоставления отпуска является установленная у работодателя очередность предоставления отпусков, которая зафиксирована в графике отпусков. Письменной формы согласования графика отпусков (в виде двустороннего документа) ТК РФ не предусматривает, также <u>не предусматривается действующим законодательством и оформление письменного соглашения между работником и работодателем о разделении отпуска на части.</u> Таким образом, <u>для разделения отпуска на части допустимо получение устного согласия работника, либо подача предложения работника к работодателю в виде записи в проект графика отпусков,</u> с учетом того, что хотя бы одна из частей этого отпуска была не менее 14 календарных дней».	В пользу работодателя
Апелляционное определение Приморского краевого суда от 12.09.2017 N 33-9204/2017; Решение Петропавловск-Камчатского городского суда Камчатского края от	Составление графика отпусков производится, как правило, работодателем с учетом пожеланий работников, при этом, письменной формы согласования графика отпусков (в виде двустороннего документа) ТК РФ не предусматривает.	В удовлетворении требований работника о признании незаконными приказа об утверждении графика отпусков отказать

11.12.2019 по делу № 2-1464/2019; определение от 13.06.2012 №33а-2587/2012		
<p>Решение Выборгского городского суда от 10.01.2020 по делу № 2-4198/2019 (обжалуется в Ленинградском областном суде, жалоба в процессе рассмотрения)</p>	<p>Разделение отпуска на части допустимо при наличии устного согласия работника, при этом наличие такого согласия подразумевается, если от работника поступило заявление о предоставлении части отпуска. «Текстами заявлений Костян Н.А. подтверждается согласие истца на разделение отпуска на части, так как заявления написаны ею лично, подписаны, доказательств написания их под принуждением либо давлением суду не представлено. Как не представлено и доказательств того, что истец требовала от работодателя предоставления в 2019 году всего отпуска одновременно. Таким образом, нарушений трудовых прав истца со стороны работодателя – ООО «Порт Логистик» в части предоставления отпуска, разделённого на части, судом не установлено. Относимых, допустимых и достаточных доказательств того, что заявления о предоставлении отпуска по частям были написаны Костян Н.А. по давлению, либо по принуждению, суду в нарушение статьи 56 ГПК РФ не представлено».</p>	В пользу работодателя
<p>Решение Октябрьского районного суда города Липецка от 27.02.2019 по делу № 12-43/2019</p>	<p>Постановлением ГИТ работодатель привлечен к ответственности по ч.1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде штрафа в размере 50 000 рублей за ряд нарушений, в частности, за отсутствие документов, подтверждающих согласие работников на разделение отпуска на части. «ООО «Объединение Шинторг» также признано виновным в нарушении требований ст.125 ТК РФ, выразившемся в <u>отсутствии какого-либо соглашения между работодателем ООО «Объединение «Шинторг» и работниками о разделении ежегодных отпусков на части и не ознакомлении с графиком отпусков.</u> Данные обстоятельства заявителем не оспариваются. Так, согласно представленному суду графику отпусков ООО «Объединение «Шинторг» на 2018 год изначально отпуска работников данной организации разделены на части. При этом представителем лица, привлекаемым к административной ответственности, не представлены какие-либо документы (личные заявления работников, письменные соглашения и т.д.), подтверждающие согласие работников на разделение отпуска на части, а также сведения об ознакомлении с графиком отпусков».</p>	В пользу ГИТ
<p>Решение Лысковского районного суда Нижегородской области от 17.02.2020 по делу № 2-70/2020 (не обжаловалось), Апелляционные определения Санкт-Петербургского городского</p>	<p>Самовольное использование отпуска может быть расценено работодателем как прогул и работник может быть уволен, как допустивший прогул (см. пп. «д» п. 39 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.004 г. № 2). «04.09.2017 года от Х. было получено объяснение по факту отсутствия на рабочем месте 19.07.2017</p>	В пользу работодателя

<p>суда от 16.08.2018 N 33-14835/2018 по делу N 2-1453/2018, Хабаровского краевого суда от 17.06.2015 г. по делу N 33-3137, апелляционное определение Тамбовского областного суда от 23 сентября 2013 г. по делу n 33-2717, также см. Апелляционное определение Челябинского областного суда от 16 сентября 2013 г. по делу N 11-9923/2013</p>	<p>года, в котором <u>истец указала, что находилась в отпуске, согласованном с непосредственным руководителем Г.Л., однако подписать заявление на отпуск, оформить приказы на отпуск и начислить отпускные не представилось возможным, поскольку непосредственный руководитель истца находился в длительном отпуске, потом в командировке, потом в процессе увольнения из компании, находился вне офиса в Перedelкино, также указывала, что данный день отпуска был формально оформлен 28.07.2017 года (при этом по факту 28.07.2017 года был рабочим днем).</u> Установив указанные обстоятельства, оценив представленные в материалах дела доказательства в их совокупности, <u>суд первой инстанции пришел к выводу, что работодатель верно квалифицировал действия истца как прогул,</u> имеются достаточные основания для расторжения трудового договора в соответствии с п. п. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, процедура увольнения была соблюдена, оснований для взыскания премии за 2016 год не имеется, в связи с чем, не усмотрел нарушений в действиях работодателя, отказав в удовлетворении заявленных Х. исковых требований. <u>Доводы истца о согласовании нахождения в отпуске 19.07.2017 года с непосредственным руководителем - Г.Л. были оценены судом первой инстанции и обоснованно отклонены.</u> Ссылки истца на наличие фактической договоренности с непосредственным руководителем, предусматривающей перенесение отпуска истца, не могут быть приняты во внимание судебной коллегией, поскольку относимых, допустимых и достоверных доказательств наличия между сторонами какого-либо соглашения, изменяющего график отпуска истца, подтверждающего уважительность причин не выхода на работу 19.07.2017 года Х. в нарушение положений ст. 56 ГПК РФ, не представлено, при этом работодатель в ходе рассмотрения дела такие обстоятельства отрицал. Доводы истца о том, что в переписке с работником кадрового отдела она указала, что предоставление отпуска на 28 число имеет формальный характер, оформляется вместо 19 июля, отклоняются судебной коллегией, поскольку не подтверждают официального согласования с работодателем переноса даты отпуска». В другом деле работник обратился к работодателю с заявлением о предоставлении отпуска, так как ему было необходимо ухаживать за супругой. Однако работодатель в предоставлении такого отпуска отказал. Трудовое законодательство не указывает данные обстоятельства в качестве случаев, когда работодатель обязан предоставить работнику</p>	
--	---	--

	отпуск в удобное для него время. После самовольного использования отпуска работник был уволен по пп. "а" п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ.	
Апелляционное определение Архангельского областного суда от 05.06.2019 по делу № 33-3119/2019	Рапорт о предоставлении отпуска был утрачен, в связи с чем работника уволили за прогул. Однако суд признал увольнение незаконным. «Материалами дела подтверждается, что после звонка в июне 2018 г. от ФИО1 и предварительного согласования предоставления отпуска с 1 августа 2018 г. на 30 дней, Новоселов С.Ю. направил письменный рапорт о предоставлении ему отпуска своему непосредственному начальнику ФИО2 через водителя-фельдъегеря ФИО3 Согласно рапорту начальника производственного отдела ФИО4 от 27 сентября 2018 г. ФИО3 было сказано оставить документы на столе у ФИО2, поскольку тот находится на выезде, что и было сделано ФИО3. При таких обстоятельствах работником предусмотренный его трудовым договором и действующим законодательством порядок предоставления отпуска был соблюден. То обстоятельство, что рапорт был утрачен, не свидетельствует о самовольном уходе в отпуск работника, полагавшего, что в отсутствие каких-либо возражений со стороны работодателя он может использовать полагающийся ему отпуск, а свидетельствует о ненадлежащем состоянии кадровой дисциплины и делопроизводства у ответчика».	В пользу работника
Решение Центрального районного суда г. Барнаула Алтайского края от 23.01.2019 по делу № № 2-415/2019, Апелляционное определение Забайкальского краевого суда от 11 февраля 2014 г. по делу N 33-466-2014	Работник, воспользовавшись, как он считал отпуском без сохранения заработной платы, который полагался ему как инвалиду, был уволен за прогулы. Суд подтвердил обоснованность увольнения, так как <u>отпуск без сохранения заработной платы был использован истцом самовольно, поскольку им не была предоставлена справка об инвалидности.</u> Тем самым <u>работник допустил злоупотребление правом,</u> вследствие чего у работодателя не имелось оснований для предоставления ему отпуска без сохранения заработной платы, а также оснований полагать об отсутствии работника на работе по уважительным причинам.	В пользу работодателя
Апелляционное определение суда Чукотского автономного округа от 28.06.2012 № 33-112/12	Еще один вопрос касается документов – оснований для представления отпуска за свой счет, в котором работодатель не вправе отказать сотруднику. Иногда такие документы у работодателя уже есть (в частности, справка об инвалидности), и тогда требовать их повторно не нужно. Если работодателю известен особый статус работника из предоставленных при приеме на работу документов, то отказывать в отпуске нельзя. Так, в одном деле работодателю не удалось доказать незнание того, что работник является ветераном боевых действий, поскольку эта информация содержалась в военном билете, предъявленном при трудоустройстве.	В пользу работника
Апелляционные	Чаще всего работник не может доказать, что	В пользу работодателя

<p>определения Московского городского суда от 18.11.2019 по делу N 33-46059/2019, Санкт-Петербургского городского суда от 27.08.2019 N 33-17281/2019 по делу N 2-113/2019, Омского областного суда от 04.09.2019 по делу N 33-5696/2019</p>	<p>написал заявление о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы под давлением со стороны работодателя. «Проверяя доводы истца о том, что заявление о предоставлении отпуска было написано под давлением работодателя, суд первой инстанции пришел к выводу, что <u>указанные доводы не могут повлечь аннулирование заявления об отпуске, поскольку истцом не приведено доказательств понуждения со стороны работодателя к написанию указанного заявления.</u> Каких-либо неправомерных действий со стороны работодателя не усматривается, с приказом о предоставлении отпуска истец ознакомлена, возражений не высказала, заявлений (жалоб) в адрес работодателя об отстранении от работы не поступало».</p>	
<p>Определение Верховного Суда Республики Бурятия от 23.04.2012 по делу № 33-930</p>	<p>Работник смог доказать, что написал заявление об отпуске за свой счет под давлением. Свидетель подтвердил, что работника поставили перед выбором: уйти в отпуск либо уволиться. Кроме того, в заявлении отсутствовали причины ухода в такой отпуск. В результате работодателю пришлось оплатить период отсутствия сотрудника как время простоя.</p>	<p>В пользу работника</p>
<p>Кассационное определение Брянского областного суда от 01.12.2011 по делу № 33-3942/11</p>	<p>В этом деле без заявления работника работодатель не смог доказать правомерность предоставления отпуска без сохранения заработной платы. Впрочем, работник выиграл не только по этой причине. С работодателем расторгли договор субаренды на помещение, и работнику негде было трудиться. По мнению суда, непредставление рабочего места свидетельствовало о наличии простоя по вине работодателя, и для оформления отпуска без сохранения заработной платы основания не было.</p>	<p>В пользу работника</p>
<p>Апелляционное определение Вологодского областного суда от 18.09.2019 года по делу № 33-5368/2019</p>	<p>Предоставление отпуска с последующим увольнением и предоставление отпуска вне графика является правом, а не обязанностью работодателя «По смыслу приведенных выше положений действующего трудового законодательства с учетом разъяснений КС РФ, предоставление <u>отпуска с последующим увольнением является правом, а не обязанностью работодателя, и осуществляется исключительно по соглашению сторон трудового договора.</u> При этом <u>к основной обязанности работодателя отнесено соблюдение права работника на своевременное получение денежной компенсации за неиспользованный отпуск на момент увольнения.</u> Принимая во внимание, что <u>работодатель обязан сотрудникам предоставлять отпуск в соответствии с графиком отпусков,</u> <u>предоставление отпуска вне графика является правом работодателя, а не его обязанностью,</u> с учетом того, что в заявлении от 28.01.2019 Федотовский В.Ф. не конкретизировал период и количество дней отпуска, в график отпусков на</p>	<p>В пользу работодателя</p>

	2019 год он не включен, предоставление истцу отпуска в количестве 14 календарных дней с 02.02.2019 по 15.02.2019, выплата компенсации за неиспользованные дни отпуска, с последующим увольнением 15.02.2019 являются законными, соответствуют изложенным выше положениям трудового законодательства».	
Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 03.07.2017 по делу N 33-2285/2017, Решение Полярного районного суда Мурманской области от 14.01.2013 г. по делу 2-46/13	В случае болезни срок отпуска автоматически продлевается на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом работодателя (п. 18 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169). При этом использование работников оставшихся дней отпуска непосредственно после болезни не считается самовольным использованием отпуска.	В пользу работника
Определение Верховного Суда РФ от 28.02.2013 N АПЛ13-18 , Апелляционное определение Тюменского областного суда от 10.08.2015 по делу N 33-4702/2015	В случае заболевания члена семьи работника в период его отпуска, отпуск не продлевается. «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. Заболевание же ребенка, другого члена семьи, в соответствии с приведенной выше статьей 124 Кодекса, не является основанием для продления ежегодного оплачиваемого отпуска даже при наличии выданного работнику листка нетрудоспособности».	В пользу работодателя
Апелляционные определения Волгоградского областного суда от 20.07.2017 по делу N 33-12313/2017, Санкт-Петербургского городского суд от 22 августа 2012 г. № 33-11645/2012	Нельзя уволить работника по инициативе работодателя в период отпуска без сохранения заработной платы Ч. 6 ст. 81 ТК РФ установлено, что не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период пребывания в отпуске (также пп. "а" п. 23 Постановления N 2). Несмотря на то, что в законе не указан вид отпуска, при котором не допускается увольнение, судебная практика подтверждает неправомерность увольнения по инициативе работодателя независимо от вида отпуска, в котором находился работник. Так, рассматривая спор, суд, удовлетворяя иск, указал, что работница была уволена в период нахождения в отпуске. При этом не имеет значения, в каком отпуске находится работник: в очередном ежегодном отпуске, в учебном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы.	В пользу работника
Апелляционные определения Свердловского областного суда от 14.08.2018 по делу N 33-14500/2018, Пермского краевого суда от 04.03.2015 г. по делу N 33-2035/2015	Несчастный случай, произошедший с работником на рабочем месте во время отпуска является несчастным случаем на производстве. В случае если работник является на работу в отпуске, некоторые работодатели не возражают против этого, однако в данном случае имеются правовые риски касательно охран труда работника. Ведь если с работником случиться	Спор прокурора в интересах работника с отделением ФСС РФ о признании повреждение здоровья работника вследствие несчастного случая на производстве, произошедшего у работодателя страховым

	<p>несчастный случай на рабочем месте в то время, когда он по документам находился в отпуске, то при расследовании несчастного случая это может быть признано фактом, свидетельствующем о вине работодателя в несчастном случае (ст. 227 ТК РФ).</p> <p>«Как верно указал суд первой инстанции, оснований признавать данные письменные доказательства недопустимыми не имеется, поскольку они получены в соответствии с требованиями закона, не противоречивы, согласуются с объяснениями лиц, участвующих в деле, а также с пояснениями допрошенного судом специалиста по охране труда Ш.В.Ф., указавшего на то, что <u>Ф., несмотря на предоставление отпуска без содержания, находился на строительной площадке в интересах работодателя, выполнял работу по проверке связи, которая входит в его должностные обязанности, и которую он должен был исполнить по выходу из отпуска.</u></p> <p><u>То обстоятельство, что истец находился в отпуске без содержания, каких-либо поручений со стороны работодателя в указанный период ему не давалось, не свидетельствует о том, что тяжкий вред здоровью был причин истцу не при исполнении им трудовых обязанностей».</u></p>	<p>случаем. В пользу работника и прокурора</p>
Удержания из выплат при увольнении за неотработанные дни отпуска		
<p>Определение Верховного Суда РФ от 05.02.2018 N 59-КГ17-19, Определение Верховного Суда РФ от 12.09.2014 N 74-КГ14-3, Апелляционные определения Новосибирского областного суда от 10.10.2019 по делу N 33-10149/2019, Ростовского областного суда от 31.10.2019 по делу N 33-18701/2019, Мурманского областного суда от 13.02.2018 N 33-368/2018</p>	<p>Из сумм, причитающихся к выплате работнику при увольнении, суммы предоставленного авансом отпуска могут быть удержаны в размере, не превышающем 20% от выплачиваемых сумм (ч. 1 ст. 138 ТК РФ). Может сложиться ситуация, когда работодатель не сможет удержать излишне выплаченные отпускные в полном размере. Оставшуюся сумму долга работник может добровольно вернуть или же работодатель может простить эту задолженность. При этом истребовать ее через суд работодатель не сможет.</p>	<p>В пользу работника</p>
Компенсация дополнительного оплачиваемого отпуска		
<p>Апелляционное определение Иркутского областного суда от 25.07.2019 по делу № 33а-4957/2019 (Решение Киренского районного суда Иркутской области от 27.02.2019 по делу № 2а-23/2019)</p>	<p>Суд согласился с ГИТ и указал, что компенсация дней отпуска за работу во вредных условиях труда в период работы не допустима, так как это снижает уровень гарантий работника реально предоставить ему отпуск указанной продолжительности</p> <p>«В нарушение ст. 126 ТК РФ приказом работодателя от 31.10.2017 года № 509/1 часть ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 16 календарных дней работнику Шабанову А.Ю. заменена денежной компенсацией, что запрещено в отношении работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда;</p> <p><u>Пункт 3 предписания устранить нарушение ст.</u></p>	<p>В пользу ГИТ</p>

	<p><u>126 ТК РФ, отменив приказ работодателя № 509/к от 31.10.2017г. о замене части оплачиваемого отпуска продолжительностью 16 к/д работнику Шабанову А.Ю. денежной компенсацией является законным и обоснованным.</u></p> <p>Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).</p> <p>Доказательств того, что работником Шабановым А.Ю. в порядке, установленном ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации было дано согласие на замену очередного отпуска денежной компенсацией, не установлено, на запрос суда ООО «Витим-Лес» пояснило, что заявление работника Шабанова А.Ю. о согласии на замену части ежегодного отпуска денежной компенсацией отсутствует».</p>	
<p>Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 13.03.2015 по делу N 33-1622/2015</p>	<p>Суд указал, что дни дополнительного отпуска за работу во вредных условиях труда могут быть заменены денежной компенсацией в период работы</p> <p>«По смыслу ч. 1 ст. 126 ТК РФ замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией при наличии соответствующего письменного заявления работника является правом, а не обязанностью работодателя, следовательно, последний вправе отказать в удовлетворении просьбы работника о замене части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией, причем без указания мотивов такого отказа. Удовлетворяя иски в части взыскания с ООО "Дальлеспром лидер" в пользу И.А. компенсации за неиспользованные дни отпуска, суд первой инстанции правильно руководствовался правовыми нормами ст. 117, 120, 126 Трудового кодекса РФ и правильно исходил из того, что <u>поскольку истцу предоставлен оплачиваемый отпуск общей продолжительностью <данные изъяты>, то есть превышающий суммарную продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска (28 дней) и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в связи с занятостью на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (12 дней), то, с учетом исковых требований истца, не предоставленную ему часть ежегодного оплачиваемого отпуска в данном случае возможно заменить денежной компенсацией.</u></p> <p><u>Довод апелляционной жалобы представителя</u></p>	<p>В пользу работника</p>

	<p><u>ООО "Дальлеспром лидер" о том, что компенсация за неиспользованный ежегодный дополнительный отпуск в связи с занятостью на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не может быть, в силу ст. 126 Трудового кодекса РФ, выплачена истцу, отклоняется судебной коллегией, поскольку судом первой инстанции данному обстоятельству дана надлежащая оценка».</u></p>	
<p>Определение Республики Бурятия от 11 сентября 2019 г. по делу N 33-3595/2019</p>	<p>Сокращенный работник с отпускным стажем больше 5,5 месяцев в текущем рабочем году не имеет право на полную компенсацию отпуска, если работает в организации не первый год. Работница, уволенная из организации по сокращению, обратилась в суд с требованием о взыскании с бывшего работодателя денежной компенсации за дни неиспользованного отпуска. Свое требование она мотивировала тем, что в силу ст. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР 30.04.1930 N 169, она имела право при увольнении по данному основанию на полную компенсацию неиспользованного отпуска. Согласно указанной норме полную компенсацию за неиспользованный отпуск получают в том числе работники, проработавшие от 5,5 до 11 месяцев, если они увольняются по перечисленным в ней причинам (вследствие ликвидации предприятия или учреждения или отдельных частей его, сокращения штатов или работ, поступления на военную службу и др.). Тем не менее, суд в споре поддержал работодателя. Сославшись в том числе на письмо Роструда от 04.03.2013 N 164-6-1, судьи пришли к выводу о том, что <u>данная норма применяется в том случае, если работник проработал в организации меньше года. В случае же увольнения работника, отработавшего в организации более одного года, компенсация определяется пропорционально отпускному стажу.</u></p>	<p>В пользу работодателя</p>
<p>Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 24.01.2018 по делу N 33-749/2018</p>	<p>Неиспользованные дни дополнительного оплачиваемого отпуска лицам, работающим в районах Крайнего Севера, подлежат компенсации при увольнении «Согласно ч. 1 ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. В соответствии со ст. 321 ТК РФ, кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня. <u>Общая продолжительность ежегодного</u></p>	<p>В пользу работника</p>

	<p><u>оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.</u></p> <p><u>В силу ст. 127 ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.</u></p> <p><u>Поскольку доказательств, подтверждающих предоставление истце ежегодного оплачиваемого отпуска, ответчик не представил, принимая во внимание, что при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск истце выплачена не была, произведя в решении соответствующий расчет, суд обоснованно взыскал с ответчика в пользу М. указанную компенсацию в размере 238 206 руб. 46 коп».</u></p>	
<p>Апелляционное определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 13.12.2018 по делу N 33-3149/2018</p>	<p>Неиспользованные дни дополнительного оплачиваемого отпуска лицам, работающим в районах Крайнего Севера, подлежат компенсации при увольнении</p> <p>«Кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней (п. 1 ст. 321 Трудового кодекса РФ).</p> <p><u>В рассматриваемом случае совокупностью добытых по делу доказательств судом первой инстанции верно установлен размер задолженности ООО "Бизнес-Транс-Групп" перед Ж. по денежной компенсации за неиспользованный отпуск продолжительностью 59 календарных дней в размере 58 583,82 рублей (том 1 л.д. 19-30)».</u></p>	<p>В пользу работника</p>
<p>Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 16.10.2017 по делу N 33-2949/2017</p>	<p>Неиспользованные дни дополнительного оплачиваемого отпуска лицам, работающим в районах Крайнего Севера, подлежат компенсации при увольнении</p> <p>«Таким образом, истец, исполняя трудовые обязанности в г. Якутске, который относится к району Крайнего Севера, имел право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, а также на ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 24 календарных дня, итого 52 календарных дня.</p> <p>Вместе с тем как установлено судом первой инстанции, истец проработал у ответчика неполный год: с 03.02.2016 по 17.01.2017, следовательно, <u>неиспользованные дни основного и дополнительного отпуска составляют 43 календарных дня. Учитывая, что истцу при</u></p>	<p>В пользу работника</p>

	<p><u>увольнении выплачена компенсация неиспользованного отпуска в размере..... руб., невыплаченная часть компенсации составляет 37 422, 18 руб. (*****).</u></p>	
<p>Апелляционное определение Воронежского областного суда от 09.04.2019 по делу N 33-2281/2019</p>	<p>Неиспользованные дни дополнительного оплачиваемого отпуска лицам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, не подлежат компенсации при увольнении</p> <p>«Доводы истца о том, что работодатель неправомерно не произвел выплату полагающейся ему компенсации за неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с проживанием и работой в зоне с льготным экономическим статусом в связи с аварией на Чернобыльской АЭС, также обоснованно не приняты судом во внимание.</p> <p>В части 1 ст. 116 ТК РФ установлено, что ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.</p> <p>Дополнительный оплачиваемый отпуск гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, как раз и относится к другим случаям, а именно предусмотренных иными федеральными законами - Законом Российской Федерации от 15.05.1991 года N 1244-1 "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС".</p> <p>Дополнительный оплачиваемый отпуск является мерой социальной поддержки предусмотренной п. 5 ч. 1 ст. 14, п. 2 ч. 1 ст. 18, п. 4 ч. 2 ст. 19 и п. 2 ч. 2 ст. 20 Закона и предоставляется ежегодно.</p> <p>В соответствии со статьей 5 Закона меры социальной поддержки данной категории граждан являются расходными обязательствами РФ.</p> <p><u>Финансирование расходов, связанных с предоставлением дополнительного отпуска, осуществляется не за счет средств работодателя, а за счет средств, предусмотренных законом о федеральном бюджете на соответствующий финансовый год.</u></p> <p><u>Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не имеет трудовой правовой природы и его предоставление обусловлено не особыми условиями труда у работодателя, а необходимостью ежегодного обеспечения отдыха лиц, оказавшихся в зоне влияния радиационных факторов, возникших вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС 26 апреля 1986 года, с</u></p>	<p>В пользу работодателя</p>

	<p>целью снижения влияния этих факторов на здоровье человека.</p> <p><u>Получение гражданином денежных средств возможно только в качестве оплаты предоставленного дополнительного отпуска, нормы ч. 1 ст. 127 ТК РФ к данному случаю не применяются. Соответственно, замена данного отпуска денежной компенсацией не допускается».</u></p>	
<p>Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 12.11.2019 по делу N 33-13385/2019</p>	<p>Неиспользованные дни дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подлежат компенсации при увольнении</p> <p>«Судебная коллегия обращает внимание заявителя апелляционной жалобы на то обстоятельство, что работодатель вправе отказать в удовлетворении просьбы работника о предоставлении ему неиспользованного отпуска с последующим увольнением, причем без указания мотивов такого отказа, суд же не вправе обязывать работодателя предоставить работнику указанный отпуск.</p> <p>При том, что стороны трудового договора к соглашению об использовании истцом отпуска с последующим увольнением не пришли, <u>работодателем при увольнении истцу обоснованно и правильно была выплачена денежная компенсация за неиспользованный отпуск, в том числе за дополнительный отпуск за вредные условия труда за период с ДД.ММ.ГГГГ из расчета 3 дня ежегодно».</u></p>	<p>В пользу работодателя</p>
Ответственность за нарушения при предоставлении отпусков		
<p>Решение Глазовского районного суда Удмуртской Республики от 25.09.2018 по делу № 12-165-2018, Решение Верховного суда Удмуртской республики от 25.01.2016 г. по делу N 7-8/2016</p>	<p>Постановлением ГИТ работодателя привлечли к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде штрафа в размере 30 000 руб. за неизвещение работника о начале отпуска за 2 недели.</p> <p>Извещение работников о начале отпуска необходимо не только при нежелании работника идти в отпуск, но и в любом случае, когда работник использует отпуск по графику. Однако в ситуации, когда работник и работодатель пришли к обоюдному соглашению о дате начала отпуска и его периоде, уведомление сотрудника в менее чем 14-дневный срок не противоречит положениям действующего трудового законодательства и не нарушает права работника.</p> <p>«Как видно из содержания указанных документов стороны трудового договора (работник и работодатель) пришли к обоюдному соглашению по дате начала отпуска и по его периоду, что не противоречит положениям действующего трудового законодательства, и соответственно не свидетельствует о нарушении прав работника, и как следствие нарушение работодателем положений ч. 3 ст. 123 ТК РФ».</p>	<p>В пользу ГИТ, но вывод о нарушении ч. 3 ст. 123 ТК РФ (требование об извещении о времени начала отпуска за две недели до его начала) исключен судом из мотивированной части постановления ГИТ</p>
<p>Решение Ленинского районного суда г. Смоленска от 15.07.2019 по делу № 12-</p>	<p>Работодатель привлечен к ответственности по ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ. Суд не признал нарушением оплату отпуска по заявлению</p>	<p>В пользу работодателя</p>

<p>442/19 (не обжаловалось)</p>	<p>работника менее чем за 3 дня до его начала. «Как следует из материалов дела и объяснений представителя Управления Росприроднадзора по Смоленской области, водитель К. В.С. обратился за предоставлением ежегодного отпуска ДД.ММ.ГГГГ., не по графику, в график он включен не был, т.к. график отпусков составляется за две недели до наступления нового календарного года, а К. В.С. работает в Управлении с ДД.ММ.ГГГГ., <u>при этом он был предупрежден о несвоевременной (за три календарных дня до начала отпуска) его оплате, о чём ДД.ММ.ГГГГ. составлен соответствующий акт.</u> Таким образом, <u>заявление о предоставлении отпуска написано К. В.С. работодателю менее чем за три календарных дня до начала отпуска; стороны трудового договора пришли к обоюдному соглашению по дате начала отпуска и по его периоду, что не противоречит положениям действующего трудового законодательства, действия работодателя были направлены на удовлетворение интереса работника при отсутствии нарушений трудового законодательства в части издания приказа в день поступления заявления от работника.</u> При таких обстоятельствах, <u>учитывая, что работодатель исходил исключительно из интересов работника, а предоставление отпуска со следующего после написания заявления дня объективно исключало возможность осуществления его оплаты за три дня до начала, оплата произведена работодателем в трехдневный срок с момента издания приказа о предоставлении отпуска, прихожу к выводу об отсутствии в действиях Управления Росприроднадзора по Смоленской области состава административного правонарушения, предусмотренного ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, в связи с чем постановление ГИТ подлежит отмене, а производство по делу на основании п.2 ч.1 ст.24.5 КоАП РФ – прекращению».</u></p>	
<p>Постановление Пермского краевого суда от 15.03.2018 по делу N 44а-318/2018, Апелляционное определение Свердловского областного суда от 17.05.2018 по делу № 33а-8052/2018, Решение Пермского краевого суда от 23.01.2018 по делу № 7-74/2018(21-46/2018, Решение Санкт-Петербургского городского суда от 04.04.2017 N 7-572/2017 по делу № 12-160/2016</p>	<p>Постановлением ГИТ должностное лицо - главный бухгалтер унитарного предприятия привлечена к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде штрафа в размере 3000 рублей. «Из материалов дела следует, что в ходе проведенной проверки соблюдения трудового законодательства выявлены нарушения требований ст. 125, ч. 9 ст. 136, ст. 236, ч. 2 ст. 57, ст. 119, ст. 256 ТК РФ, а именно: <u>работодателем допускается разделение оплачиваемого отпуска работника без получения на это его согласия; оплата отпускных работникам Д., В., П., Г., Х. произведена с нарушением установленных сроков, при этом не начислена и не выплачена денежная компенсация; трудовые договоры работников не содержат указания класса</u></p>	<p>В пользу ГИТ</p>

	<p>вредности рабочего места (условия труда на рабочем месте), а также не указаны нормы выдачи смывающих и (или) обеззараживающих средств в соответствующих единицах измерения; правилами внутреннего трудового распорядка не установлена продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем; работникам предоставляются отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, тогда как законом предусмотрено право работника на отпуск по уходу за ребенком до достижения им 3 летнего возраста.</p> <p><u>Довод о необоснованном признании вины В. в выплате отпускных менее чем за три дня до отпуска несостоятелен, основанием для освобождения В. от административной ответственности, предусмотренной ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ не является. Поскольку, несмотря на то, что порядок исчисления данного срока трудовым законодательством прямо не определен, Минтруд России в письме от 26.08.2015 N 14-2/В-644 разъяснил, что ч. 9 ст. 136 ТК РФ носит императивный (обязательный) характер и исключений не имеет. Обязанность работодателя оплатить работнику отпуск не позднее чем за три дня до его начала нельзя изменить даже особым дополнительным соглашением между работником и работодателем. При этом вне зависимости от вины работодателя в задержке выплаты отпускных у него возникает обязанность выплатить денежную компенсацию работнику в размере и порядке, предусмотренном ст. 236 ТК РФ, чего в данном случае не было сделано».</u></p>	
<p>Постановление Верховного суда Республики Татарстан от 13.06.2018 N 4а-575/2018</p>	<p>Ознакомление работника с предварительным графиком отпусков является нарушением. Постановлением ГИТ компания привлечена к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ и подвергнуто наказанию в виде штрафа в размере 50 000 рублей.</p> <p>Из протокола об административном правонарушении следует, что на момент проверки соблюдения трудового законодательства работодателем работники не ознакомлены с графиком отпусков на 2017 год, утвержденным директором Общества 15 декабря 2016 года.</p> <p>Ссылка заявителя на то, что должностное лицо и судьи обеих инстанций не дали оценки представленным документам, содержащим подписи работников об уведомлении о дате начала и продолжительности отпуска, а также предварительному графику отпусков на 2017 год, не могут свидетельствовать об отсутствии вины Общества в совершенном правонарушении, а равно и наличие указанных документов на момент проведения внеплановой выездной проверки. Несогласие заявителя с такой оценкой само по себе не может являться свидетельством о</p>	<p>В пользу ГИТ</p>

	нарушении судом каких-либо норм права».	
Учебный отпуск		
Апелляционные определения Курганского областного суда от 09.10.2018 по делу N 33-3187/2018, Санкт-Петербургского городского суда от 08.10.2012 г. № 33-14608/2012	Работник должен обучается успешно Данное положение закреплено ст.173-176 ТК РФ. Об успешности обучения свидетельствует наличие справки-вызова из образовательного учреждения. Достаточность данного документа для подтверждения успешности обучения подтверждает и судебная практика.	В пользу работника
Апелляционные определения Красноярского краевого суда от 25.09.2019 по делу № 33-13501/2019 А-065г, Московского городского суда от 18.12.2012 г. по делу № 11-27672	Согласно ст.173-176 ТК РФ на время учебного отпуска за работником сохраняется средний заработок. Если работник предоставил справку-вызов, и условия предоставления учебного отпуска соблюдены, работодатель не может отказать работнику в оплате среднего заработка за дни учебного отпуска. Данная оплата является обязанностью, а не правом работодателя.	В пользу работника
Решение Басманного районного суда города Москвы от 10.09.2019 по делу № 02-2392/19 (не обжаловалось)	Работница, указав, что получение ею образования степени магистра осуществляется впервые, обратилась в суд с требованием предоставить ей дополнительных отпусков на обучение с сохранением среднего заработка. Работодатель в предоставлении учебного отпуска отказал, поскольку истец имеет диплом о высшем образовании и ей присвоена квалификация специалист ранее, а в соответствии с ч.5 ст. 10 Федерального закона от дата № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» <u>специалитет и магистратура отнесены к одному уровню профессионального образования, то соответственно ее обучение по программе магистратуры не может расцениваться как получение образования впервые</u> и рассматривается как получение второго или последующего высшего образования, в связи с чем оснований для предоставления ей дополнительных отпусков на обучение с сохранением среднего заработка не имеется. Суд поддержал работодателя и отказал в удовлетворении требований.	В пользу работодателя
Решение Сыктывкарского городского суда Республики Коми от 01.08.2019 по делу № 2-7050/2019, Апелляционные определения Санкт-Петербургского городского суда от 23.05.2016 N 33-9610/2016 по делу N 2-1163/2016, Новгородского областного суда от 10 сентября 2014 г. по делу N 2-468-33-1977	Возможность замены отпуска денежной компенсацией предусмотрена только для части ежегодного оплачиваемого отпуска, которая превышает 28 календарных дней (ч. 1 ст. 126 ТК). Учебный отпуск не относится к времени отдыха работника, а является дополнительной гарантией для лиц, совмещающих работу с получением образования. Следовательно, работодатель не вправе заменять учебный отпуск денежной компенсацией.	В пользу работодателя
Магаданский областной суд в Апелляционном определении от 25.04.2012 № 33-397/12	Суд встал на сторону работника, который получал средне профессиональное образование, уже имея высшее образование иного профиля. Суд подчеркнул, что <u>при наличии полученного</u>	В пользу работника

	<u>ранее высшего профессионального образования одного профиля последующее получение среднего профессионального образования иного профиля может быть приравнено к получению образования среднего профессионального уровня впервые.</u>	
Кассационное определение Московского областного суда от 02.11.2010 по делу N 33-21221	Установить дополнительные условия в части предоставления учебного отпуска работодатель не вправе. Так, если работодатель укажет в коллективном договоре, что учебный отпуск предоставляются только работникам, обучающимся в профильных вузах и колледжах, соответствующих занимаемой им должности, то такие положения не подлежат применению в соответствии со ст.8 ТК, Такая позиция подтверждается Письмом Министерства финансов РФ от 24 апреля 2006 г. № 03-03-04/1/389.	В пользу работника
Кассационное определение Московского городского суда от 12.10.2011 по делу N 33-29084	Как правило, при оформлении учебного отпуска кадровая служба требует от работника написать заявление о предоставлении отпуска. Однако трудовое законодательство не содержит требования об обязательном оформлении такого заявления. И поэтому отсутствие заявления о предоставлении учебного отпуска не может служить отказом для предоставления такого отпуска. Ведь основанием для предоставления отпуска является именно справка - вызов, а не какие-либо другие документы.	В пользу работника
Апелляционное определение Саратовского областного суда от 02.10.2014 г. по делу № 33-5630	Непредоставление учебного отпуска независимо от причин (в том числе и при наличии производственной необходимости присутствия работника на рабочем месте) признается судебной практикой нарушением трудового законодательства. Суд подчеркнул, что законодатель не предоставил работодателю право, а возложил на него <u>обязанность по предоставлению работнику учебных отпусков.</u> Иногда работодатели предлагают работникам оформить ежегодный отпуск или отпуск за свой счет. Однако и такая практика является нарушением трудового законодательства.	В пользу работника
Апелляционное определение Московского городского суда от 28.10.2016 по делу N 33-37298/2016, Кассационное определение Московского городского суда в от 28.02.2011 по делу N 33-5421	Законодательством не предусмотрено продление учебных отпусков на количество нерабочих праздничных дней, приходящихся на время такого отпуска (ст. 120 ТК РФ). Поэтому <u>при определении размера отпускных по учебному отпуску оплате подлежат все календарные дни (включая нерабочие праздничные дни), приходящиеся на период такого отпуска, предоставляемых в соответствии со справкой-вызовом учебного заведения.</u>	В пользу работника
Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 21 мая 2012 г. по делу N 33-2529/2012	Случается, что работница, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет (ст. 256 ТК РФ), обучается в учебном заведении. Получение одновременно и среднего заработка за учебный отпуск и пособия (согласно ст. 14 Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных	В пользу работника

	пособиях гражданам, имеющим детей") законодательством не предусмотрено. Поэтому оформить учебный отпуск работница может, если прервет отпуск по уходу за ребенком, при этом работодатель не вправе отказать ей в этом, что подтверждается судебной практикой. Так, суд не принял во внимание доводы работодателя, что в период учебного отпуска истцу выплачивалось пособие по уходу за ребенком, поскольку право прервать отпуск принадлежит работнику и не зависит от волеизъявления работодателя. Суд подчеркнул, что работодатель обязан был приостановить выплату пособия на весь период отпуска и возобновить его выплаты по окончании отпуска.	
Апелляционное определение Вологодского областного суда от 23.01.2013 N 33-285/2013	Досрочная сдача работником экзаменов в высшем учебном заведении и завершение полного курса обучения до истечения учебного отпуска не могут служить основанием для удержания с работника полученных в счет оплаты учебных отпусков денежных средств.	В пользу работника
Определение Свердловского областного суда от 28.03.2006 по делу N 33-2139/2006	Работодатель не вправе предъявлять к работнику требование о возмещении расходов на учебный отпуск и в случае увольнения до окончания срока, предусмотренного ученическим договором.	

Период отпуска с последующим увольнением в отпускной стаж не входит и можно принимать на эту должность нового работника	Период отпуска с последующим увольнением должен включаться в стаж на отпуск
<p>«Довод апелляционной жалобы о том, что период нахождения в отпуске с <дата> по <дата> подлежит включению в трудовой стаж, поскольку датой увольнения истицы является <дата>, основан на неправильном толковании норм Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска, но трудовые отношения прекращаются в последний рабочий день перед отпуском, так как все расчеты с работником производятся до его ухода в отпуск и на период отпуска за работником место работы не сохраняется».</p> <p>(Решение Балашовского районного суда Саратовской области от 12.02.2018 по делу № 2-1-24/2018 (не обжаловалось); Апелляционное определение Магаданского областного суда от 31.03.2015 по делу № 33-302/2015; Определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.03.2014 № 33-3743/2014; Определение Магаданского областного суда от 25.12.2013 по делу № 2-1836/2013, 33-1148/2013)</p>	<p>«Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место его работы (должность) (ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ).</p> <p>По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ч. 2 ст. 127 ТК РФ). Из изложенных нормативных положений следует, что работник, состоящий в трудовых отношениях по трудовому договору, в силу ст. 2 Федерального закона от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ на весь период его работы до дня прекращения трудового договора является застрахованным лицом по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности. Часть 2 ст. 127 ТК РФ указывает на то, что при предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением днем увольнения</p>

	<p>работника считается последний день отпуска, следовательно, днем прекращения трудовых отношений является последний день отпуска работника».</p> <p>(Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23.11.2015 N 34-КГ15-13; Определение Верховного Суда РФ от 04.05.2012 № 5-В12-8)</p>
<p>«Поскольку в период отпуска с последующим увольнением место работы (должность) не сохранялась (на эту должность мог быть назначен другой работник), то период отпуска с последующим увольнением с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ не подлежит включению истцу в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск»</p> <p>(Апелляционное определение Сахалинского областного суда от 18.04.2017 по делу № 33-976/2017)</p>	<p>«В соответствии с ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).</p> <p>В числе таких случаев увольнение работника при предоставлении по его письменному заявлению неиспользованного отпуска с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 Кодекса).</p> <p>Исходя из изложенного следует, что вакантной должность становится на следующий день после увольнения работника».</p> <p>(Письмо Роструда от 29.07.2009 № 2263-6-1)</p>
<p>«Количество дней отпуска, предоставляемого работнику с последующим увольнением, определяется так же, как определялось бы количество дней неиспользованного отпуска для выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, то есть исходя из продолжительности стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, имеющегося у работника на последний день работы - на день, предшествующий дню начала указанного отпуска. Дни отпуска, предоставляемого работнику с последующим увольнением, в указанный стаж не входят. Включив в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, время нахождения истца в отпуске, предоставленном с последующим увольнением, суд первой инстанции неправильно истолковал закон».</p> <p>(Решение Кировского районного суда г. Красноярск от 29.07.2014 по делу № 2-3428/2014; Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 15.08.2012 по делу № 33-2857/2012)</p>	<p>«По нашему мнению, период нахождения работника в отпуске с последующим увольнением включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Нормами действующего законодательства установлен закрытый перечень периодов, которые не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Период отпуска с последующим увольнением в этот перечень не входит».</p> <p>(Вопрос: Входят ли дни отпуска с последующим увольнением в стаж для исчисления количества дней этого отпуска? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2018))</p>
<p>«Изыявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выражает желание прекратить трудовые отношения с работодателем по собственному желанию. Поэтому с момента</p>	

начала такого отпуска работодатель не несет каких-либо обязательств перед работником, получившим отпуск с последующим увольнением. В связи с этим оснований для удовлетворения требований о включении в стаж работы всех дней отпуска не имеется».

(Определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.10.2011 № 33-14810/2011)

«По нашему мнению, отпуск с последующим увольнением не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Все расчеты с работником в случае предоставления ему отпуска с последующим увольнением производятся до ухода работника в отпуск, так как по его истечении стороны уже не будут связаны обязательствами. Другими словами, фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска.

Изъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил и желание прекратить трудовые отношения с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правомерностью их прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому следует полагать, что с момента начала отпуска работодатель не несет обязательств перед работником, получившим отпуск с последующим увольнением, в части включения периода такого отпуска в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

(Вопрос: ...Работнику предоставлен отпуск с последующим увольнением.

Работодатель включает период нахождения в данном отпуске в стаж работы для расчета компенсации за неиспользованный отпуск. Работодатель руководствуется правовой позицией Конституционного Суда РФ, указанной в Определении Конституционного Суда РФ от 25.02.2016 № 297-О. Прав ли работодатель? ("Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2017))