**Спрашиваете – отвечаем**

**1. О дополнительных отпусках и компенсациях**

Отвечает правовой инспектор труда Тульской Федерации профсоюзов Ирина Георгиева.

Алексей Сидоров из Тулы спрашивает: Мне положен отпуск 35 дней (основной - 28 дней и дополнительный 7). Основной отпуск я еще не отгулял. Можно ли в таком случае заменить 7 дней дополнительного отпуска денежной компенсацией? И может ли работодатель выплатить эту компенсацию ранее предоставления основного отпуска?

Ирина Георгиева: В соответствии с ч.1 и 2 ст. 126 Трудового кодекса РФ по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, либо любое количество дней из этой части. Трудовое законодательство не устанавливает, что компенсация за часть ежегодного отпуска, превышающую 28 календарных дней, может быть выплачена только после использования 28 календарных дней отпуска за соответствующий рабочий год либо только по окончании соответствующего рабочего года. Поэтому с согласия работодателя компенсация за отпуск может быть выплачена до того, как работник выходил в отпуск. Выплата такой денежной компенсации не приводит к нарушению прав работников. Соответствующая денежная компенсация может быть выплачена работодателем по заявлению работника в любой момент с начала рабочего года.

А. Сидоров: А если работодатель вовсе отказывается выплатить компенсацию, ссылаясь на смету доходов и расходов, в которой такая компенсация не предусмотрена. Правильный ли такой отказ? Ведь коллективным договором предусмотрен дополнительный отпуск.

И. Георгиева: Трудовое законодательство не устанавливает зависимость сметы доходов и расходов организации от выполнения условий Коллективного договора. Таким образом, возникает обязанность работодателя предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск. При этом положения статьи 126 ТК РФ гласят, что если срок ежегодного оплачиваемого отпуска превышает 28 календарных дней, то все дополнительные дни свыше установленного периода могут быть заменены денежной компенсацией по желанию сотрудника. Для этого следует написать соответствующее заявление на имя руководителя организации. Отказ от выплаты компенсации будет означать нарушение закона.

Однако некоторые категории работников все же не могут заменить дополнительные дни отпуска материальной компенсацией. К ним относятся: беременные женщины; сотрудники, которым не исполнилось 18 лет; а также сотрудники, занятые на особо вредных производствах или деятельность которых связана с потенциальной опасностью для жизни и здоровья. Компенсацию за неиспользуемый отпуск они могут получить только при увольнении.

**2. Как правильно уволиться?**

Типичная ситуация: человек решил сменить место работы. Но работодатель в силу каких-то причин не желает по-доброму расстаться с работником, отказывается подписать заявление, чинит препоны или вовсе грозится уволить работника «по статье». Что делать в такой ситуации?

На вопрос отвечает заведующий отделом по защите социально-экономических интересов членов профсоюзов и социальному партнерству ТОС ТФП Наталия Боровикова.

Не будем забывать, что крепостное право в нашей стране отменили больше 150 лет назад, и насильно удерживать на работе человека сегодня никто не имеет права. А статья 4 Трудового кодекса впрямую запрещает принудительный труд.

В случае увольнения работника по собственному желанию Трудовое законодательство предусматривает определенный порядок действий как для работника, так и для работодателя. Для начала работник должен написать заявление в стандартной форме на имя руководителя: «Прошу уволить меня по собственному желанию такого-то числа». Дата увольнения может быть согласована с работодателем. Если этого сделать не удается, дата увольнения должна отстоять от даты написания заявления не менее чем на 14 календарных дней. Например, заявление подано 7 июня, значит, дата увольнения будет не раньше 21 июня. Или позже. Для управляющих директоров такой минимальный срок отодвигается не на 14 дней, а на месяц. Заявление должно быть написано в двух экземплярах. При подаче его руководству оно должно быть зарегистрировано в журнале входящей корреспонденции. Второй экземпляр с подписью официального лица, принявшего заявление, а это может быть секретарь или кадровик, работник оставляет себе. Как правило, этих действий бывает достаточно. Хотя случается, что работодатель и в этом случае категорически препятствует увольнению работника – например, секретарь по его указанию может не принять и не зафиксировать заявление. Доказать, что заявление вообще существовало, в таком случае трудно.

Что работнику делать? Идти на почту и отправлять на юридический адрес работодателя телеграмму с уведомлением. Можно такую телеграмму заказать по телефону. Текст тот же: «Прошу уволить меня по собственному желанию такого-то числа». Можно также отправить заявление об увольнении заказным письмом. С юридической точки зрения работодатель считается уведомленным в надлежащем порядке о том, что работник собирается уволиться. Закон обязывает работодателя выдать работнику в день увольнения трудовую книжку и выплатить все причитающиеся суммы с учетом компенсаций за неиспользуемые отпуска.

Если этого не произошло, работник может на работу не выходить и отправляться в Государственную инспекцию труда, где напишет соответствующее заявление. В случае установления нарушений Трудового законодательства работодателя накажут: должностное лицо заплатит штраф от одной до пяти тысяч рублей, индивидуальный предприниматель также заплатит от одной до пяти тысяч рублей. Кроме того деятельность индивидуального предпринимателя может быть приостановлена на срок до 90 суток – но это уже по решению суда на основании протокола инспектора. Юридическое лицо за подобные нарушения будет оштрафовано на сумму от 30 тысяч до 50 тысяч рублей. Суд также может приостановить деятельность юридического лица на срок до 90 суток. Плюс к этому работодатель обязан будет выплатить уволившемуся работнику среднюю зарплату за все время «простоя». Вряд ли найдутся работодатели, которые пойдут на такое обострение конфликта. Но здесь для работодателя скрываются и другие подводные камни.

Бывают работники, которые сознательно не забирают трудовую книжку по истечении срока увольнения. И если работодатель на это никак не отреагирует, то может поплатиться, выплачивая в законном порядке штрафы и среднюю зарплату работнику за все время удержания трудовой книжки. Чтобы этого не произошло, в день увольнения работника и неявки того за расчетом и трудовой книжкой работодатель должен уведомить его либо заказным письмом, либо телеграммой с уведомлением, что трудовая книжка готова к выдаче, работник должен придти и получить ее или должен дать согласие на ее отсылку почтой.

Бывает еще множество нюансов при конфликтном увольнении работника. Например, работник, написав заявление и не желая отрабатывать законные две недели, уходит на больничный. Подложный больничный или реальный – это вопрос второй. Но тут законодательство полностью на стороне работника. Даже если он находится на больничном, работодатель обязан уволить его в срок, указанный в заявлении, с предоставлением полного расчета, включая оплату больничного листа.

Или напротив, работодатель может создать в последние две недели для работника такие условия труда или изменить трудовые нормы, так что работник заведомо не сможет справиться с работой, чтобы уволить его, скажем, за несоответствие с занимаемой должностью. В этом случае будут нарушены требования статьи 74 Трудового кодекса, которые запрещают изменять трудовые функции, если это не предусмотрено трудовым договором. Работник сможет впоследствии доказать свою правоту в суде. В любом случае следует посоветовать как работнику, так и работодателю даже в случае конфликтной ситуации соблюдать условия трудового договора и расстаться все-таки мирно.

**3. По страницам Трудового кодекса. Работники в законе**

Виктор Т., освободившись из мест заключения, где отбывал наказание за кражу, решил стать добропорядочным законопослушным гражданином. Но на воле его поджидали неприятности – оказалось совершенно невозможно устроиться на более-менее оплачиваемую работу. Многие работодатели в требованиях к нанимаемому работнику выдвигали условие: «отсутствие судимости». Виктора не брали на работу даже грузчиком. «Получается, что судимые люди, вставшие на путь исправления, все равно остаются вне закона?» – задается вопросом он. Отвечаем:

– Отказать в трудоустройстве из-за судимости, действительно, могут, но только на такие должности и профессии, которые определены законом. К числу лиц, у которых работодатель должен потребовать справку об отсутствии судимости, в частности, относятся:

- лица, осуществляющие педагогическую деятельность (ч. 2 ст. 331 ТК РФ);

- лица, осуществляющие деятельность в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних (ст. 351.1 ТК РФ);

- авиационный персонал (п. 3 ст. 52 Воздушного кодекса РФ);

- сотрудники органов федеральной службы безопасности (п. «в» ч. 3 ст. 16Федерального закона от 03.04.1995 N 40-ФЗ);

- судебные приставы (п. 3 ст. 3 Федерального закона от 21.07.1997 N 118-ФЗ);

- сотрудники таможенных органов (п. 1 ст. 7 Федерального закона от 21.07.1997 N 114-ФЗ);

- работники клиринговых организаций (п. 3 ч. 5 ст. 6 Федерального закона от 07.02.2011 N 7-ФЗ);

- прокуроры (абз. 5 п. 2 ст. 40.1 Федерального закона от 17.01.1992 N 2202-1);

- лица, обеспечивающие безопасность объектов топливно-энергетического комплекса (п. 1 ч. 1 ст. 10 Федерального закона от 21.07.2011 N 256-ФЗ);

- лица, обеспечивающие транспортную безопасность (п. 1 ч. 1 ст. 10Федерального закона от 09.02.2007 N 16-ФЗ).

В любых других случаях отказывать в приеме на работу не имеют права. И если работодатель требует от вас справку об отсутствии судимости, он явно нарушает закон.

Как можно защитить себя в этом вопросе? Во-первых, запишите собеседование на диктофон. Во-вторых, по вашему требованию, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме, так что потребуйте письменный отказ. Правда, к сожалению, доказать, что вы например, были на собеседовании или, что вам отказали именно из-за судимости, будет сложно, так как работодатель может найти другую причину, почему он вам отказал, и эта причина будет законной. Если же вы сумеете отстоять свое право на трудоустройство, то начинать работу с конфликта тоже не очень хорошо.

Юридический отдел ТОС ТФП.

**4. ТК непреклонен**

«За свою трудовую жизнь я повидала немало начальников. Были вполне адекватные люди, но были и самодуры. Один такой все время грозился: «За малейшее нарушение уволю по статье!» Интересно, а за какое вообще нарушение он на самом деле смог бы уволить работника по статье?

Ирина Карпова, г. Тула».

К числу грубых нарушений трудовых обязанностей, за однократное совершение которых может последовать увольнение, пункт 6 статьи 81 Трудового Кодекса относит:

• прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

• появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

• разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

• совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

• установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Юридический отдел ТОС ТФП.

**5. Опоздание – не прогул**

«В прошлом году у меня поменялась жизнь. Я работал за городом на заводе. Опаздывать нам нельзя было стопроцентно. А доехать на работу всегда проблема. Выходишь за час, и то впритык. А если на десять и даже на пять минут опоздал – полторы тысячи рублей от премии тут же спишут. Я почти всегда еду на работу на своей машине. И в тот раз тоже на своей. Но тут началось. Сначала Криволученский переезд был закрыт. А только проехал его, подвела машина, вылилась охлаждающая и мотор перегрелся, подклинил. Я не заметил, как все случилось. В итоге, пришлось искать буксир. Пока отогнал машину к дому, пока вызвал такси… В общем, являюсь на работу через три часа. Меня сразу к начальнику цеха. Он меня выслушал, посмеялся, а потом сказал: пиши заявление «по собственному» или уволим по статье. А мы знали, что начальник хотел пристроить на хорошее место своего родственника и только повод искал, на кого бы наехать. Под руку подвернулся я. Так я лишился хорошего заработка: получал шестьдесят и все соцгарантии, а сегодня в строительной шарашке – тридцать в конверте и без оформления трудовой. Поэтому мне до сих пор обидно: я ведь не специально прогулял – я не пил, не дебоширил, а попал в историю, в которой от меня ничего не зависело. Не бросать же мне было машину.

Вадим Н., Пролетарский район».

Начнем с того, что работодатель неправомерно посчитал отсутствие на работе Вадима Н. прогулом. И уволить работника по статье никто бы не смог. Закон дает точное определение прогулу: отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). А Вадима не было на работе три часа. По сути его обманули.

Опозданием трехчасовое отсутствие на работе тоже не назовешь. Опозданию, кстати, не дано юридическое определение. Но в любом случае это нарушение может быть наказано только дисциплинарно: замечанием или выговором, который объявляется после ряда процедур: сначала проступок фиксируется актом, затем работник должен написать объяснительную. В случае отказа писать ее, через два дня составляется акт с двумя подписями, свидетельствующими об этом отказе. Далее работодатель вправе издать приказ о выговоре, который является самым строгим дисциплинарным наказанием и может предшествовать увольнению. Но и здесь для увольнения должен быть соблюден ряд условий. Должно пройти не больше года после объявления выговора, потому что через год он автоматически снимается. К тому же выговор может быть снят раньше как по инициативе работодателя, так и по заявлению работника.

Теоретически даже два небольших опоздания могут обернуться для работника серьезной проблемой. Но на практике увольнение как за однократный прогул, так и за опоздания, даже неоднократные, – явление весьма редкое. Работодатели – тоже люди, и как правило, они идут навстречу хорошему работнику. Если же работник – разгильдяй и прогульщик, то это уже другая история. Хотя и здесь работодатели обычно пытаются не обострять ситуацию, а избавляются от нерадивого работника предложением уйти «по собственному».

А вот в случае с Вадимом Н. ситуацию можно было повернуть в его пользу, поскольку причину его отсутствия на работе нельзя считать неуважительной. Сложились обстоятельства, от него не зависящие. Но ему следовало документально подтвердить свою правоту. Например, протокол, составленный на месте дорожного происшествия госавтоинспектором, – неоспоримый документ, который тот же арбитражный суд, рассматривающий трудовые споры, обязательно примет к сведению. Ту же юридическую силу имеют свидетельские показания. Вадиму нужно было искать свидетелей, которые подтвердили бы уважительность причины его отсутствия на работе. В таких случаях можно оспорить не только неправомерное увольнение, но и дисциплинарное взыскание. Работодателю такие взыскания, наложенные на работника «ошибочно», тоже невыгодны, поскольку его самого тогда могут ощутимо оштрафовать.

В тех же случаях, когда вы не можете договориться с работодателем, старайтесь подтвердить свое отсутствие на работе подтверждающими документами. Обстоятельства в жизни бывают разные. Вы попали в дорожное происшествие, или заболел ваш родственник, и вы срочно уехали в другой город, вы стали свидетелем преступления или понятым при обыске, вы помогали спасти людей из горящего дома… Постарайтесь получить справку у медиков, выписку из протокола у полицейских, у пожарных. Вот самая банальная ситуация: вы попали в автомобильную пробку. И даже в этой ситуации можно избежать дисциплинарного взыскания за опоздание. Позвоните на работу, сообщите, что попали в трудную ситуацию и не сможете прибыть вовремя. Не можете договориться с руководством, найдите свидетелей, которые будут готовы подтвердить, что вы опоздали не по своей вине, зафиксируйте на видео, как продвигается транспорт, прокомментируйте запись. И никогда не отчаивайтесь, помните, что безвыходных ситуаций не бывает.

Юридический отдел ТОС ТФП.