

Журнал "Спутник главбуха" № 5/2012

*Некоторые положения Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» отличаются от норм Трудового кодекса РФ. И в связи с приближающимся сезоном летних отпусков мы расспросили представителя московской трудовой инспекции, надо ли учитывать нормы международного права, оформляя отпуска сотрудникам.*



**— Денис Николаевич, нормы международного права имеют большую юридическую силу, чем нормы, предусмотренные трудовым законодательством. Так сказано в статье 10 Трудового кодекса РФ. Значит ли это, что, решая отпускные вопросы, работодателям теперь нужно обращаться в первую очередь к Конвенции?**

— Отчасти вы правы, Конвенция имеет большую юридическую силу. Но российское трудовое законодательство улучшает положение работника и поэтому именно его следует применять в трудовых отношениях. Так что ориентироваться нужно именно на Трудовой кодекс РФ.

**— Предположим, человек проработал в компании пару месяцев и захотел уйти в отпуск. По правилам нашего трудового законодательства сотрудник может взять его только после шести месяцев непрерывной работы. То есть по идее работодатель вправе ему отказать. А согласно Конвенции, сотрудник в этом случае имеет право на пропорциональный отдых. Как в этом случае должен поступить работодатель?**

— В статье 5 Конвенции говорится: чтобы получить право на ежегодный оплачиваемый

отпуск, необходим минимальный период работы. Продолжительность такого периода не должна превышать шести месяцев. Это положение полностью согласуется со статьей 122 Трудового кодекса РФ. Согласно Конвенции, продолжительность отдыха должна быть пропорциональна отработанному времени. В нашем же законодательстве таких ограничений нет. То есть, отработав полгода, человек имеет право уйти в отпуск на все 28 дней. Кроме того, по соглашению сторон работодатель может отпустить сотрудника и ранее шестимесячного срока.

**— Статья 3 Конвенции оговаривает минимальную продолжительность отпуска — она не может составлять менее трех рабочих недель в год. То есть 21 календарный день. А по Трудовому кодексу РФ ежегодный отпуск — 28 дней. Могут ли в связи с этим наши отпуска стать короче?**

— Нет, не могут. Конвенция устанавливает минимум гарантий работникам. При этом любое государство, присоединившееся к Конвенции, может взять на себя повышенные обязательства. Так, в нашем государстве минимальный отпуск — 28 календарных дней. Это положение подлежит безусловному исполнению.

**— Теперь вопрос о том, как можно делить отпуск. По Трудовому кодексу одна из частей отпуска не может быть менее 14 дней. В Конвенции этот срок нужно соблюдать, только если работодатель и работник не предусмотрели иного в своем соглашении. То есть если в договоре будет прописано, что непрерывная часть 10 дней, то у трудинспекторов не будет претензии к компании?**

— На какие бы части не делился по соглашению сторон трудового договора отпуск, одна из его частей не должна быть меньше 14 календарных дней. То есть тут тоже надо руководствоваться Трудовым кодексом РФ. В данном случае он также больше защищает права сотрудника, чем Конвенция. По сути, гарантирует работнику минимальную непрерывную продолжительность времени для восстановления сил. Пока в российское законодательство не будут внесены поправки, изменяющие положения о 14 днях, трудинспекторы будут руководствоваться Трудовым кодексом. Так что если непрерывная часть отпуска будет менее 14 дней, к компании будут вопросы.

**— В Конвенции не предусмотрена замена минимального ежегодного отпуска денежной компенсацией. Минимальный отпуск, согласно Конвенции, равен трем неделям. Правильно ли трактовать норму статьи 12 Конвенции таким образом, что**

**работодатель может выплатить компенсацию за 22–28-й дни отпуска?**

— Нет, неправильно. Российское трудовое законодательство устанавливает минимальную продолжительность отпуска в 28 календарных дней. Именно столько дней работодатель должен предоставить работнику для отдыха. У некоторых категорий работников существуют дополнительные оплачиваемые отпуска, превышающие 28 календарных дней. Вот они по желанию сотрудника могут быть заменены денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

**— В конце вопрос по отпуску за свой счет. В мае многие сотрудники будут просить такие отпуска. В каком случае можно отказать?**

— Отпуск за свой счет сотрудник может попросить по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Если работодатель сочтет, что у сотрудника нет уважительных причин, в силу которых он просит неоплачиваемый отпуск, то ему можно отказать. Также отказать можно, если работник злоупотребляет отгулами. Но существуют ситуации, когда отказать не получится. Все они прописаны в статье 128 Трудового кодекса РФ.

*Беседовала Н. Лукина*