

С ратификацией Конвенции МОТ «Об оплачиваемых отпусках» появилось устойчивое мнение, что не использованные в срок отпуска через определенное время «сгорают». А что с ними происходит на самом деле?

История

В отдел кадров вошел перепуганный сотрудник.

— Ирина Васильевна, меня же в этом году из отпуска отзывали, я сначала хотел на следующий год два месяца подряд отдохнуть, а жена вспомнила, что они сгорают через полгода...

— С чего она так решила?

— Так по телевизору об этом говорят, да и я где-то читал, только не сразу вспомнил.

«Убить этих журналистов мало, — подумала Ирина. — Пишут о том, в чем ни черта не понимают». Вслух же объяснила, что эта информация не имеет никакого отношения к действительности, и даже показала свежее решение Конституционного суда, подтверждающее «сохранение» всех неиспользованных отпусков работника.

Когда за работником закрылась дверь, Ирина подумала, что журналисты все-таки ни при чем — они консультируются у специалистов, а странную позицию «компенсировать только отпуск за 18 месяцев» заняли многие суды. Спасибо Конституционному суду, что спустя несколько лет он наконец-то навел порядок в этом вопросе. С другой стороны, может, паника со сгоранием была на пользу и не давала работникам или их руководителям накапливать отпуска? Может, стоило не успокаивать работника, а посоветовать хотя бы две недели использовать в ближайшее время? Это, кстати, как раз то, что на самом деле написано в Конвенции. Надо предложить генеральному внести изменения в ПВТР относительно переноса отпуска на следующий год, а то уже надоело напоминать работникам и руководителям, что бесконечно переносить отпуск на следующий год нельзя.

ШШпаргалка

Конвенция МОТ (Международной организации труда) от 24.06.1970 № 132 «Об оплачиваемых отпусках» гарантирует работнику ежегодное предоставление неделимой части отпуска продолжительностью 14 календарных дней, а оставшейся, по каким-либо причинам не использованной своевременно, — в течение 18 месяцев после окончания данного рабочего года (п. 1 ст. 9). Никакое «сгорание» отпусков в ней не упоминается. На самом деле Конвенция гарантирует МИНИМАЛЬНЫЕ права на отпуск, и государства, признавшие данный документ, не вправе нарушать его положения. И здесь имеются некоторые противоречия с Российским законодательством. ТК ставит более жесткие сроки, запрещая неиспользование отпуска в течение двух (а не 2,5!) лет подряд. Но при этом не гарантирует работнику минимальные две недели в год, которые Конвенцией запрещено переносить на следующий период.

Многим кадровикам знакома ситуация, когда одни и те же работники (к большой радости своих руководителей) постоянно не ходят в отпуск или используют его частично. Разумеется, исключительно из производственной необходимости, а не потому, что на работе находиться им приятнее, чем дома. В итоге неиспользованные отпуска растут как снежный ком, а работодатель рискует получить от трудовой инспекции штраф или приостановление деятельности. Поскольку международные правовые акты имеют преимущество перед национальными, для предотвращения подобных ситуаций можно зафиксировать в Правилах внутреннего трудового распорядка (или ином ЛНА, например Положении об отпусках) право работодателя отзывать из отпуска или переносить на следующий год только часть отпуска, превышающую 14 календарных дней. При этом акцентировать внимание работников, что запрещается не только непредоставление, но и частичное использование отпуска в течение двух лет подряд.

Накопившиеся отпуска надо потихоньку использовать. 14 дней необходимо отдохнуть единовременно (ст. 125 ТК), остальные можно списывать на коротенькие отпуска, захватывающие выходные дни.

Например, со среды или четверга по воскресенье. Брать отпуска только на выходные дни очень рискованно — их оспорит инспектор ГИТ, поскольку данные дни априори являются днями отдыха.

Иногда работники увольняются с целью получения компенсации, а затем принимаются обратно. Формально никакого нарушения закона здесь нет — работник вправе в любой момент как уволиться, так и вернуться на прежнее место, если оно до сих пор вакантно. Но трудовые инспекторы всегда подозревают в подобных ситуациях неправомерные

действия, поэтому использовать увольнение трудоголика с последующим приемом рискованно проводить с большим количеством работников в течение календарного года.

статья предоставлена порталом klerk.ru