



НОЯБРЬ 2018

КС РФ: РАБОТНИКИ ИМЕЮТ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ДЕНЕЖНОЙ КОМПЕНСАЦИИ ЗА ВСЕ ДНИ НЕИСПОЛЬЗОВАННОГО ОТПУСКА

25 октября 2018 г. Конституционный Суд РФ вынес Постановление № 38-П (далее – «Постановление»), в котором признал право работников на получение при увольнении денежной компенсации за все дни неиспользованного отпуска в полном объеме за всё время работы в организации.

До этого Постановления некоторые суды придерживались позиции, согласно которой работники имеют право на компенсацию неиспользованных дней отпуска за 18 месяцев, предшествующих увольнению. Обосновывалось это ст. 9 Конвенции № 132 Международной организации труда «Об оплачиваемых отпусках» (далее – «Конвенция»), по которой непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток - не позже, чем в течение 18 месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск. К указанному сроку суды прибавляли срок на обращение в суд (три месяца до 03.10.2016 года).

Ст. 9 Конвенции:

1. Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, упомянутая в пункте 2 Статьи 8 настоящей Конвенции, предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, а остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев после окончания того года, за который предоставляется отпуск.
2. Любая часть ежегодного отпуска сверх установленной минимальной продолжительности может быть отложена с согласия работника на период, превышающий тот, который указан в пункте 1 настоящей Статьи, но не выходящий за определенные отдельно установленные пределы.

КС РФ сделал следующие выводы в Постановлении:

1. К спорам по взысканию компенсации при увольнении за неиспользованный отпуск применяется срок исковой давности, установленный для денежных требований. С 03.10.2016 – это один год, согласно ч.2 ст. 392 ТК РФ.

2. Практика судов общей юрисдикции по данной категории споров утратила единообразие в связи с различным пониманием ст. 9 Конвенции МОТ № 132, которая говорит о предоставлении отпуска не позже, чем в течение одного года частично и не позже 18 месяцев полностью после окончания того года, за который отпуск предоставляется. Однако указанная статья Конвенции является гарантийной нормой, которая рассчитана на трудящихся, а не увольняющихся работников. Таким образом, Конвенция не содержит запрета для увольняющихся работников на получение денежной компенсации за все дни неиспользованного отпуска.



3. Таким образом, истолкование ст. 9 Конвенции отдельными судами вопреки ее смыслу (определить срок, в течение которого работник должен отдохнуть и восстановиться от умственной и физической усталости) повлекло недопустимое ограничение права на отдых и права на судебную защиту (работники проигрывали дела по взысканию компенсации за дни неиспользованного отпуска).

Крайне важно отметить и то, что КС РФ не высказался в пользу безусловного права работника требовать компенсацию отпуска за все годы работы, поскольку денежная компенсация вводилась законодателем не для замены отдыха. В связи с этим, судам при рассмотрении подобных споров по существу надлежит выяснять следующие обстоятельства:

- причины, по которым работник своевременно не ходил в отпуск;
- были ли нарушения со стороны работодателя при непредоставлении отпуска работнику;
- специфика правового статуса работника, его место и роль у конкретного работодателя;
- злоупотребление влиянием на документальное оформление решений;
- фактическое использование отпуска, не предоставленного в установленном порядке.

Указанные обстоятельства могут быть использованы работодателем в том случае, когда:

- работник является генеральным директором и не оформляет собственный отпуск должным образом;
- организация не имеет ежедневного контроля со стороны головной компании и не оформляет отпуска своим сотрудникам (например, небольшое представительство иностранной организации, которая не знает локального законодательства и требования об оформлении отпусков);
- работник отказывается идти в отпуск, ссылаясь на высокую загрузку, большую ответственность или сложность в назначении исполняющих обязанности в свое отсутствие.

Напоминаем вам о важности наличия графиков отпусков и о том, что направление работника в отпуск является обязанностью, а не правом работодателя. При определении даты начала отпуска согласия работника, по общему правилу, не требуется¹. Следовательно, работник обязан уйти в отпуск, если получил

- i. уведомление о начале отпуска не менее чем за 2 недели (ч.3 ст. 123 ТК РФ)
- ii. получил отпускные не менее чем за 3 дня до начала отпуска (ч.9 ст. 136 ТК РФ).

Чем дольше вы не отправляете работника в отпуск, тем выше становится компенсация накопленных отпускных дней, а также средний заработок!

С учетом подхода КС РФ в Постановлении и увеличенных сроков исковой давности по денежным требованиям, работники, уволенные в течение последних 12 месяцев без выплаты денежной компенсации за все накопленные отпуска, могут обратиться в суд с исковым заявлением о выплате оспариваемой суммы с процентами в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ за каждый день просрочки от невыплаченной суммы (т.е. уволенные как в ноябре 2017 года, так и в январе 2018 года, и в августе 2018 года...).

Возможна ситуация, при которой бывшие работники уже требовали компенсацию неиспользованного отпуска через суд, но по старой судебной практике получили по решению компенсацию только за 18 месяцев. С 25 октября 2018 г. такие работники могут попробовать обратиться в суд за взысканием компенсации свыше 18 месяцев в порядке пересмотра дел по новым обстоятельствам², а также потребовать выплаты процентов в размере 1/150 ключевой ставки ЦБ РФ.

¹ Отдельные категории работников имеют право на уход в отпуск в удобное им время

² П. 3 ч. 4 ст. 392 ГПК РФ



Как правило, обращаться в суд с требованием, которое уже было рассмотрено судом ранее, нельзя (ст. 220 ГПК РФ). Однако постановление Конституционного Суда РФ может являться основанием для пересмотра судебного решения по новым обстоятельствам, если оно содержит новое толкование законодательства³. Причем право обратиться за пересмотром дела имеют не только заявители, которые обращались в Конституционный Суд РФ, но и все остальные работники, которые имеют вступившее в силу решение суда, которое не было полностью исполнено⁴. Поэтому если в компании были споры и работникам была присуждена компенсация отпуска только за 18 месяцев, чтобы избежать взыскания компенсации сверх этой суммы, работодателю нужно полностью исполнить решение суда и выплатить присужденную сумму.

*Авторы: руководитель практики трудового права Анна Иванова,
юрист практики трудового права Ольга Тянгаева*

Контакты



Анна ИВАНОВА

Руководитель практики трудового права

anna_ivanova@epam.ru

+7 (495) 935 8010

Данный материал подготовлен исключительно в информационных и/или образовательных целях и не является юридической консультацией или заключением. «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры», его руководство, адвокаты и сотрудники не могут гарантировать применимость такой информации для Ваших целей и не несут ответственности за Ваши решения и связанные с ними возможные прямые или косвенные потери и/или ущерб, возникшие в результате использования содержащейся в данных материалах информации или какой-либо ее части.

Управление подпиской

Вы получили эту информацию, так как данная тематика может представлять для вас интерес. Если данная информация была направлена вам по ошибке, приносим наши извинения и просим направить отказ от рассылки.

Чтобы отказаться от получения рассылок «Егоров, Пугинский, Афанасьев и партнеры», пожалуйста, ответьте на это письмо с темой **Unsubscribe**. Для включения нового адресата в число получателей рассылки необходимо ответить на это письмо с темой **Subscribe**.

³ п. 11 Постановления Пленума ВС РФ от 11.12.2012 г. № 31 «О применении норм ГПК РФ при рассмотрении судами заявлений, представлений о пересмотре по вновь открывшимся или новым обстоятельствам вступивших в законную силу судебных постановлений»

⁴ Определение Конституционного Суда РФ от 11.05.2012 г. № 827-О