**Уважаемые председатели первичных профсоюзных организаций!**

**Просим применять данную информацию в своей работе на период распространения коронавирусной инфекции и борьбы с ней на территории Российской Федерации и города Москвы.**

**Работа в период борьбы с пандемией, вызванной коронавирусной инфекцией**

**(продолжение 2)**

**Возможно ли сокращать отпуск работника (принудительно оформлять отпуск без сохранения заработной платы (за свой счёт).**

В соответствии с частью 5 статьи 37 Конституции Российской Федерации каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.

В соответствии со ст.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) одним из основных принципов правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений является обеспечение права каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска. Работник имеет право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (п.5 ч.1 ст.21 ТК РФ).

Отпуск представляет собой один из видов времени отдыха, то есть время, в течение которого работник свободен от выполнения функции (обязанностей), обусловленных трудовым договором, и которое он может использовать **по своему усмотрению**(ст.ст.106, 107 ТК РФ).

Предоставление работнику отпуска осуществляется **по волеизъявлению**, которое исходит от работника.

С учётом его пожелания составляется график отпусков, где фиксируется продолжительность ежегодного отпуска и период его предоставления.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

При этом работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительность 28 календарных дней (ст.ст.114, 115 ТК РФ).

Трудовое законодательство Российской Федерации предусматривает также ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предоставляемые 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.

Работодатели с учётом своих производственных и финансовых возможностей **могут** самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.116 ТК РФ).

В соответствии со ст.128 ТК РФ по семейным обстоятельствам **и другим уважительным причинам работнику *по его письменному заявлению* может быть** предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется **по соглашению между работником и работодателем.**

Работодатель **обязан** на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году; работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году; работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

**Обращаем ваше внимание, что трудовое законодательство РФ не предусматривает возможности направления работников в вынужденные отпуска.**

Поэтому если заявления работников с просьбой о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы отсутствуют, то работодатель **не вправе по своей инициативе предоставлять им такие отпуска** (см.  Актуальные вопросы надзорно - контрольной деятельности Государственной инспекции труда Санкт-Петербурга в 2009 году).

Но отпуск бывает и вынужденный, когда его инициатива исходит от работодателя *(по просьбе работодателя).*

Работодатель в силу ряда причин (финансовые, организационные и иные) просит (или вынуждает) работников написать заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы. При этом срок этого отпуска может быть значительным.

**Какие бы причины у работодателя не возникли, принуждать к уходу работников в неоплачиваемые отпуска он не вправе.**

При этом время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ст.121 ТК РФ).

**Более того, такие так называемые «добровольно-принудительные» отпуска являются нарушением федерального трудового законодательства работодателем, за что предусмотрена ответственность ст.5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях в виде административного штрафа в установленном порядке, тем более при злоупотреблении правом в период борьбы с распространением коронавирусной инфекции.**

При этом, обзор судебной практики свидетельствует о применении штрафных санкций к работодателю возможно за каждого «отправленного в отпуск» работника (Постановление Верховного Суда РФ от 15.08.2014 № 60-АД14-16).

**Уважаемы председатели первичных профсоюзных организаций!**

**Вышеуказанные нормы трудового законодательства РФ действуют и в период работы в условиях борьбы с коронавирусной инфекцией, в том числе при работе в дистанционном режиме (по удалёнке).**