

Иваев Д.Р. Некоторые аспекты увольнения работников по сокращению численности штата // Академия педагогических идей «Новация». Серия: Студенческий научный вестник. – 2017. – № 06 (июнь). – АРТ 188-эл. – 0,1 п.л. - URL: <http://akademnova.ru/page/875550>

РУБРИКА: ЮРИДИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 349.227

Иваев Дамир Рафикович

студент 3 курса, юридический факультет
ФГБОУ ВО «Башкирский государственный университет»
Стерлитамакский филиал
г. Стерлитамак, Российская федерация
e-mail: damirivaev@mail.ru

**НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ ПО
СОКРАЩЕНИЮ ЧИСЛЕННОСТИ ШТАТА**

Аннотация: данная статья посвящена вопросу компенсации работникам неиспользованных дней основного ежегодного отпуска при увольнении по сокращению численности штата, анализируются законодательные акты и существующая судебная практика по данному вопросу.

Ключевые слова: трудовое право, компенсация отпуска, увольнение по сокращению численности штата.

Ivaev Damir Rafikovich

3rd year student, Faculty of Law
FSBEI HE "Bashkir State University"
Sterlitamak Branch
Sterlitamak, Russian Federation

SOME ASPECTS OF LEAVING WORKERS TO REDUCE THE NUMBER OF STAFF

Annotation: This article is devoted to the issue of compensating workers for unused days of the main annual leave with dismissal for staff reduction, analyzing legislative acts and existing judicial practice on this issue.

Keywords: labor law, compensation of leave, dismissal for staff reduction.

Согласно нормам ТК РФ, по общему правилу, при увольнении сотрудника, работодатель обязан выплачивать ему компенсацию в денежном эквиваленте за неиспользованные дни основного ежегодного отпуска [1].

В связи с тем, что данный вопрос сегодня недостаточно регламентирован на законодательном уровне, расчёт компенсации за неиспользованные дни основного ежегодного отпуска производится по нормам, закрепленным в Правилах об очередных и дополнительных отпусках, которые были утверждены НКТ СССР 30.04.1930 № 169 (далее - Правила). Данный применяется сегодня исключительно в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ. Очевидно, что в связи с этим имеет место быть двойное толкование норм, регулирующих рассматриваемый вопрос.

Чтобы более подробно изучить вопрос, обратимся к практике российских судов по данной категории дел. Наиболее ярким примером практики по данному вопросу является дело гражданки М., которая в 2014 году обратилась в Черемховский городской суд Иркутской области с иском к Черемховскому ОВО - филиалу ФГКУ УВО ГУ МВД России по Иркутской

области, в котором заявила свои требования выплатить денежную компенсацию за неиспользованные дни основного ежегодного отпуска в полном объеме. Бывший работодатель в свою очередь, не признал ее требований, сославшись на п. 7 письма Федеральной службы по труду и занятости от 04.03.2013 N 164-6-1, в котором компетентный орган произвел толкование статьи 28 Правил, утвержденных НКТ СССР 30.04.1930, и пояснил, что согласно задумке законодателя, выплата компенсации за неиспользованные дни основного ежегодного отпуска в полном объеме предусмотрена для тех сотрудников, которые вели трудовую деятельность в организации работодателя в течение первого года работы от 5,5 до 11 месяцев, а на работников, которые проработали более 11 месяцев, данная норма вовсе не распространяется. Очевидно, что данная позиция дискриминирует работников [3].

Чтобы решить данный спор, необходимо обратить внимание на п. "а" ст. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках. Там указано, что полную компенсацию за неиспользованные дни основного ежегодного отпуска получают работники, работавшие в организации от 5,5 до 11 месяцев, но только в том случае, если они уволены по сокращению численности штата либо в связи с ликвидацией организации [2]. Опираясь на положения данного нормативного акта нам позволяет тот факт, что он не включен в перечень утративших силу отдельных законодательных актов. А согласно ст. 423 Трудового кодекса, законодательные акты СССР, могут применяться, если они не противоречат ТК РФ. Однако, рассмотренные положения мы считаем неполноценными и нуждающимися в дополнительном толковании.

Согласно Протокола № 2, утвержденного Федеральной службой по труду и занятости 19 июня 2014 года, право сотрудника на отпуск тесно и непрерывно связано с его рабочим годом. Мы считаем, что именно этот подход должен быть использован и при толковании норм ст. 28 Правил об очередных и дополнительных отпусках. Если исходить из этого, то в этой норме речь идет о 5,5 и 11 месяцах работы за определенный рабочий год, а не общей продолжительности трудовой деятельности. Такое понятие, как "рабочий год" в текущем законодательстве отсутствует. Однако, обратившись к ст. 14 ТК РФ можно утверждать, что течение сроков, с которыми он связывает возникновение трудовых правоотношений, берет свое начало с даты, когда работник фактически приступил к исполнению своих обязанностей или, когда он заключил трудовой договор с работодателем.

Чтобы окончательно прояснить вопрос, смоделируем следующую ситуацию:

работник Н. заключил трудовой договор с работодателем И. 3 июня 2016 года. Это значит, что его первый рабочий год продлится до 3 июня 2017 года. По общему правилу за этот период он имеет право на 28 дней основного ежегодного отпуска. Если же его уволят по сокращению штата раньше этого срока, например, через 3 месяца работы, то компенсацию он получит, соответственно, лишь за 3 месяца.

Но кардинально изменится ситуация в том случае, если он будет уволен по сокращению штата до одного года работы, но при этом успеет проработать хотя бы 5,5. В такой ситуации, очевидно, что объективной причиной потери работы сотрудником, стала воля работодателя, не зависящая от самого сотрудника. В этом случае работодатель обязан выплатить ему полную компенсацию (28 дней). Это логично и справедливо,

поскольку именно столько работник мог бы получить, доработав этот рабочий год, но по воле работодателя, лишился такой потенциальной возможности. По нашему мнению, другое толкование ст. 28 Правил нарушает принципы трудового права.

Список использованной литературы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // СПС КонсультантПлюс
2. Правила об очередных и дополнительных отпусках. Утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169 // Известия НКТ СССР. – № 13. – 10.05.1930 (ред. от 20.04.2010 // Бюллетень трудового и социального законодательства РФ. – № 5. – 2010)
3. Апелляционное определение Иркутского областного суда от 12.11.2014 по делу № 33-9318/2014 // СПС КонсультантПлюс

Дата поступления в редакцию: 04.06.2017 г.

Опубликовано: 07.06.2017 г.

*© Академия педагогических идей «Новация». Серия «Студенческий научный вестник»,
электронный журнал, 2017*

© Иваев Д.Р., 2017