



Научная статья

УДК 331

<https://doi.org/10.33874/2072-9936-2024-0-4-307-316>

РАЗДЕЛЕНИЕ ОТПУСКА НА ЧАСТИ: ПРОБЛЕМЫ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ РЕШЕНИЯ

Екатерина Александровна Чулкова

Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России),
117638, Россия, г. Москва, ул. Азовская, д. 2, корп. 1

ekaterina.gneusheva@rambler.ru

Аннотация

В статье рассматриваются вопросы реализации права работника на отдых в случаях использования отпуска по частям, что является актуальным для современной России. Представлена оценка современного состояния норм Трудового кодекса РФ, регулирующих порядок предоставления отпусков по частям. Обращено внимание на дискуссионные и проблемные моменты в указанной теме. Автором предложены решения проблем, возникающих в практике, а также сделан вывод о необходимости государственного стимулирования сторон трудовых отношений к использованию отпуска без деления его на части для достижения целей времени отдыха. Целью работы является комплексное изучение правового регулирования деления отпуска на части, осмысление проблем и особенностей отношений работника и работодателя в данной сфере. Методологию проведенного исследования составляют общенаучный диалектический метод познания объективной действительности, сравнительно-правовой, логико-юридический методы, а также наблюдение, анализ, обобщение и некоторые другие.

Ключевые слова: время отдыха; отпуска; ежегодный основной оплачиваемый отпуск; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск; ежегодные оплачиваемые отпуска; право на отдых.

Для цитирования: Чулкова Е. А. Разделение отпуска на части: проблемы и возможные пути решения // Вестник Российской правовой академии. 2024. № 4. С. 307–316. <https://doi.org/10.33874/2072-9936-2024-0-4-307-316>

Research Article

SPLITTING VACATIONS INTO PARTS: PROBLEMS AND POSSIBLE SOLUTIONS

Ekaterina A. Chulkova

All-Russian State University of Justice, 2, Bldg. 1 Azovskaia St.,
Moscow, 117638, Russia
ekaterina.gneusheva@rambler.ru,

Abstract

The article discusses the issues of implementing the employee's right to rest in cases of using vacation in parts, which is relevant for today's Russia. An assessment of the current state of the norms of the Labor Code of the Russian Federation regulating the procedure for granting vacations in parts is presented. Attention is drawn to the controversial and problematic points in this topic. The author proposes solutions to problems that arise in practice, and also concludes that there is a need for state incentives for the parties to labor relations to use vacation without dividing it into parts to achieve the goals of rest time. The purpose of the work is a comprehensive study of the legal regulation of the division of leave into parts, understanding the problems and peculiarities of employee-employer relations in this area. The methodology of the conducted research consists of a general scientific dialectical method of cognition of objective reality, comparative legal, logical-legal methods, as well as observation, analysis, generalization and some others.

Keywords: rest time; vacations; annual basic paid vacation; annual additional paid vacation; annual paid vacations; the right to rest.

For citation: *Chulkova E. A. Splitting Vacations into Parts: Problems and Possible Solutions. Herald of the Russian Law Academy, 2024, no. 4, pp. 307–316. (In Russ.)* <https://doi.org/10.33874/2072-9936-2024-0-4-307-316>

Введение

Тема разделения ежегодного оплачиваемого отпуска, регламентации правил предоставления его по частям, а также имеющиеся проблемы в данной области являются весьма актуальными вопросами в современных реалиях. Бизнес все более ориентирован на непрерывность процессов. Отсутствие работника в организации почти месяц уже не отвечает запросам работодателей.

В то же время разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части может повлечь за собой неполноценный отдых работников, невозможность восстано-

ления затраченных ими в процессе трудовой деятельности сил и ресурсов в полном объеме.

Все это негативно может отразиться на эффективности деятельности организаций, с которыми такие работники состоят в трудовых отношениях.

В свою очередь это влечет за собой уменьшение прибыли указанных предприятий, недостижение стратегических целей, стоящих перед ними, а также невыполнение каких-либо государственных задач.

В этой связи автор находит необходимым исследовать проблемы, возникающие в практике, и предложить возможные пути их решения на законодательном уровне. Также эффективным видится проведение анализа позиций государственных органов и учет их мнения по рассматриваемым вопросам при совершенствовании законодательства в области предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам.

1. Международные и национальные правовые основы предоставления отпуска по частям

Трудовое законодательство России предусматривает возможность разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части (ч. 1 ст. 125 Трудового кодекса РФ [1] (далее – ТК РФ)). Данное положение следует рассматривать в двух аспектах.

С одной стороны, это в большей степени выгодно работодателю. И в данном смысле работник оказывается в худшем положении, поскольку вынужден использовать данный вид времени отдыха не полностью, а по частям.

С другой стороны, зачастую такая возможность распределить отпуск удобным образом в течение рабочего года вполне выгодно и работнику, который получает право некоторым образом подстроить отпуск под свои жизненные обстоятельства в тот или иной период времени.

Еще положения ст. 2 Конвенции № 52 Международной организации труда «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков» (заключена в г. Женеве 24 июня 1936 г.) [2] предусматривали, что национальные законы или правила могут разрешить в особых обстоятельствах деление ежегодного оплачиваемого отпуска, но лишь той части, которая превышает минимальную продолжительность, предписанную указанной статьей. При этом важно обратить внимание на то, что Международная организация труда (далее – МОТ) допускала деление отпуска на части исключительно в особых обстоятельствах.

Кодекс законов о труде РСФСР 1922 г., введенный в действие Постановлением ВЦИК от 9 ноября 1922 г. [3] (далее – КЗОТ 1922 г.), предусматривал возможность использования работником отпуска не полностью, а по частям, но не устанавливал при этом каких-либо правил его разделения (ст. 120 КЗОТ 1922 г. [3]).

Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках», принятая в г. Женеве 24 июня 1970 г. на 54-й сессии Генеральной конференции МОТ [4] (далее – Конвенция МОТ № 132), определяет, что разбивка ежегодного оплачиваемого отпуска на части может быть разрешена компетентным органом власти или другим соответствующим органом в каждой стране (ст. 8 Конвенции МОТ № 132 [4]).

Национальное законодательство нашей страны в полной мере отвечает правилам, установленным Конвенцией МОТ № 132: ч. 1 ст. 125 ТК РФ определяет, что

по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

Как видно, речи об «особых обстоятельствах» уже не идет. И обновленный подход МОТ, и вслед за ним российское законодательство позволяют сторонам трудовых отношений самостоятельно определить случаи возможного деления ежегодного отпуска на части, отдавая этот вопрос на усмотрение сторон.

В этом видится недостаток указанной концепции, поскольку работник, как известно, является более слабой стороной в трудовых отношениях [5–7]. При таком положении дел работодателю не составит особого труда обличить фактически свою волю в форму «соглашения сторон».

При этом, разумеется, российскому законодателю следует стимулировать бизнес к предоставлению работникам возможности использования ежегодного оплачиваемого отпуска полностью и целиком, исключая или хотя бы в достаточной степени минимизируя случаи разделения его на части. Необходимо отметить, что это не только выгодно самому работнику, который может полноценно отдохнуть, уделить достаточное количество времени семье, близким, своему здоровью, развитию и т.п. В дальнейшей перспективе такое положение дел окажет положительное воздействие на экономические показатели отдельно взятой организации и, как следствие, экономики нашей страны в целом.

2. Форма соглашения о разделении отпуска на части

Вопросы разделения отпуска на части порождают немало споров на практике.

В частности, норма ТК РФ дословно предусматривает возможность деления отпуска «по соглашению сторон». Вместе с тем формы такого соглашения закон не предусматривает. Соответственно, по большому счету, сторонам не запрещено разрешить этот вопрос устно. Вместе с тем, разумеется, в отсутствие подтверждающих документов работодателю будет сложно доказать факт наличия воли работника на использование ежегодного оплачиваемого отпуска по частям и, как следствие, соблюдение прав такого работника при последующем оспаривании им и (или) при проверках контрольно-надзорных органов.

В силу правовой неопределенности по вопросу формы соглашения сторон трудовых отношений относительно разделения отпуска на части, в последнее время широкое распространение получила практика отражения в графике отпусков соответствующих временных периодов, на которые приходятся части разделенного ежегодного оплачиваемого отпуска. Многие работодатели предусматривают в графике отдельную графу, свидетельствующую об ознакомлении каждого работника лично и подпись с ним.

Представляется, что такое поведение работодателя вполне возможно рассматривать как злоупотребление, оно направлено на обход закона и ущемляет права работника.

Когда работник ставит подпись в графе «ознакомлен», он подтверждает лишь факт ознакомления. Иными словами, процесс ознакомления работника с графиком отпусков необходимо рассматривать не иначе, как буквально, т.е. как ознакомление. Работнику в данном случае не предлагают выразить свое мнение по воп-

росу, не получают согласие или несогласие на разделение отпуска на части, а это ключевой момент, в отсутствие которого законодатель не предоставляет возможность использовать ежегодный оплачиваемый отпуск по частям.

Большинство работников не обладают юридическим образованием и соответствующими знаниями в области трудового права. В этой связи автор настаивает на бесспорной обязанности работодателя разъяснить работнику его право отказаться от разделения отпуска на части, когда инициатором использования ежегодного оплачиваемого отпуска по частям выступает работодатель, т.е. как в рассматриваемом случае. Поскольку график отпусков составляется именно работодателем, и, если такой график предусматривает деление отпуска, это свидетельствует о намерении именно работодателя не предоставлять работнику отпуск целиком.

Соответственно, верным представляется подход, при котором, предусмотрев разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части в графике отпусков, работодатель не только знакомит работника с информацией, содержащейся в таком графике, а выясняет согласие работника на использование указанного отпуска по частям.

Некоторые специалисты допускают возможность выражения мнения работника по рассматриваемому вопросу путем добавления отдельной графы в графике отпусков «согласен/не согласен» с проставлением работником соответствующей отметки.

В целом, не возражая против подобных предложений, автор находит такой порядок действий не совсем удобным с точки зрения реализации в случае несогласия работника с предложенным вариантом использования ежегодного оплачиваемого отпуска. Получается, что работодатель должен в таком случае вносить изменения в график отпусков, поскольку он уже утвержден.

Более логичным видятся варианты получения согласия либо на стадии проекта графика отпусков, либо путем оформления соответствующего соглашения сторон в письменной форме.

В этой связи обоснованным представляется подход судов при разрешении споров, вставших на сторону работника [8].

3. Неопределенность требований о минимальной продолжительности одной из частей разделенного отпуска

При анализе правовых норм ТК РФ, регламентирующих разделение отпуска на части стоит отметить наличие правовой неопределенности в ст. 125 ТК РФ.

Часть 1 указанной нормы дословно устанавливает следующее: «По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней».

В практике работодатели нередко сталкиваются с вопросом: отпуск за какой период необходимо учитывать при определении правил деления? Многие представители бизнеса, пользуясь недостаточной правовой грамотностью своих работников, нарушают их право на отдых.

Так, нередки случаи переноса ежегодного оплачиваемого отпуска на другой рабочий год на основании ст. 124 ТК РФ. Соответственно, к моменту, когда встает воп-

рос о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, у работника могут иметься неиспользованные отпуска и (или) их части за прошлые периоды.

График отпусков составляется на календарный год (ч. 1 ст. 123 ТК РФ). И, учитывая запрет, установленный ч. 4 ст. 124 ТК РФ, работодателю следует в графике отпусков на будущий календарный год предусмотреть время использования, в том числе и «остатков» отпусков за предыдущий период.

Таким образом, складывается ситуация, когда работодатель, пытаясь соблюсти условия о том, чтобы одна из частей разделенного отпуска была минимальной продолжительностью 14 календарных дней, предоставляет часть отпуска на период, равный 14 календарным дням, но такая его часть состоит из отпусков за разные рабочие годы (см. Пример 1).

Пример 1.

Работник трудится в организации с 26.07.2021. В соответствии с условиями трудового договора ему предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Требования о составлении графиков отпусков организацией соблюдаются. При этом по соглашению между работником и работодателем отпуск предоставляется работнику по частям. Так, ежегодный основной оплачиваемый отпуск за 2023–2024 рабочий год предоставлялся в следующем порядке:

- 7 календарных дней в сентябре 2023 г.;*
- 7 календарных дней в январе 2024 г.;*
- 7 календарных дней в марте 2024 г.;*
- 5 календарных дней в мае 2024 г.*

По окончании 2023–2024 рабочего года, т.е. по состоянию на 26.07.2024, у работника остались не использованными два календарных дня ежегодного основного оплачиваемого отпуска за 2023–2024 рабочий год.

В сентябре 2024 г. работнику был предоставлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней непрерывно. Вместе с тем указанный отпуск состоял из двух календарных дней за 2023–2024 рабочий год и из 12 календарных дней за 2024–2025 рабочий год.

Таким образом, несмотря на то, что в 2024 календарном году работник фактически использовал отпуск продолжительностью 14 календарных дней, требования ч. 1 ст. 125 ТК РФ работодатель при предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска по частям не выполнил, и право работника на отдых было нарушено. Аналогичной позиции придерживаются и специалисты Минтруда России [9].

Важно отметить, что наличие согласия на использование ежегодного отпуска указанным образом или даже заявления самого работника о разделении отпуска на части не является основанием для освобождения работодателя от ответственности и не исключает факт нарушения.

Ответственность за данное правонарушение предусмотрена ч. 1 ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях [10] и влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до

5000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 1000 до 5000 руб.; на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб.

Таким образом, представляется, что нормы ТК РФ об условиях, при которых допускается разделение отпуска на части, недостаточно четко сформулированы. Это порождает споры на практике и создает почву для нарушения прав работников. Российскому законодателю следует конкретизировать указанные правовые нормы.

4. Отзыв из отпуска при предоставлении его по частям

Еще одним проблемным моментом является применение положений ч. 2 ст. 125 ТК РФ в их взаимосвязи с ограничением, установленным ч. 1 ст. 125 ТК РФ.

Так, ч. 2 ст. 125 ТК РФ установлено, что с согласия работника допускается отзыв его из отпуска, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Вместе с тем в практике зачастую возникают ситуации, когда ежегодный оплачиваемый отпуск за рабочий год уже предоставлялся по частям. Причем такие части были продолжительностью меньше 14 календарных дней. В данных условиях, когда работодатель отзывает работника из части отпуска продолжительностью 14 календарных дней, а потом предоставляет неиспользованную в связи с этим часть, он нарушает требования ч. 1 ст. 125 ТК РФ.

Автору видится, что, несмотря на отсутствие прямого запрета в ч. 2 ст. 125 ТК РФ на отзыв из отпуска в данном случае, работодатель не вправе производить его, поскольку тем самым нарушает право работника на отдых: на использование ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью, минимально допустимой для однократного предоставления за рабочий год. Аналогичной позиции придерживается и Минтруд России [11].

5. Предоставление отпуска исключительно на выходные дни по графику работника

Предоставление отпуска исключительно на выходные дни по графику работника – такие случаи также возникают.

Стоит отметить, что запрета ТК РФ не устанавливает. Строго говоря, если хотя бы одна часть отпуска была предоставлена продолжительностью, равной 14 календарным дням, то оставшаяся часть отпуска может быть поделена на неограниченное количество частей, абсолютно любой продолжительности (например, даже по одному дню).

Аналогично и с конкретным периодом, в который предоставляется такие части ежегодного оплачиваемого отпуска – если соглашение достигнуто, предоставление части отпуска исключительно в выходные дни формально отвечает требованиям действующего законодательства.

Вместе с тем такое положение дел нельзя признать обоснованным и соответствующим сути предоставления работнику различных видов времени отдыха. Со-

вершенно однозначно можно заключить, что использование ежегодного оплачиваемого отпуска в рассматриваемом порядке не будет способствовать достижению основной цели времени отдыха – восстановление сил, затраченных работником в процессе осуществления трудовой деятельности.

В этой связи трудно не согласиться со специалистами Минтруда России, которые также подчеркивают, что предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска исключительно в выходные дни не будет соответствовать требованиям трудового законодательства РФ [12].

Несмотря на то что объяснений, по какой именно причине Минтруд России приходит к данному выводу, не представлено, полагаем это вполне обоснованным. Кроме того, на наш взгляд, это и подчеркивает необходимость разрешения данного вопроса на законодательном уровне. Полагаем необходимым закрепление соответствующих норм в правовых актах нашей страны.

Заключение

Таким образом, автору представляется, что соблюдение права работника на отдых в полной мере может быть реализовано только при использовании им отпуска полностью, без разделения его на части.

Кроме того, автор находит необходимым отметить, что работодатель не вправе разрешать вопрос относительно деления отпуска на части самостоятельно, без получения выражения воли на то работника и получения от него соответствующего согласия.

Государством должны быть созданы правовые механизмы, препятствующие работодателю формально подходить к учету мнения работника по вопросу разделения отпуска на части. Наша страна должна стремиться к стимулированию сторон трудовых отношений отказаться от разделения ежегодных оплачиваемых отпусков на части и популяризации практики использования таких отпусков целиком.

К тому же нормы о разделении отпуска на части несовершенно, не решают достаточное количество вопросов, возникающих в практике. Автор полагает, что применительно к некоторым ситуациям они сформулированы неоднозначно, что порождает противоречия, а в определенных случаях и вовсе отсутствует правовая регламентация.

За счет таких правовых пробелов создаются «серые» зоны, негативно отражающиеся, во-первых, на деятельности работодателей, лишенных возможности полностью соблюсти закон. Во-вторых, это приводит к нарушению прав работников. Использование «живого» труда без соблюдения основных гарантий провоцирует повсеместное профессиональное выгорание работников. Все это оказывает отрицательное влияние на экономику России.

Государство должно проявлять должную заботу о гражданах и обеспечивать такие правовые механизмы, которые однозначно гарантировали бы право работников на отдых.

Пристатейный библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
2. Конвенция № 52 Международной организации труда «Относительно ежегодных оплачиваемых отпусков» (заключена в г. Женеве 24 июня 1936 г.) // Сборник действующих договоров, соглашений и конвенций, заключенных СССР с иностранными государствами. Вып. XIX. М., 1960.
3. Кодекс Законов о Труде РСФСР, изд. в 1922 г., введ. в действие Постановлением ВЦИК от 9 ноября 1922 г. // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.
4. Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» (принята в г. Женеве 24 июня 1970 г. на 54-й сессии Генеральной конференции МОТ) // СЗ РФ. 2011. № 51. Ст. 7451.
5. Постановление Конституционного Суда РФ от 10 марта 2022 г. № 10-П // СПС «КонсультантПлюс».
6. Определение Верховного Суда РФ от 29 июня 2020 г. № 16-КГ20-6 // СПС «КонсультантПлюс».
7. Определение Верховного Суда РФ от 31 мая 2021 г. № 41-КГ21-14-К4 // СПС «КонсультантПлюс».
8. Решение Суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 июля 2018 г. № 12-285/2018 // СПС «КонсультантПлюс».
9. Письмо Минтруда России от 24 сентября 2019 г. № 14-2/ООГ-6958 // СПС «КонсультантПлюс».
10. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ // СПС «КонсультантПлюс».
11. Письмо Минтруда России от 3 октября 2019 г. № 14-2/ООГ-7286 // СПС «КонсультантПлюс».
12. Письмо Минтруда России от 7 декабря 2018 г. № 14-2/ООГ-9754 // СПС «КонсультантПлюс».

References

1. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)
2. Convention No. 52 of the International Labor Organization "Concerning Annual Paid Leaves" (concluded in Geneva on June 24, 1936). In Collection of Current Treaties, Agreements and Conventions Concluded by the USSR with Foreign States. Issue XIX. Moscow, 1960. (In Russ.)
3. Labor Code of the RSFSR, published in 1922, put into effect by the Resolution of the All-Russian Central Executive Committee of November 9, 1922. *Collection of Laws of the RSFSR*, 1922, no. 70, art. 903. (In Russ.)
4. ILO Convention No. 132 "Concerning Paid Holidays (Revised 1970)" (adopted in Geneva on June 24, 1970 at the 54th session of the ILO General Conference). *Collection of Legislation of the Russian Federation*, 2011, no. 51, art. 7451. (In Russ.)

5. Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation of March 10, 2022 No. 10-P (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)
6. Determination of the Supreme Court of the Russian Federation of June 29, 2020 No. 16-KG20-6 (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)
7. Determination of the Supreme Court of the Russian Federation of May 31, 2021 No. 41-KG21-14-K4 (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)
8. Decision of the Court of the Khanty-Mansiisk Autonomous Okrug – Iugra of July 6, 2018 No. 12-285/2018 (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)
9. Letter of the Ministry of Labor of Russia of September 24, 2019 No. 14-2/OOG-6958 (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)
10. Code of the Russian Federation on Administrative Offenses of December 30, 2001 No. 195-FZ (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)
11. Letter of the Ministry of Labor of Russia of October 3, 2019 No. 14-2/OOG-7286 (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)
12. Letter of the Ministry of Labor of Russia of December 7, 2018 No. 14-2/OOG-9754 (SPS "ConsultantPlus"). (In Russ.)

Сведения об авторе:

Е. А. Чулкова – соискатель.

Information about the author:

E. A. Chulkova – Applicant.

Статья поступила в редакцию 15.10.2024; одобрена после рецензирования 08.11.2024; принята к публикации 09.12.2024.

The article was submitted to the editorial office 15.10.2024; approved after reviewing 08.11.2024; accepted for publication 09.12.2024.