

Вынужденный отпуск и иные виды пропуска работы по инициативе работодателя

Продолжая тему отпуска, начатую в прошлых материалах, расскажем о том, когда он наступает вынужденно. Каковы особенности **отпуска по инициативе работодателя**, в каких вариантах он предоставляется? Узнайте об этом из сегодняшней статьи.

Что такое вынужденный отпуск

Отпуск — это, чаще всего, желанная и ожидаемая пора. Его время и продолжительность работник и работодатель обычно согласовывают между собой. Отпуск предоставляется согласно **графику**, при планировании которого работодатель учитывает пожелания работника. Если же нужен отпуск вне графика, в том числе и без сохранения оплаты, работник пишет заявление с просьбой его предоставить.

Но иногда отпуск носит иной характер — его инициатором становится работодатель. При этом не все работники знают, что **отправить их в отпуск без сохранения оплаты компания права не имеет**. Ведь понятия «*вынужденный отпуск*» в трудовом законодательстве нет.

Однако на практике работодатель нередко «предлагает» работнику отправиться в административный неоплачиваемый отпуск.

Отпуск без оплаты

У неоплачиваемого отпуска много названий — административный, без содержания, без сохранения зарплаты, за свой счет. Но суть одна и она понятна из названия — работник **не получает оплаты**. Кроме того, в соответствии со статье 128 ТК РФ, административный отпуск имеет такие особенности:

- предоставляется **по инициативе работника**;
- влечет неисполнение им своих обязанностей;
- подразумевает сохранение места работы.

Таким образом, **в неоплачиваемый отпуск работник может уйти только по своему желанию**.

Нарушение прав работника

Неоплачиваемый отпуск по инициативе работодателя нарушает права сотрудника по нескольким причинам:

- он лишается заработка;
- он не получит больничное пособие, если заболеет во время вынужденного отпуска;
- такой нерабочий период длительностью более 14 дней не войдет в расчетный период для оплачиваемого отпуска.

Поэтому трудовое право защищает интересы работника и не позволяет работодателю отправлять его в вынужденный отпуск без оплаты.

Если же работодатель настаивает на таком варианте, то нарушает тем самым нормы трудового права. За это ему грозит штраф по статье 5.27 КоАП РФ. Его размер составляет **1-5 тыс. рублей** для должностного лица или ИП и **30-50 тыс. рублей** для компании. При этом штраф может быть наложен за каждого работника, насильственного отправленного в вынужденный отпуск.

Механизмы сокращения трудовых затрат

Иногда у работодателя наступает объективная необходимость уменьшить затраты или он просто не в состоянии обеспечить работой всех сотрудников в полной мере. Ему на помощь приходят несколько механизмов, применение которых вполне законно.

Простой

Вариантом вынужденного отпуска можно считать простой (статья 157 ТК РФ). Под ним подразумевается **остановка работы**, которая может быть введена в отношении всех или отдельных работников. При этом издается локальный акт, в котором указывается, кто именно и на какой срок освобождается от работы, следует ли этим сотрудникам приходить на рабочее место в период простоя, а также размер оплаты. Оплачиваемый простой может быть:

1. **По вине работодателя.** Тогда он оплачивается исходя из 2/3 средней заработной платы.
2. **По причинам, которые не зависят ни от работодателя, ни от работника.** В этом случае простой оплачивается исходя из 2/3 тарифной ставки или оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Также бывает, что **в простое виноват сам работник** — тогда этот период не

оплачивается.

Сокращение

Правила сокращения штата (численности) прописаны в статье 182 ТК РФ. О грядущем сокращении работники предупреждаются письменно **за 2 месяца**. При этом работодатель должен им выплатить:

- стандартные суммы, которые полагаются всем при увольнении — заработную плату и компенсацию неиспользованного отпуска;
- пособие в размере среднего заработка при выходе и на период трудоустройства.

Неполный рабочий день

При определенных обстоятельствах работодатель может на период до полугода установить неполный рабочий день. Такое право дает ему статья 74 ТК РФ. Для этого должны наступить 2 обстоятельства:

- изменяются условия труда, технологические или организационные;
- это изменение может привести к массовому увольнению.

Как и в случае с сокращением, сотрудники предупреждаются **за 2 месяца**. Издаётся приказ, в котором указывается, по какой причине и на какой период вводится неполный день, в каком порядке (сразу или постепенно) сокращается рабочее время и заработная плата сотрудников. С работниками следует подписать дополнительное соглашение к трудовому договору. Кроме того, нужно уведомить о введенных мерах службу занятости.

Когда еще работодатель становится инициатором «отпуска»

Отстранение от работы

К неоплачиваемому периоду вынужденного «отдыха» относится отстранение от работы. Отметим, что в определенных обстоятельствах **не допустить сотрудника до работы — не право, а обязанность работодателя**. Работника следует отстранить, если он:

- явился на работу в нетрезвом состоянии;
- не прошел медосмотр или психиатрическое освидетельствование (когда это необходимо);
- не прошел обучение или проверку знаний по охране труда;
- имеет медицинские противопоказания к исполнению своих трудовых обязанностей.

Это неполный список — со всеми причинами можно ознакомиться в статье 76 ТК РФ.

Работника следует отстранить до того момента, пока причина его отстранения от работы не будет устранена. В течение этого времени **оплата за ним не сохраняется**. Исключение составляют случаи, когда работник был отстранен из-за того, что не прошел обучение или медосмотр, но это произошло не по его вине.

Вынужденный прогул

В Трудовом кодексе есть понятие, связанное с неисполнением сотрудником трудовых функций по вине работодателя — вынужденный прогул. Он наступает, если работника **незаконно уволили или отстранили от работы**. В соответствии со статьей 234 ТК РФ, если факт неправомерного увольнения (отстранения) будет доказан, работодатель должен будет оплатить сотруднику дни вынужденного прогула. Кроме того, эти дни должны учитываться при расчете стажа, исходя из которого предоставляется отпуск.

Кстати, если работник не отдыхал 2 года, по закону работодатель должен отправить его в ежегодный оплачиваемый отпуск. Даже в том случае, если сам сотрудник этого не хочет. Таковы требования статьи 124 ТК РФ.