

Компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении: нюансы расчета периода работы

Что говорят нормы трудового права о компенсации за неиспользованный ежегодный отпуск? Как правильно рассчитать эту сумму? Рассмотрим этот вопрос и поищем подтверждения своих выводов в судебной практике.

Исходные данные

Сотрудник проработал 4 года 10 месяцев и 23 дня. За первые 4 года весь свой отпуск он отгулял, а за последний год — нет. Как следует рассчитывать компенсацию отпуска при увольнении?

В данном примере бухгалтер посчитал, что работнику следует выплатить компенсацию пропорционально отработанному за год времени. В итоге было рассчитано, что ему положена компенсация за 25,67 дней.

Сотрудник с этим не согласен. По его мнению, несмотря на то, что он не доработал год до конца, он должен **получить компенсацию за все 28 дней** положенного ему отпуска. В чью же пользу решается этот спор?

Правовая основа

В Трудовом кодексе не приводится механизм расчета стажа работы, исходя из которого определяется право работника на компенсацию неиспользованного отпуска. Поэтому следует руководствоваться документом под названием «**Правила об очередных и дополнительных отпусках**» (далее Правила). Он принят еще в СССР (утвержден 30 апреля 1930 года), но в соответствии со статьей 423 ТК РФ, те его положения, которые не противоречат Трудовому кодексу, действуют до сих пор.

Согласно пункту 28 Правил, если работник не использовал право на отпуск, то работодатель должен это компенсировать деньгами. Причем вне зависимости от причины увольнения работнику, который проработал **не менее 11 месяцев**, положена полная компенсация. В этом же пункте содержится перечень причин увольнения, когда сотруднику положено выплатить полную компенсацию при том, что он проработал **от 5,5 до 11 месяцев**.

Итак, если работник проработал более 11 месяцев либо проработал меньше, но увольняется по определенным причинам, ему положена полная компенсация. В прочих случаях ее нужно рассчитывать пропорционально.

Подсчет периода работы

При исчислении стажа в месяцах применяется такой подход: **месяц округляется до полного, если сотрудник отработал более его половины**. Это определено в пункте 35 упомянутых выше Правил.

Роструд в письме от 28.10.2016 № 14-1/В-1074 дает такое разъяснение: если работник трудился в году 10 месяцев и 20 дней, то его стаж округляется до 11 месяцев. Такому сотруднику положена полная компенсация отпуска.

Казалось бы, на этом можно поставить точку, но не все так просто.

Позиция Роструда

В других своих письмах (от 04.03.2013 № 164-6-1, от 09.08.2011 № 2368-6-1) Роструд выражает мнение, что пункт 28 Правил должен применяться в определенном случае. А именно если сотрудник работает в организации **первый год**.

Из этого следует, что если человек не доработал до отпуска в первый год после трудоустройства и решил уволиться, то компенсацию ему следует рассчитать в соответствии с пунктом 28 Правил. Если же речь идет о компенсации за второй и последующие годы работы, то ее нужно рассчитывать **пропорционально отработанным месяцам**.

Однако в пункте 28 Правил ничего не сказано о первом годе работы. Там идет речь об 11 месяцах, которые подлежат зачету в стаж, влияющий на права получить отпуск. Вместе с тем в соответствии со статьей 114 ТК РФ, отпуск положен работнику не только за первый год — он является ежегодным. Получается, что позиция Роструда неоднозначна.

Действительно, в 2014 году **Роструд изменил свое мнение** в отношении применения пункт 28 Правил (Протокол от 19 июня 2014 года № 2). Теперь чиновники считают, что под 11 месяцами подразумевается **период рабочего года**, то есть времени, за который предоставляется отпуск, а вовсе не общая длительность работа в организации или у ИП. Если толковать эту норму иначе, отмечают в Роструде, то будет иметь место неравное отношение к работникам, которые трудятся первый год, и к тем, кто работает более длительное время. То есть на лицо факт дискриминации. А в соответствии со статьей 2 Трудового кодекса, *дискриминация в сфере труда запрещена* — это один из важнейших принципов правового регулирования трудовых отношений.

При этом работодателю позволено устанавливать различия, исключения и предпочтения, а также ограничивать права работников, если это вызвано требованиями конкретного вида труда, заботой государства о незащищенных слоях населения и так далее. Но случай с расчетом компенсации за неиспользованный отпуск никак не укладывается в рамки этих ограничений или исключений.

Итак, при расчете компенсации за отпуск при увольнении подход из пункта 28 Правил следует применять **по отношению ко всем работникам**, а не только к тем, кто работает первый год.

Судебная практика

Существует несколько решений судов различных инстанций, которые подтверждают сделанные выше выводы. Причем некоторые из них приняты еще до того, как Роструд изменил свое мнение. *Вот примеры таких решений:*

1. Определение Свердловского областного суда от 14.07.2009 по делу № 33-7241/2009.
2. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 01.11.2013 по делу № 33-6763.
3. Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 21.05.2014 по делу № 33-4186/2014.
4. Определение Мурманского областного суда от 24.06.2015 № 33-1833-2015.

Выводы

Итак, учитывая мнение Роструда и судебную практику, спор из нашего примера должен

решаться в пользу работника. Таким образом, **за отработанные 10 месяцев и 23 дня** в году, в котором он уволился, **работодатель должен был выплатить ему полную компенсацию отпуска**, то есть за все 28 дней.

О некоторых других нюансах при увольнении читайте в обзоре разъяснений чиновников в сфере трудовых отношений.

[youtube <https://www.youtube.com/watch?v=3OSut2ut1IA>]