

УДК 35.083.53:331.348(470.1/.2)

Демко А. А.  
Demko A. A.

## **ПРАВО НА ОТДЫХ И ГАРАНТИИ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ В РАЙОНАХ КРАЙНЕГО СЕВЕРА И ПРИРАВНЕННЫХ К НИМ МЕСТНОСТЯХ**

### **THE RIGHT TO REST AND SECURING ITS IMPLEMENTATION IN THE FAR NORTH AND EQUIVALENT AREAS**

Статья раскрывает особенности предоставления государственных гарантий реализации права на отдых работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, в частности, гарантий на получение дополнительных отпусков, на оплату за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно и др. Проводится анализ действующих нормативных правовых актов и судебной практики по указанным вопросам.

The paper considers the details of government guarantees for the right to rest applied to residents of the Far North and equivalent areas. Particularly they are entitled to extended leaves, to employer's coverage of the return vacation travel and baggage expenses within Russia, etc. The current regulations and precedents related to these issues have been analyzed.

*Ключевые слова:* районы Крайнего Севера, местности, приравненные к районам Крайнего Севера, право на отдых, дополнительный оплачиваемый отпуск, право на льготный отпуск.

*Keywords:* Far North, areas equivalent to the Far North, right to rest, expended paid leave, right to privileged vacation.

Право на отдых является одним из основных неотъемлемых конституционных прав граждан Российской Федерации. В соответствии с трудовым законодательством такое право может быть реализовано каждым работником, состоящим с работодателем в отношениях на условиях трудового договора. Согласно Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), время отдыха это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Основные гарантии, связанные с реализацией права на отдых, закрепленные ТК РФ, направлены на ограничение продолжительности рабочего времени, предоставления выходных и праздничных дней, а также ежегодных оплачиваемых отпусков.

Государственные гарантии реализации права на отдых работникам Крайнего Севера и приравненных к ним местностей несколько расширены по сравнению с гарантиями, предоставляемыми работникам других регионов РФ. Специальные нормы, устанавливающие дополнительные гарантии реализации права на отдых работникам северных территорий, связаны со спецификой условий труда и жизни в таких регионах. Кроме государственных правовых гарантий, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, возможны также и дополнительные правовые гарантии, установленные на основании отсылочных статей ТК РФ в коллективных договорах, локальных нормативных актах, индивидуальном трудовом договоре. Последние могут как детализировать государственные правовые гарантии, так и изменять их для улучшения положения работников [5].

Наиболее важными государственными правовыми гарантиями реализации права на отдых работниками Крайнего Севера и приравненных к ним местностей являются гарантии на получение дополнительных отпусков, на оплату за счет средств работодателя стоимости

проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно; предоставление дополнительных выходных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ст. 321 ТК РФ. Продолжительность такого отпуска в районах Крайнего Севера составляет 24 календарных дня, в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней. В ст. 14 Закона РФ № 4520-1 предусмотрено также предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков продолжительностью 8 календарных дней работникам, работающим в остальных районах Севера, где установлены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате.

Лицам, работающим по совместительству, общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается на общих основаниях. Согласно ст. 287 ТК РФ лицам, работающим по совместительству, гарантии и компенсации за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях предоставляются только по основному месту работы. Так как указанная статья не уточняет, распространяется ли данное правило на дополнительный отпуск, существуют различные, противоположные по содержанию мнения ученых. Так, например, проф. Ю. П. Орловский [1] предлагает буквально воспринимать положения этой статьи и право на дополнительный отпуск связывает только с основными работниками. По мнению И. Я. Белицкой [3, с. 128] дополнительный отпуск не является гарантией или компенсацией, следовательно, право на него возникает как у основных работников, так и у работников, работающих по совместительству.

*Судебная практика.* Апелляционная инстанция не согласилась с решением суда первой инстанции об отказе в удовлетворении иска Р. к МБУЗ «Норильская стоматологическая поликлиника» о признании незаконным приказа «О предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска совместителям», которым установлен запрет на предоставление совместителям ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Суд указал, что положения ст. 287 ТК РФ не распространяются на дополнительные отпуска, поскольку ст. 321 ТК РФ установлена специальная норма, согласно которой совместителям, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, дополнительный отпуск за работу в указанных районах и местностях предоставляется на общих основаниях, т. е. соответственно 24 и 16 календарных дней. Для работников-совместителей общая (суммарная) продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в общем порядке: путем суммирования основного и дополнительного отпусков соответствующей продолжительности [2].

Считаем, что следует согласиться с мнением И. Я. Белицкой о том, что дополнительный отпуск работающим по совместительству должен предоставляться в том же порядке, что и всем остальным работникам, осуществляющим трудовую деятельность в северных регионах.

В Трудовом кодексе также не закреплено право на получение гарантий и компенсаций дистанционным работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. ТК РФ предусмотрено, что местом заключения договора считается место нахождения работодателя (ст. 312.2), однако особенностью труда дистанционных работников является выполнение трудовой функции вне места нахождения работодателя, следовательно, вполне возможна ситуация, когда работник может находиться в районах с особыми климатическими условиями [4]. Решение данной ситуации возможно с помощью трудового договора, в котором следует прописать право работников на дополнительный отпуск, в случае если рабочее место работника находится в северных регионах.

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставлено также право на полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков, не более чем за два года. При этом общая продолжительность соединенного отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработ-

ной платы, а также время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Право на неиспользованную часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, работник не теряет, она присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

Еще одним важным правом лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, является право работников на оплату за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно (право на льготный отпуск), который предоставляется один раз в два года. Данное право возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

Существует различный порядок компенсации расходов работника при использовании льготного отпуска, который зависит от источника финансирования деятельности работодателя.

Так, федеральные государственные органы, государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, федеральные государственные учреждения оплачивают работнику и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов.

Государственные органы субъектов Российской Федерации, государственные учреждения субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, муниципальные учреждения размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работающих у них лиц устанавливают собственными нормативными правовыми актами. Например, законом ХМАО – Югры от 09.12.2004 № 76-оз в ред. от 26.09.2014 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» установлено, что работодатели оплачивают стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа не только работнику, но и неработающим членам семьи работника (неработающему супругу, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования).

Особые правила оплаты расходов к месту использования отпуска и обратно могут быть установлены и отраслевыми соглашениями (например, Отраслевое соглашение по организациям нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства объектов нефтегазового комплекса Российской Федерации на 2014–2016 гг.).

Работодатели – коммерческие организации обязаны гарантировать своим работникам право на льготный отпуск, закрепляя его либо в коллективном договоре, либо в ином другом локальном нормативном акте. Самостоятельно они должны разработать правила предоставления такого отпуска, условия его предоставления и размер компенсации. ТК РФ в настоящее время не регулирует порядок соотношения гарантий, установленных разными правовыми уровнями. Поэтому работодатель не бюджетной сферы не обязан при установлении таких гарантий учитывать нормативные акты, регулирующие порядок предоставления льготных отпусков работникам организаций, финансируемых за счет бюджетных средств.

*Судебная практика.* В постановлении Конституционного Суда РФ от 09.02.2012 № 2-П отмечено, что работодатели, не относящиеся к бюджетной сфере и осуществляющие предпринимательскую и иную экономическую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, обязаны компенсировать работающим у них лицам расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации в размере, на условиях и в порядке, которые должны соответствовать целевому назначению этой компенсации.

Таким образом, с одной стороны работодатель – коммерческая организация по своему усмотрению определяет размер, условия и порядок компенсации на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в северных районах, с другой стороны не вправе необоснованно занижать размер такой компенсации или уклоняться от ее предоставления.

Право на дополнительный выходной день имеют родители (приемные родители, опекуны, попечители) ребенка в возрасте до 16 лет. Один выходной день в месяц без сохранения заработной платы предоставляется по письменному заявлению указанных лиц. При этом работодатель имеет право потребовать предоставления документа, подтверждающего, что второй родитель (опекун, попечитель) не воспользовались таким правом по месту своей работы. Дополнительные выходные дни не суммируются и не могут быть перенесены на другой период или присоединены к отпуску.

Таким образом, гарантии реализации права на отдых работников Крайнего Севера и приравненных к ним местностей, предоставляемые трудовым законодательством, могут быть конкретизированы на уровне предприятия с помощью локальных нормативных актов. Работодатель – коммерческая организация самостоятельно устанавливает порядок, условия и размеры компенсации расходов к месту использования отпуска работниками и обратно. Условия же предоставления льготных отпусков работникам организаций, финансируемых за счет бюджета определяются правительственным актом того уровня, за счет которого осуществляется финансирование работодателя. На наш взгляд, отсутствие единообразного правового регулирования порядка предоставления гарантий реализации права на отдых снижает уровень правовой защищенности работников коммерческих организаций и ставит их в неравное положение с другими работниками, осуществляющими трудовую деятельность в бюджетных организациях северных регионов.

### **Литература**

1. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: постатейный / отв. редактор Ю. П. Орловский. М. : КОНТРАКТ; ИНФРА-М, 2014. 1680 с.
2. Обзор Верховного Суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях : утв. Президиумом Верховного Суда РФ от 26.02.2014 г. СПС «КонсультантПлюс».
3. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников : учеб. пособие / под ред. проф. Ю. П. Орловского. М. : КОНТРАКТ, 2014. 304 с.
4. Трофимова Г. А. Трудовой кодекс Российской Федерации: концептуальные недостатки // Современ. право. 2016. № 7. 58–65.
5. Ухтинский П. В. Право работников на отдых: перерывы в течение рабочего дня (смены) : автореф. дис. .... канд. юрид. наук. Урал. гос. юрид. акад. Екатеринбург, 2009. 25 с.