Прокурор разъясняет

**Ольга КОНСТАНТИНОВА,**

**прокурор Красновишерского района,**

**старший советник юстиции**

**Отдых или деньги?**

**В соответствии со ст. 2 Трудового кодекса РФ основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно в целях обеспечения их права на отдых. Продолжительность этого отдыха не может быть менее 28 календарных дней в год.**

Согласно ч. 2 ст. 126 ТК РФ при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков денежной компенсации подлежит та часть каждого отпуска, которая превышает 28 дней.

Однако согласно ч. 3 ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и лицам в возрасте до 18 лет.

Кроме того, нельзя заменить денежной компенсацией ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Исключением являются выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также за часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающую его минимальную продолжительность - семь календарных дней.

Не подлежит компенсации неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, предоставляемый работнику на основании п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 в связи с тем, что работник подвергся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, поскольку указанный Закон не предусматривает возможность такой компенсации.

**Право на самозащиту**

**Право работника отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью вследствие нарушения требований охраны труда, прямо предусмотрено законодательством статьями 219 и 379 ТК РФ.**

В этом случае работник может отказаться от выполнения работы до устранения опасности, а работодатель обязан предоставить работнику на этот период другую работу. Если предоставить другую работу невозможно, работнику оплачивается время простоя. Размер выплат должен составлять при этом 2/3 среднего заработка работника.

Отказ работника от продолжения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья является правомерным действием и не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Надо обратить внимание на то, что некоторые категории работников, например, профессиональные спасатели, должны выполнять свои обязанности независимо от наличия опасности. Они не могут воспользоваться предоставленным ст. 219 ТК РФ правом.

Трудовым кодексом РФ закреплено право работника отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, в том числе от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

В указанных случаях речь может идти о незаконном переводе на другую работу, в том числе о незаконном временном переводе на другую работу.

В связи с тем, что работнику предоставлено право отказаться от выполнения тяжелой работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренной трудовым договором, временный перевод на работу, связанную с воздействием неблагоприятных производственных факторов, в том числе в случае катастрофы, производственной аварии и в других случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ, может осуществляться лишь с согласия работника.

**Рассмотрение трудового спора в суде**

**В силу ст. 391 Трудового кодекса Российской Федерации в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам (КТС), а также по заявлению прокурора, если решение комиссии не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.**

У работника есть два основания для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора: если он не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник имеет право перенести рассмотрение спора в суд; работник не стал обращаться в КТС или КТС в организации не создана.

Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям:

работника – о восстановлении на работе, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, о выплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

работодателя – о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Непосредственно в судах рассматриваются и индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу, а также лиц, считающих, что они подверглись дискриминации.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба. При пропуске по уважительным причинам данных сроков они могут быть восстановлены судом.