

Учебный отпуск и испытательный срок

Что делать, если работодатель препятствует выходу учащегося работника на сессию? А если при приеме на работу устанавливают испытательный срок в три месяца, а за две недели до его окончания предлагают уволиться “по собственному”? На вопросы читателей отвечает юристконсульт “Солидарности”.

Я работаю в коммерческой организации, параллельно учусь на заочном отделении в институте (1-й курс). Получил вызов на сессию, но администрация отказывается отпустить меня с работы, мотивируя это тем, что я обучаюсь по своей инициативе, а не по направлению работодателя, и заниматься учебой должен в свободное от работы время. Прошу разъяснить мои права и посоветовать, как действовать в этой ситуации.

Трудовое законодательство закрепляет определенные гарантии для лиц, совмещающих работу с обучением. Работникам, обучающимся в вузах, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ч. 1 ст. 173 ТК РФ):

- для проведения промежуточной аттестации (то есть сдачи текущих экзаменов, зачетов и т.п.) на первом и втором курсах - по 40, на каждом из последующих курсов - по 50 календарных дней;

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы (диплома) и сдачи итоговых госэкзаменов - 4 месяца;

- для сдачи итоговых госэкзаменов - 1 месяц.

Причем прямо предусмотрено, что эти отпуска предоставляются как работникам, направленным на обучение работодателем, так и поступившим в учебное заведение самостоятельно. Таким образом, законодательство не делает различий между этими двумя категориями работников в отношении их права на использование учебного отпуска и не ограничивает право на отпуск для работников, обучающихся по своей инициативе.

Однако право на отпуск возникает при выполнении ряда условий:

- работник обучается по заочной или вечерней форме обучения;

- работник обучается успешно (законодательство не определяет, что следует понимать под успешным обучением. В качестве критерия успешности обучения следует использовать оценки в зачетной книжке: при отсутствии оценок “неудовлетворительно” нет оснований считать, что работник не успевает в учебе);

- вуз имеет госаккредитацию (его организационно-правовая форма не имеет значения), а работник получает образование соответствующего уровня (в данном случае - высшее) впервые.

Важно: отпуск в связи с обучением предоставляется только по основному месту работы; работающим по совместительству такие отпуска работодатель предоставлять не обязан.

Для того чтобы работодатель предоставил отпуск в связи с обучением, работник должен представить документы, подтверждающие его право на отпуск. Таким документом является справка-вызов, выдаваемая имеющим госаккредитацию образовательным учреждением. Форма справки-вызова для вузов утверждена приказом Минобрнауки РФ от 13.05.2003 № 2057. Помимо наименования работодателя и Ф.И.О. работника в справке содержится указание на успешное обучение лица, указываются данные свидетельства о госаккредитации вуза, определяется период отпуска и его продолжительность в календарных днях. Справка-вызов подписывается ректором вуза или лицом, которое ректор уполномочил на это доверенностью.

На основании справки-вызова работнику необходимо обратиться к работодателю с письменным заявлением о предоставлении отпуска в связи с обучением. При этом работник вправе попросить отпуск как на весь период, обозначенный в справке-вызове, так и на его часть по своему усмотрению. Но подчеркнем, что работник самостоятельно решает вопрос о сокращении продолжительности отпуска, работодатель требовать этого не вправе. К заявлению прилагается справка-вызов или ее копия.

Заявление лучше вручить работодателю под подпись на заранее изготовленной копии; тем самым работник получает документальное подтверждение факта обращения к

работодателю с требованием предоставить отпуск. Это важно, поскольку известны случаи, когда работодатели говорят, что не получали никаких заявлений. Если же работодатель отказывается принимать заявление, то можно направить заявление и справку-вызов в адрес работодателя по почте - заказным письмом с уведомлением и описью вложения.

Если работник при соблюдении всех перечисленных выше условий представил письменное заявление о предоставлении отпуска с приложением справки-вызова, работодатель обязан предоставить отпуск, издав соответствующий приказ. Отказ (под любым предлогом) является грубым нарушением трудового законодательства и может повлечь административную ответственность работодателя по ст. 5.27 КоАП РФ.

В случае отказа работодателя от предоставления отпуска в связи с обучением необходимо обратиться с жалобой в госинспекцию труда или прокуратуру; в этом случае работодателя обяжут предоставить отпуск. Но прежде можно попытаться урегулировать вопрос мирным путем, объяснив представителям работодателя очевидность правонарушения и возможные последствия. Лучше всего обратиться в свой профком, чтобы разъяснительную работу с работодателем провели профсоюзные специалисты. Это позволит сэкономить время, поскольку рассмотрение обращений органами гострудинспекции или прокуратуры регламентировано установленными сроками, а профком может действовать оперативно. При необходимости специалисты профкома помогут и составить жалобу в указанные выше контролирующие органы.

Но что делать работнику, если работодатель в нарушение закона не предоставляет отпуск, а времени до начала сессии уже недостаточно для урегулирования вопроса через правоохранительные и контролирующие органы?

Представляется, что в этом случае работник, предварительно уведомив работодателя, может самостоятельно использовать отпуск и отбыть в образовательное учреждение для прохождения обучения, а впоследствии - потребовать от работодателя оплату за дни отсутствия на работе. Данная позиция основана на положениях п. 39 постановления пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2, где указано, что самовольный уход работника в основной или дополнительный отпуск является прогулом и может повлечь увольнение по инициативе работодателя; но при этом не может квалифицироваться как прогул использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя.

В рассматриваемой ситуации предоставление отпуска не зависит от усмотрения работодателя, поскольку учебный отпуск является государственной гарантией работнику, совмещающему работу с обучением, и, отказывая работнику в предоставлении такого отпуска, работодатель однозначно нарушает закон. Время отпуска также не может регулироваться по усмотрению работодателя, поскольку даты начала и окончания отпуска и его продолжительность определяются образовательным учреждением и указываются в справке-вызове.

Если говорить о самовольном использовании учебного отпуска как о причине возможного увольнения за прогул, то надо учитывать, что прогулом является отсутствие на рабочем месте без уважительных причин. В данной же ситуации отпуск гарантируется работнику государством, неявка для прохождения обучения может послужить причиной для отчисления из образовательного учреждения, потери денег, уплаченных за учебу. Поэтому уважительность причин отсутствия на работе в данном случае не вызывает сомнения. Если работодатель все же решится в такой ситуации уволить работника за прогул, то при обращении в суд с иском о восстановлении на работе обязанность доказать законность увольнения ляжет на работодателя. В ситуации, когда причина отсутствия на работе уважительна, все необходимые действия для получения отпуска заблаговременно предприняты, а сам спор произошел в силу незаконных действий работодателя, выразившихся в непредоставлении гарантированного работнику отпуска, суд встанет на сторону работника.

Два с половиной месяца назад я устроилась на работу, мне установили испытательный срок 3 месяца. Работала вполне добросовестно, все задания выполняла. Но сейчас руководство устно объявило мне, что я им не подхожу, и предложило уволиться по собственному желанию. Категорически с этим не согласна, я из кожи вон лезла, чтобы себя зарекомендовать положительно. Могут ли я как-то отстоять свои права?

Прежде всего, нужно знать, что некоторые работодатели используют следующую недобросовестную схему работы с персоналом: набирают работников с условием об испытании, устанавливают низкую зарплату с обещанием резко повысить ее после испытательного срока, а незадолго до его окончания заявляют, что работник им не подходит, и предлагают уволиться. После этого вновь набирают работников... Таким образом работодатель существенно экономит на оплате труда. Пообщайтесь с коллегами, при возможности - с бывшими работниками. И если возникнут подозрения, что работодатель действует по вышеуказанной схеме, лучше поискать другую работу; трудовые отношения с таким работодателем ничем хорошим не закончатся.

Затем нужно выяснить, законно ли установлено испытание при приеме на работу. В первую очередь необходимо удостовериться, предусмотрено ли условие об испытании в тексте трудового договора. Если нет - это означает, что работник принят на работу без испытания (ч. 2 ст. 70 ТК РФ).

Также необходимо удостовериться, что работник не подпадает под одну из следующих категорий работников, для которых испытание при приеме на работу не может быть установлено:

- лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, который проведен в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;
- лица, не достигшие возраста 18 лет;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профобразования соответствующего уровня;
- лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Вызывает подозрения просьба работодателя при данных обстоятельствах уволиться по собственному желанию. Ведь если работодатель не удовлетворен результатами испытания, он имеет право расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания, предупредив об этом в письменной форме не позднее чем за три дня и указав причины, послужившие основанием для признания работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ). Письменное изложение этих причин позволяет работнику оценить обоснованность претензий и определиться с дальнейшими действиями: либо согласиться с претензиями (тогда есть смысл уволиться по собственному желанию, чтобы в трудовой книжке не было записи об увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания), либо подготовить аргументированные возражения и отстаивать свою позицию, в том числе в судебном порядке, в случае увольнения обратившись в суд. Отсутствие письменного указания причин, свидетельствующих о неудовлетворительных результатах испытания, и просьба об увольнении по собственному желанию наталкивают на мысль о фактическом отсутствии у работодателя каких-либо оснований для претензий к работнику.

Если удастся продержаться на работе и отработать хотя бы один день после окончания испытательного срока, то работник будет считаться выдержавшим испытание, и увольнение будет возможно лишь на общих основаниях.