

Работник-студент собрался на сессию

КОГДА РАБОТОДАТЕЛЬ ВПРАВЕ ОТКАЗАТЬ В УЧЕБНОМ ОТПУСКЕ



1
КАК ОПРЕДЕЛИТЬ, ПОЛУЧАЕТ РАБОТНИК ПЕРВОЕ ИЛИ ВТОРОЕ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

2
ПО КАКОЙ ФОРМЕ ДОЛЖНА БЫТЬ ОФОРМЛЕНА СПРАВКА-ВЫЗОВ

3
МОЖНО ЛИ УДЕРЖАТЬ С РАБОТНИКА ОТПУСКНЫЕ ПРИ ДОСРОЧНОЙ СДАЧЕ СЕССИИ

ВЫХОД РАБОТНИКА НА ДИПЛОМ ОЗНАЧАЕТ ОДНО — КОМПАНИИ ПРИДЕТСЯ ОБХОДИТЬСЯ БЕЗ НЕГО 4 МЕСЯЦА. НО, ЧТОБЫ ПОЛУЧИТЬ ТАКОЙ ОТПУСК, ОТ СОТРУДНИКА ПОНАДОБИТСЯ СПРАВКА-ВЫЗОВ ПО ОПРЕДЕЛЕННОЙ ФОРМЕ. В УЧЕБНЫЙ ОТПУСК ЗА СЧЕТ РАБОТОДАТЕЛЯ ОН УЙДЕТ, ТОЛЬКО ЕСЛИ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ ОН ПОЛУЧАЕТ ВПЕРВЫЕ. ДЛЯ ПОЛУЧЕНИЯ ВТОРОГО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЕМУ ПРИДЕТСЯ ВОСПОЛЬЗОВАТЬСЯ ОТПУСКОМ ЗА СВОЙ СЧЕТ.

Уже со второго-третьего курса института студенты по собственной инициативе стремятся подработать, устраиваясь на неполный день либо на полноценную работу, чтобы вместе с теоретическими знаниями набраться практического опыта. Руководители узнают об этом, как правило, после получения справки-вызова. Отказать в учебном отпуске по причине его длительности или из-за отсутствия сменщика нельзя, а вот в связи с получением второго диплома специалиста — можно. Тут важен один нюанс: работнику полагается данный вид гарантии только при получении образования соответствующего уровня впервые. Иными словами, сотруднику, который учится на экономиста и при этом является дипломированным юристом, целевой отпуск за счет работодателя не положен. В таком случае работнику нужно договориться об отпуске за свой счет. А вот без приказа по организации отсутствие сотрудника на рабочем месте расценивается как прогул с неприятными для него последствиями.

УЧЕБНЫЙ ОТПУСК НЕ ПОЛАГАЕТСЯ, ЕСЛИ РАБОТНИК ПОЛУЧАЕТ ВТОРОЕ ВЫСШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Немногие работодатели горят желанием трудоустроить работников-студентов для выполнения серьезных проектов. Совмещение работы и учебы вызывает разногласия между сторонами, поскольку в неподходящий для компании момент работник может принести справку-вызов и уйти на сессию. Поэтому hr-сотрудники еще при найме предупреждают молодых соискателей, что ритм работы в компании не предусматривает отсутствия из-за экзаменов или зачетов. Им предлагают решать проблемы с учебными отпусками собственными силами и в свободное от работы время.

И когда сотрудники обращаются в отдел кадров, то вместо дополнительного отпуска для учебы, им иногда настойчиво советуют воспользоваться отпуском за свой счет или ежегодным оплачиваемым отпуском.

Работники соглашаются, но потом обращаются в суд, пытаясь взыскать денежную компенсацию. Вынужденный характер отпуска без сохранения заработной платы они доказывают свидетельствами о передаче работодателю заявления и справки-вызова и отсутствием его реакции либо прямым отказом в учебном отпуске (апелляционные определения Архангельского областного суда от 27.05.2013 по делу № 33-2773/2013, ВС Республики Башкортостан от 04.02.2014 по делу № 33-359/2014).

Если подобных доказательств не будет, то сотруднику выиграть не удастся (апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.07.2014 по делу № 33-8285/2014).

Итак, при соблюдении требований закона (ст. 173 ТК РФ), работник вправе уйти в учебный отпуск, и в интересах работодателя проверить наличие обязательных условий для его предоставления. Важно отследить следующие моменты.

Обучение должно проходить по заочной или очно-заочной форме. На очную форму или так называемое дневное обучение гарантии ст. 173 ТК РФ не распространяются. Иными словами, если учеба проходит с отрывом от работы и предполагает обязательное посещение лекций, семинаров и практик, то учебные отпуска (с оплатой или без нее) не полагаются. Работнику, который поступил на очное отделение института и при этом продолжает работать, придется выкручиваться самостоятельно.



Юлия Бороздна,
партнер, руководитель практики трудового и миграционного права юридической компании «Пепеляев Групп»



Юлия Жижерина,
юрист практики трудового и миграционного права юридической компании «Пепеляев Групп»

Заочная или очно-заочная форма обучения не мешает совмещать два дела, и препятствий для оформления учебного отпуска у работодателя нет.

Необходима государственная аккредитация образовательной программы. Раньше значение имело наличие государственной аккредитации у образовательного учреждения, а теперь важно, чтобы такую аккредитацию имела образовательная программа (ч. 1 ст. 173 ТК РФ). Образовательные организации размещают подобную информацию на своих сайтах (подп. «в» п. 2 ч. 2 ст. 29 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ; далее — Закон № 273-ФЗ).

Но, чтобы уйти в учебный отпуск, работник не обязан представлять копию свидетельства о государственной аккредитации. Эту информацию указывают в справке-вызове в специальной строке.

Если работодатель захочет проверить аккредитацию образовательной программы, то найти эти сведения можно через интернет, либо обратившись в конкретное образовательное учреждение.

Образование по этому уровню должно проходить впервые. Работнику полагается учебный отпуск только при получении образования соответствующего уровня впервые (ч. 1 ст. 177 ТК РФ). Разобраться с уровнями образования и определить, какое из них первое, а какое — последующее, поможет Закон № 273-ФЗ.

Для работодателей, у которых трудятся студенты вузов, важно помнить о двух уровнях профобразования: бакалавриат — первый уровень и специалитет, магистратура — второй уровень. Если у сотрудника степень бакалавра, но он

3

дня

— именно за этот срок до начала учебного отпуска нужно перечислить деньги работнику.

КСТАТИ

Успешное обучение в институте подтвердит справка-вызов

Запрашивать у работника дополнительный документ за подписью декана или другого сотрудника вуза не нужно. Такие действия не предусмотрены законом.

Некоторые работодатели кроме справки-вызова требуют от сотрудников еще один документ, подтверждающий успешное освоение учебной программы. При этом они ссылаются на ч. 1 ст. 173 ТК РФ, в которой это требование выступает в качестве обязательного для предоставления учебного отпуска.

Но подобная претензия необоснованна, так как в силу ч. 4 ст. 177 ТК РФ работник вправе получить все гарантии и компенсации на основании справки-вызова. Именно она свидетельствует об успешности обучения. Такой вывод подтвержден судебной практикой (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 08.10.2012 № 33-14608/2012).

поступил в магистратуру, то гарантии по ст. 173 ТК РФ ему полагаются, так как уровни образования отличаются и к тому же второе выше по статусу (ч. 5 ст. 10 Закона № 273-ФЗ).

Случаи, когда образование считается вторым (последующим), а значит, работодатель вправе отказать сотруднику в учебном отпуске, перечислены в ч. 8 ст. 69 Закона № 273-ФЗ. Гарантии, предусмотренные для работников-студентов не получают те, кто обучается:

- по программам бакалавриата или программам специалитета — лицами, имеющими диплом бакалавра, диплом специалиста или диплом магистра;
- по программам магистратуры — лицами, имеющими диплом специалиста или диплом магистра.

Иными словами, бакалавр юриспруденции (по диплому), поступивший на бакалавра по направлению «Экономика», не сможет претендовать на оплачиваемый учебный отпуск; это одинаковый уровень образования. То же относится и к магистру юриспруденции, который захочет сменить сферу и пойдет учиться на журналиста. Лимит целевых отпусков он уже исчерпал, получая первое юридическое образование.

Таким образом, если работник отвечает указанным требованиям, то учебный отпуск следует оформить. В противном случае компании грозит иск с высоким риском проигрыша. Сотрудник взыщет деньги за дополнительный отпуск, проценты за нарушение сроков выплаты, компенсацию морального вреда и расходы на проезд к месту учебы и обратно. Это подтверждает судебная практика: определение Калужского областного суда от 03.02.2014 по делу

№ 33-25/14; апелляционные определения Алтайского краевого суда от 02.09.2014 по делу № 33-7213/2014, Саратовского областного суда от 02.10.2014 по делу № 33-5630.

Причем аналогичные последствия могут ждать компанию и при получении работником второго высшего образования. В этом случае суд будет выяснять, заключен ли между сторонами учебный договор. Если выяснится, что работодатель направил сотрудника на обучение независимо от того, что он уже является специалистом в другой области, то суд, в силу ч. 1 ст. 177 ТК РФ, может встать на сторону работника. В итоге он получит и оплату учебного отпуска, и проценты, и моральный вред (определение Калужского областного суда от 11.08.2014 по делу № 33-2062/14).

СОКРАТИТЬ ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ УЧЕБНОГО ОТПУСКА НЕЛЬЗЯ

На практике, чтобы уйти в учебный отпуск, работники представляют два документа: заявление и справку-вызов. Без первого обойтись можно (определение Московского городского суда от 12.10.2011 по делу № 33-29084). А вот справка-вызов нужна, иначе работник останется без дополнительного отпуска.

Справка-вызов — главный документ, который подтверждает право работника на учебный отпуск, предусмотренный ст. 173 ТК РФ (определение Свердловского областного суда от 12.03.2013 по делу № 33-2986/2013). В ней содержатся необходимые сведения для оценки права сотрудника на указанную гарантию (форма обучения, сведения о наличии аккредита-

Если сотрудник «провалил» сессию, удержать отпускные нельзя

ции, период отсутствия работника для сдачи сессии). Такую справку хранят в архиве организации не менее 5 лет (ст. 417 Перечня, утв. приказом Минкультуры России от 25.08.2010 № 558).

Сейчас форма справки-вызова единая (утв. приказом Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1368; далее — Приказ № 1368). Ранее использовали две формы: для средних и высших учебных заведений (приказы Минобрнауки РФ от 17.12.2002 № 4426, от 13.05.2003 № 2057). Учащиеся общеобразовательных учреждений обходились без официального бланка справки-вызова.

При получении справки нужно проверить полноту ее заполнения: даты начала и окончания сессии или вступительных экзаменов, причину отсутствия (промежуточная, итоговая аттестация, подготовка и защита выпускной квалификационной работы) и др. Кроме того, на справке должна стоять печать вуза. Это поможет избежать проблем с налоговиками, которые тщательно проверяют обоснованность расходов.

После этого можно издавать приказ. Как правило, его составляют по форме № Т-6, хотя можно разработать и утвердить собственный бланк (ч. 4 ст. 9 Федерального закона от 06.12.2011 № 402-ФЗ).

Но справку не всегда заполняют корректно, например, пропускают код получаемой специальности, а работники вместо оригинала документа иногда представляют его копию, обещая принести оригинал позже. Эти проблемы решают так.

Когда не хватает информации или есть сомнения в подлинности документа, то имеет смысл направить запрос в образовательное учреждение. К таким выводам приходят суды, рассматри-

Нельзя менять даты начала и окончания учебного отпуска

вая «учебные» споры (кассационное определение Смоленского областного суда от 07.06.2011 по делу № 33-1853; апелляционные определения Псковского областного суда от 08.07.2014 по делу № 33-1049/2014, Московского городского суда от 10.09.2014 по делу № 33-19266).

Не следует игнорировать официальное подтверждение из вуза, так как эта информация позволит сотруднику в суде доказать вину работодателя (определение Московского городского суда от 16.09.2013 № 4г/8-9629).

Ситуация с отсутствием оригинала справки-вызова не столь однозначна. Когда работник злоупотребляет правом, игнорирует требования работодателя и намеренно затягивает представление оригинала справки-вызова, то суд может встать на сторону компании (апелляционное определение Свердловского областного суда от 04.04.2014 по делу № 33-4535/2014). Но если сотрудник предъявил справку позже по объективным причинам, например, из-за задержки вуза, то оснований для отказа в оформлении и оплате учебного отпуска нет. Когда суд установит, что работник учился, ему возместят положенные по закону суммы (определение Московского городского суда от 18.07.2014 № 4г/9-6581/2014).

Еще один неоднозначный вопрос касается сокращения срока учебного отпуска. Иногда работники по собственной инициативе или по просьбе руководителей хотят уйти на сессию позже или вернуться на работу раньше срока, указанного в справке-вызове.

Роструд в п. 1 письма от 12.09.2013 № 697-6-1 ответил на него отрицательно, обосновав это целевым назначением учебного отпуска. Чиновники

считают, что продолжительность отпуска должна остаться неизменной независимо от обстоятельств, просьб работника и других условий. Иными словами, стороны не вправе менять период, указанный в справке-вызове из вуза.

Кроме того, нельзя исключать и претензии работника, который после выхода на работу раньше срока передумает и потребует оформить продолжение учебного отпуска. Жалоба в ГИТ с учетом позиции ведомства может закончиться предписанием.

Поэтому учебный отпуск нужно оформить на весь период, а при необходимости оформлять с работниками-студентами гражданские договоры.

А вот если работнику не хватает отпуска для сдачи «хвостов», то ему придется просить работодателя об отпуске за свой счет.

ОПЛАТИТЬ УЧЕБНЫЙ ОТПУСК НУЖНО ПОЛНОСТЬЮ ДО ЕГО НАЧАЛА

Сотрудник, который совмещает работу и обучение, вправе рассчитывать на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Игнорирование этого правила заканчивается конфликтом, который придется решать в суде.

Если работник не пропустит срок на обращение в суд с требованием о взыскании неполученной суммы, то решение будет в его пользу. Оплата учебного отпуска, конечно при соблюдении всех условий его предоставления, входит в обязанность работодателя (апелляционное определение Московского городского суда от 18.12.2012 по делу № 11-27672).

Поэтому работодателю нужно обеспечить своевременную выдачу отпускных. Их рассчитывают по правилам оплаты ежегодных основных и дополнительных отпусков. Размер отпускных определяют исходя из среднего дневного заработка, исчисленного по правилам ч. 4 ст. 139 ТК, п. 10 Положения, утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

Но правильно определить сумму — еще не все; ее нужно выдать вовремя. Для учебного отпуска действует правило «трех дней». Оно гласит, что оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. Норма содержится в ч. 9 ст. 136 ТК РФ.

При этом в ней не сказано, в календарных или рабочих днях нужно отсчитывать 3 дня. По мнению Роструда, речь идет о календарных днях. Если выдача отпускных совпадает с выходным или праздником, то ее необходимо перенести на более ранний срок, причем не обязательно делать это накануне (ч. 8 ст. 136 ТК РФ, письмо Роструда от 30.07.2014 № 1693-6-1).

В некоторых компаниях принято оплачивать учебный отпуск после получения отрывной части справки-вызова. Такой подход оправдывают тем, что невозможно вернуть деньги в случае неудачи на экзаменах. После жалобы работника или плановой проверки ГИТ систему придется менять. Так, Санкт-Петербургский городской суд признал предписание ГИТ об оплате учебного отпуска с учетом процентов законным. Так как в Трудовом кодексе РФ нет особого порядка выплаты среднего заработка за целевой отпуск, нужно руководствоваться ч. 9 ст. 136 ТК РФ. Иными словами, у работодателя есть 3 дня на выдачу «учебных» отпускных (апелляционное определение от 07.05.2014 № 33-7195/2013).

Какие гарантии положены работнику-студенту

1.	Учебный отпуск (оплачиваемый)
2.	Целевой отпуск без сохранения зарплаты
3.	Оплата проезда к месту учебы и обратно
4.	Сокращение рабочего времени.

КСТАТИ

Кроме оплачиваемых учебных отпусков работникам полагаются целевые отпуска за свой счет

Работники-студенты имеют право не только на оплачиваемые отпуска для сдачи сессии или диплома, но и на отпуска без сохранения заработной платы. Последние также предоставляются на основании справки-вызова.

Под учебным отпуском, как правило, понимают отпуск, за который работник получает средний заработок. Но так происходит не всегда. Например, если работник только собирается стать студентом, то вступительные экзамены в вуз он будет сдавать за свой счет. Эти мероприятия займут не больше 15 календарных дней (абз. 2 ч. 2 ст. 173 ТК РФ).

А вот для поступления в среднее профессиональное учреждение отводится на треть меньше времени — 10 календарных дней (абз. 2 ч. 2 ст. 174 ТК РФ).

Чтобы получить отпуск за свой счет для прохождения вступительных испытаний, работнику придется представить справку-вызов на указанное количество дней (ч. 4 ст. 177 ТК РФ).

У РАБОТНИКА, КОТОРЫЙ СЧИТАЕТ, ЧТО ЕМУ НЕЗАКОННО ОТКАЗАЛИ В ОТПУСКЕ, ЕСТЬ 3 МЕСЯЦА НА ОБРАЩЕНИЕ В СУД (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). В случае пропуска этого срока без уважительных причин он проиграет дело (апелляционное определение Московского городского суда от 28.05.2014 по делу № 33-17509/2014).

ИНТЕРЕСНЫЙ ВОПРОС

Меняется ли продолжительность учебного отпуска, если на его период пришелся праздник?

Нет, не меняется. Срок учебного отпуска остается таким, как указано в справке-вызове. Оплатить нужно все дни (обычные, праздничные), приходящиеся на период такого отпуска.

Для ежегодных оплачиваемых отпусков, на период которых пришелся праздник (ст. 112 ТК РФ), предусмотрено специальное правило: праздничный день не включается в число календарных дней отпуска (ч. 1 ст. 120 ТК РФ). Фактически это дает работнику возможность отдохнуть подольше.

Некоторые работодатели применяют эту норму и в отношении учебного отпуска, причём своеобразно. Они исключают праздники из периода такого отпуска, сокращая его общую продолжительность. Это неудачное решение, которое работник сможет оспорить в суде (определение Московского городского суда от 28.02.2011 по делу № 33-5421).

Правило, установленное ст. 120 ТК РФ, не распространяется на учебные отпуска, так как они не относятся к ежегодным отпускам, а предоставляются на определенный период в зависимости от программы обучения. К тому же работнику полагается средний заработок за все время учебного отпуска, включая нерабочие праздничные дни (п. 14 Положения, утв. постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

Предположим, работник получил деньги вовремя в полном объеме, но в период учебы заболел. В этом случае не ясно, нужно ли перенести учебный отпуск, пересчитывать отпускные и выплачивать пособие по временной нетрудоспособности.

Продлевать и переносить отпуск не нужно, поскольку эта возможность предусмотрена только для ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 1 ст. 124 ТК РФ). К тому же срок отпуска устанавливает вуз, а работодатель и студент лишь соблюдают его. Единственный выход — получить работнику в институте еще одну справку-вызов.

При этом работнику не стоит надеяться на двойную оплату одного и того же периода. За больничный, совпавший с учебным отпуском, денег он не получит. Это следует из подп. 1 ч. 1 ст. 9 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ и подп. «а» п. 17 Положения, утв. постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375.

Итак, негативных последствий не будет, если оплатить учебный отпуск вовремя и в полном объеме. Задержка выплат или установление дополнительных (сверх закона) условий для их получения поможет сотруднику доказать нарушение прав.

С НЕДОБРОСОВЕСТНОГО РАБОТНИКА МОЖНО УДЕРЖАТЬ ДЕНЬГИ ЗА УЧЕБНЫЙ ОТПУСК

Период учебного отпуска определяет образовательное учреждение. В справке-вызове указывают даты начала и окончания отпуска, продолжительность в календарных днях. Этот срок отражают в приказе.

Иногда работники сдают экзамены досрочно. Работодатели узнают об этом из отрывной части справки-вызова, так называемой справки-подтверждения. В ней указывают ФИО студента, название вуза и фактический срок обучения. Работники приносят подтверждение после сессии и бывает, что окончательные даты отличаются от указанных в справке-вызове.

Некоторые работодатели расценивают подобное расхождение как основание для удержания с сотрудника сумм, которые он получил до начала учебного отпуска. Но работники оспаривают такие действия руководства. Суды не видят причин для удержаний, поскольку в ст. 137 ТК РФ нет такого повода, как завершение полного курса обучения до истечения учебного отпуска (апелляционное определение Вологодского областного суда от 23.01.2013 № 33-285/2013).

Бывает и другая ситуация: работник «проваливает» сессию, не сдает экзамены, и его отчисляют из вуза за неуспеваемость. В этом случае удержать отпускные также нельзя, поскольку неудовлетворительный результат обучения не относится к основаниям удержаний, перечисленным в ст. 137 ТК РФ. По этой же причине работнику не придется возвращать полученные на учебный отпуск суммы и если он не вернет отрывную часть справки-вызова (апелляционное определение суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 24.09.2013 № 33-4087/2013).

Сложнее, когда сотрудник, отучившись за счет работодателя, увольняется до окончания срока, предусмотренного ученическим договором. Некоторым работникам не удается оспорить удержание отпускных, и суды занимают сторону работодателей (кассационное определение Пермского краевого суда от 16.11.2011 по делу

РАБОТНИК, КОТОРЫЙ ОПЛАТИЛ СВОЕ ОБУЧЕНИЕ, ИМЕЕТ ПРАВО НА НАЛОГОВЫЙ ВЫЧЕТ. Обязательные условия — наличие у образовательного учреждения лицензии и предоставление документов о фактических расходах (подп. 2 п. 1, абз. 3 подп. 2 п. 1 ст. 219 НК РФ). Перечень документов для налоговой приведен в письме ФНС России от 22.11.2012 № ЕД-4-3/19630@.

№ 33-11677, определение ВС Республики Коми от 27.08.2012 № 33-3665/2012).

Но не все придерживаются подобной точки зрения. Есть мнение, что работнику нельзя предъявлять требование о возмещении среднего заработка, выплаченного за время учебного отпуска. Компания вправе рассчитывать на возмещение затрат, связанных с обучением работника, если он уволился до оговоренного срока (ст. 249 ТК РФ). Под такими затратами понимают стоимость обучения, расходных материалов, дополнительных занятий и т. п. Однако оплата ученических отпусков — гарантия, предусмотренная ст. 173 ТК РФ. У работодателя нет полномочий отменить ее в одностороннем порядке, так как она установлена на государственном, а не локальном или договорном уровне (определения Свердловского областного суда от 28.03.2006 № 33-2139/2006, Иркутского областного суда от 15.08.2012 № 33-6608/12).

Поэтому в схожих ситуациях стоит настроиться на судебные разбирательства и пытаться убедить суд, что средний заработок за учебный отпуск входит в состав расходов компании, предусмотренных ученическим договором.

А вот шансы получить деньги с недобросовестного работника-студента у работодателя велики. Так, Московский областной суд поддержал решение нижестоящего суда, который взыскал с работницы излишне выплаченные отпускные. Она скрыла факт получения второго высшего образования и ей оформили учебный отпуск. При этом в трудовой или ученический договор стороны не включили условие, гарантирующее студенческие льготы. Когда обман вскрыли, работодатель обратился в суд и выиграл дело (определение от 26.08.2010 по делу № 33-16633).