

## **Работник предоставил бессрочную справку об инвалидности, датированную прошедшим годом.**

Сотрудница предприятия принесла справку об инвалидности и ИПР, датированную 2008 годом. Справка бессрочная. Сотрудница работает у нас уже более 10 лет. Дата предоставления справки в отдел кадров - 22 января 2018 года. Обязано ли предприятие предоставить "недополученные" ею 2 дня за каждый год работы на предприятии? Сотрудница написала заявление, в котором подтверждает, что справка предоставлена ею 22 января 2018 года.

**Частью 5 ст. 23** Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

В соответствии со **ст. 122 ТК РФ** оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Таким образом, работодатель ежегодно должен предоставлять работнику, имеющему инвалидность, оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. При предоставлении оплачиваемого отпуска меньшей продолжительности ежегодный оплачиваемый отпуск не может считаться использованным полностью, а право работника на отпуск - полностью реализованным.

В рассматриваемой ситуации работница скрыла от работодателя факт инвалидности.

В то же время информирование работодателя об инвалидности - это право, а не обязанность работника. В силу **ч. 7 ст. 11** Федерального закона N 181-ФЗ отказ инвалида (или лица, представляющего его интересы) от индивидуальной программы реабилитации в целом или от реализации отдельных ее частей освобождает соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления, а также организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности от ответственности за ее исполнение и не дает инвалиду права на получение компенсации в размере стоимости реабилитационных мероприятий, предоставляемых бесплатно.

По мнению специалистов трудовой инспекции, сокрытие от работодателя факта инвалидности не является отказом работника-инвалида от программы реабилитации, что подтверждается ее намерением получить неиспользованные дополнительные отпуска (или компенсацию за них).

В своих Письмах от 01.03.2007 N 473-6-0 и от 08.06.2007 N 1921-6 Федеральная служба по труду и занятости пояснила, что ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем.

Таким образом, поскольку работодатель ежегодно предоставлял работнице, являющейся инвалидом, основной отпуск продолжительностью менее 30 календарных дней, оставшиеся дни отпуска могут быть предоставлены работнику по соглашению сторон трудового договора.

В то же время часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, в силу **ст. 126 ТК РФ**, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Следовательно, по взаимному соглашению работника и работодателя часть каждого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

Также в соответствии со **ст. 127 ТК РФ** при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

При предоставлении работницей справки, что она является инвалидом, работодателю необходимо внести в трудовой договор с работницей изменения в части продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска путем заключения дополнительного соглашения.

Заключение дополнительного соглашения задним числом трудовым законодательством не предусмотрено. Дополнительное соглашение заключается, когда работодателю стало известно об обязанности предоставлять работнице ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (дата предоставления справки, подтверждающей факт установления инвалидности). В тексте соглашения указывается дата, с которой у работницы возникло право на предоставление указанного отпуска.

**Ответ подготовил:**

**Эксперт линии консультаций ООО НКФ «Дельта-информ» Наталья Албузова  
26 января 2018 г.**