

Когда нужно компенсировать работу в выходные дни при увольнении

В соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

За работу в выходные дни у работника накопились отгулы. Поскольку в период работы работник изъявил желание на предоставление других дней отдыха взамен двойной оплаты, работодатель оплатил работу в выходные в одинарном размере. Но использовать дни отдыха работник до увольнения не успел. Не получив доплату за работу в выходные дни, он обратился в суд.

Суд первой инстанции во взыскании доплаты отказал. Вышестоящие инстанции с таким решением не согласились. Доводы работодателя о том, что другие дни отдыха могли быть предоставлены только на основании личных заявлений работника, отклонены, дни отдыха определяются совместным соглашением работника и работодателя. Доказательств предоставления дней отдыха и отказа работника от их использования в материалах дела представлено не было (*Определение Второго КСОЮ от 7 декабря 2021 г. № 8Г-27397/2021[88-27196/2021]*).

Принимая во внимание, что на момент увольнения дни работы истца в выходные дни были оплачены не в соответствии с требованиями ст. 153 ТК РФ, а возможность предоставления дополнительных дней отдыха в связи с увольнением утрачена, работодатель обязан при увольнении работника оплатить работу в выходные дни в двойном размере.

Аналогичные выводы содержатся также в письме Минтруда от 18.05.2021 № 14-6/ООГ-4466 и в определениях Второго КСОЮ от 17.06.2020 № 8Г-11355/2020[88-11780/2020], Рязанского областного суда от 11.09.2019 № 33-2414/2019 и от 02.03.2016 № 33-530/2016, Нижегородского областного суда от 12.03.2019 № 33-2459/2019, Хабаровского краевого суда от 23.10.2015 № 33-6439/2015.