

В Трудовом кодексе Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее – ТК РФ) отсутствует такое понятие как отгул.

На практике под отгулом чаще всего понимается день отдыха, который предоставляется работнику в качестве компенсации.

Так, например, в соответствии со ст. 152 ТК РФ по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

В соответствии со ст. 153 ТК РФ по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случаях, когда предоставление дня, свободного от исполнения должностных обязанностей, прямо предусмотрено законом, работодатель обязан предоставить такой день. В других случаях под отгулом понимают день отдыха (свободный от исполнения должностных обязанностей), предоставляемый работнику по его просьбе. При этом необходимо руководствоваться нормами, регулирующими предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

Согласно ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Следовательно, работнику по соглашению между ним и работодателем может быть предоставлен день отдыха (несколько дней отдыха), свободный от исполнения должностных обязанностей. Следует учитывать, что предоставление такого отпуска (отгула) на один (несколько) день является не обязанностью, а правом работодателя.

Таким образом, отгулы можно разделить на два вида:

1. отгул как день компенсации, который прямо предусмотрен законом и который работодатель обязан предоставить в соответствии с трудовым законодательством;
2. отгул как время, свободное от исполнения должностных обязанностей, которое не предусмотрено законодательством, но может быть предоставлено работнику по его просьбе.

Следует отметить, что предоставление дней, свободных от исполнения должностных обязанностей (помимо дней, в которые работник вправе

отсутствовать на рабочем месте в соответствии с законодательством), может быть предусмотрено коллективным договором.