**Вопрос:** Организация уволила работника, однако по решению суда он был восстановлен на прежнем месте. Сразу после восстановления работнику предоставлен отпуск. Нужно ли при расчете отпускных включать в расчет средний заработок за время вынужденного прогула? Как быть с компенсацией за неиспользованный отпуск, выплаченной при увольнении?

**Ответ:** При исчислении среднего заработка для оплаты отпуска работника, восстановленного на работе по решению суда, выплаченный средний заработок за время вынужденного прогула не включается в расчет отпускных сумм.

В случае восстановления незаконно уволенного работника на работе его трудовые отношения восстанавливаются в полном объеме. Вместе с тем оснований для удержания выплаченной при увольнении денежной компенсации за неиспользованный отпуск у работодателя не имеется. Таким образом, если восстановленному после увольнения работнику предоставляется оплачиваемый отпуск, то указанная денежная компенсация учитывается при начислении отпускных сумм.

**Обоснование:** В соответствии со ст. 394 Трудового кодекса РФ орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула или разницы в заработке за все время выполнения нижеоплачиваемой работы.

Согласно п. 5 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922, при исчислении среднего заработка из расчетного периода исключается время, а также начисленные за это время суммы, если за работником сохранялся средний заработок в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Таким образом, при расчете среднего заработка для оплаты отпуска работника, восстановленного на работе по решению суда, средний заработок, выплаченный за время вынужденного прогула, не учитывается.

У работника, восстановленного на работе после незаконного увольнения, условия трудового договора восстанавливаются в полном объеме, в том числе в отношении стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск. Статьей 121 ТК РФ регламентировано, что в указанный стаж включается время вынужденного прогула при незаконном увольнении и последующем восстановлении на работе. Вместе с тем работодатель не вправе удержать выплаченную денежную компенсацию за неиспользованный отпуск после восстановления работника на работе, так как такое удержание является неправомерным (ст. 137 ТК РФ).

Таким образом, работодатель вправе учесть указанную денежную компенсацию при начислении сумм для оплаты отпуска, предоставляемого восстановленному после незаконного увольнения работнику (Письмо Роструда от 14.06.2012 N 853-6-1).

И.И.Дудоладов

Федеральная служба

по труду и занятости

16.12.2013