

Спрашивали? Отвечаем!

Работодатель издал распоряжение, в котором указал, что отпуск можно брать только за отработанное время, а делить вообще запретил. Правомерно ли такое распоряжение?

В соответствии со ч. ч. 1, 2, 3 ст. 123 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

В силу ч. 1 ст. 115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Согласно ст. 321 ТК РФ кроме установленных законодательством ежегодных основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня, а лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней.

В соответствии ч. 2 ст. 120 ТК РФ при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

В соответствии с ч. ч. 3, 4 ст. 124 ТК РФ в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Согласно ч. ч. 1, 2 ст. 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

В соответствии с ч. 4 ст. 8 ТК РФ нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного статьей 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не

подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, коллективный договор, соглашения.

Исходя из приведенных выше норм, работник имеет право на ежегодное получение возможности использования ежегодного оплачиваемого отпуска, в полном объеме (то есть, всех дней отпуска, определенных суммирование основного и дополнительных отпусков), а работодатель обязан предоставить указанный отпуск, предусмотрев его период и сроки в графике отпусков, при этом ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется независимо от стажа работы у данного работодателя ежегодно. Деление же отпуска на части возможно при достигнутом соглашении работник – работодатель, с учетом требований ст. 124 ТК РФ.

Трудовым законодательством не исключена возможность предоставления отпуска «авансом», а включение в график отпуска в количестве дней, меньше предусмотренных, является нарушением трудовых прав работника, что в свою очередь влечет ответственность работодателя, предусмотренную ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.