

Письмо Минтруда России по отпускам

Часто мне задают вопрос о распространении правила части первой ст. 125 ТК РФ о том, что хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, на случаи отзыва работника из отпуска.

В качестве примера можно привести такой пример. Работник, в текущем рабочем году дважды брал отпуск по 7 дней. Затем выходит в отпуск на оставшиеся 14 дней. Могут ли его отозвать из такого отпуска с его согласия? Ведь в таком случае, даже если работнику в дальнейшем будет предоставлена неиспользованная часть отпуска, получится, что отпуск будет разбит на 4 части, каждая из которых меньше 14 дней.

Ответ можно найти в письме Министерства труда и социальной защиты РФ от 3 октября 2019 года № 14-2/ООГ-7286 за подписью заместителя директора Департамента оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Т.В.Маленко. Привожу его текст полностью.

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел Ваше обращение по вопросу о порядке отзыва из ежегодного оплачиваемого отпуска и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. № 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в Вашем обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Согласно статье 11 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) все работодатели (физические лица и юридические лица, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности) в трудовых отношениях и иных непосредственно связанных с ними

отношениях с работниками обязаны руководствоваться положениями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по трудовому договору в соответствии с Кодексом, регулируется главой 19 Кодекса.

В силу статьи 115 Кодекса ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Частью 1 статьи 125 Кодекса установлено, что ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

В силу части 2 статьи 125 Кодекса 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.

Частью 3 статьи 125 Кодекса установлен запрет на отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Считаем, что отзыв работника из отпуска возможен с обязательным соблюдением требований, установленных частью 1 статьи 125 Кодекса, и работник не будет лишен возможности использовать как минимум 14 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска подряд.

За нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права предусмотрена административная ответственность на основании статьи 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

Г.Н. Малушко,
главный технический инспектор труда Профсоюза
по Санкт-Петербургу и Ленинградской области