

Письмо № 14-2/В-321 от 27.03.2020

Вопрос: Будет ли организация привлечена к ответственности в случае незаполнения графика отпусков на 2020 г. на работника, срок трудового договора с которым истек в середине января 2020 г.? Как оформить график, если у работника 16 неотгулянных дней с прошлого года?

Ответ: Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел письмо от 27 февраля 2020 г. по вопросу о порядке составления графика ежегодных оплачиваемых отпусков и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письме от 27 февраля 2020 г., не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по трудовому договору в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - Кодекс), регулируются главой 19 Кодекса.

На основании статьи 122 Кодекса оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, т.е. в каждом рабочем году.

При этом стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы.

В случае если какие-либо периоды времени в соответствии с частью 2 статьи 121 Кодекса не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации.

Иными словами, право на отпуск за второй и последующие годы возникает с начала рабочего года, за который этот отпуск предоставляется.

Следует иметь в виду, что Кодекс не предусматривает предоставления в натуре неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционального отработанному в данном рабочем году времени.

В связи с этим отпуск, независимо от времени, проработанного в рабочем году, предоставляется полным, т.е. установленной продолжительности.

В соответствии с частью 1 статьи 123 Кодекса очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска. Исходя из вышеизложенного считаем, что в график отпусков следует вносить всех работников, состоящих с организацией в трудовых отношениях на день утверждения графика, в том числе работников, с которыми в течение рабочего года будут расторгнуты трудовые договоры.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем (статья 137 Кодекса).

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений и
социального партнерства
Т.В.МАЛЕНКО
27.03.2020