АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 29.04.2024

Можно ли переносить отпуск на следующий год?

Вопрос

В компании оформляется график отпусков. Можно ли брать с сотрудников заявления с просьбой перенести неиспользованные дни отпуска на следующий календарный год?

Ответ

Не рекомендуем поступать подобным образом (оформлять заявления о переносе отпуска заранее) ˇ ˇˇ данный подход к решению вопроса может повлечь неблагоприятные последствия для работодателя.

Рекомендуем:

- предоставлять работнику хотя бы часть отпуска. Воспользовавшись возможностью, предусмотренной ТК РФ, ˇ ˇˇ разделить отпуска на части.

- либо с целью избежания возможных споров с контролирующими органами следует и в данном случае руководствоваться ч. 3 ст. 124 ТК РФ (перенос отпуска на следующий год в связи с отзывом из отпуска).

Обоснование

Организация должна предоставлять своим работникам ***ежегодные***оплачиваемые отпуска (ст. 114 ТК РФ). Причем независимо от вида деятельности, размера организации, количества работников и иных факторов. При обычных условиях труда ежегодный отпуск должен предоставляться на 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ ***) ежегодно.***

Согласно ст. 123 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.

Согласно 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 со ст. 124 ТК РФ ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами организации.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

Трудовой кодекс позволяет ***переносить отпуск*** работника ***на следующий год*** работодателю по его собственной инициативе ***только лишь в исключительных случаях*** - если предоставление работнику отпуска в текущем году неблагоприятно отразится на работе организации. Такой перенесенный отпуск нужно использовать не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ). При этом прямо запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

При этом законодательство не исключает возможности переноса отпуска по заявлению работника, и не устанавливает прямого запрета на возможность переноса ежегодного основного оплачиваемого на следующий рабочий год по инициативе работника. ***Однако ТК РФ не содержит сроков, на которые возможно перенесение ежегодного отпуска по инициативе работника.*** Несмотря на то что, перенося ежегодный основной оплачиваемый отпуск на следующий рабочий год по инициативе работника, работодатель фактически идет навстречу работнику, полагаем, что работодателю ***с целью избежания возможных споров с контролирующими органами следует и в данном случае руководствоваться ч. 3 ст. 124 ТК РФ.***

Кроме того, необходимо учитывать установленный в ч. 4 ст. 124 ТК РФ запрет на непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

На вопрос отвечала:
И.В. Тарасова,
ведущий эксперт ИПЦ
"Консультант+Аскон"