АСКОН НАВИГАТОР

Электронный журнал для специалистов в области бухгалтерии, кадров и права

Файл сформирован 28.03.2024

Допустимы ли ограничения работодателем на разделение отпусков по продолжительности, времени года и другие?

ВОПРОС

Нарушает ли работодатель права работника при предоставлении последнему основного оплачиваемого отпуска с приведенными ниже условиями.

В соответствии с ТК РФ, ст. 115, а также с «Правилами внутреннего распорядка», действующими в фирме, ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней и разделяется на 2 части:

- 14 календарных дней – в зимний период времени (ноябрь, декабрь, январь, февраль, март, апрель);
- 14 календарных дней – в летний период времени (май, июнь, мюль, август, сентябрь, октябрь).

Допускается одну из частей отпуска (зимнюю или летнюю) разбивать на две половины: 7 календарных дней + 7 календарных дней.

С целью наиболее рационального построения процесса работы при планировании отдыха в период отпуска обязательно учитывать, что первым днем отпуска должен быть первый день недели - понедельник.

Конкретно интересует:

- 1. Можно ли ограничивать продолжительность части отпуска днями, кратными 7-и? Если работнику нужно 6 или 8 дней, 13 или 15.
- 2. Можно ли ограничивать по времени года? Если работник хочет отдыхать только зимой, например.
- 3. Можно ли ограничивать днем начала отпуска?
- 4. Если вышеперечисленные условия противоречат законодательным документам, то какие санкции могут быть предъявлены работодателю?

ОТВЕТ

1. Работодатель **не вправе обязать** своих работников делить отпуск на части (в том числе кратными 7-и и т.п.), предусмотрев данное условие в локальном нормативном акте.

2. Работодатель **не вправе ограничивать** отпуска по времени года.

3. Работодатель **не вправе ограничивать** днем начала отпуска – понедельник.

Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части **возможно только по взаимному согласию работника и работодателя.**

Работодатель не вправе устанавливать в правилах внутреннего трудового распорядка вышеуказанные условия, так как подобные условия ухудшают положение работника по сравнению с установленным Трудовым кодексом РФ.

4. За нарушение трудового законодательства работодатель может быть привлечен к ответственности по ч. 1 ст. 5.27 (ч. 1) Кодекса РФ об административных правонарушениях.

При подготовке обзора «Аскон-Навигатор» использована справочная правовая система КонсультантПлюс.
Перепечатка материалов разрешается только с письменного согласия ООО ИПЦ «Консультант+Аскон».