

Сотрудник делит отпуск на части менее 14 дней

Вопрос

Сотрудник положенные 28 дней отпуска делит на небольшие части ~ ~ ~ менее 14 дней. Каким образом можно обязать его исполнять нормы действующего ТК? Какая ответственность предусмотрена для работодателя, если при проверке будет выявлен факт нарушения ст. 125 ТК РФ (в части предоставления одной из частей отпуска менее 14 календарных дней)?

Ответ

Работник не вправе отказаться идти в ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков. Исключение составляют случаи, когда работодатель не исполнил обязанности по оплате данного отпуска либо своевременному предупреждению работника о времени начала этого отпуска.

В случае предоставления работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, разделенного на части, одна из частей данного отпуска не может быть менее 14 календарных дней. В противном случае - работодатель нарушает трудовое законодательство.

Ответственность за данное нарушение предусмотрена [ч. 1 ст. 5.27](#) Кодекса РФ об административных правонарушениях.

Обоснование

В соответствии со [ст. 107](#) ТК РФ отпуск относится ко времени отдыха, гарантированного законодательством Российской Федерации.

На основании [ст. 114](#) ТК РФ работодатель обязан предоставить работнику ежегодный отпуск, сохранив при этом место работы (должность) и средний заработок этого работника.

[Статьей 122](#) ТК РФ регламентирована обязанность работодателя по предоставлению оплачиваемого отпуска работнику ежегодно.

Работодатель при предоставлении отпуска работнику должен известить его об отпуске не позднее, чем за две недели до его начала ([ст. 123](#) ТК РФ), оформить приказ о предоставлении отпуска, а также, в соответствии со [ст. 136](#) ТК РФ, оплатить его не позднее, чем за три дня до его начала.

[Статья 123](#) ТК РФ устанавливает, что очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. Однако порядок ознакомления с этим графиком действующим законодательством не установлен.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала ([ч. 3 ст. 123](#) ТК РФ). При этом порядок действий работодателя в случае отказа от подписи в таком уведомлении трудовым законодательством не предусмотрен.

В данном случае возможно действовать по аналогии [ч. 6 ст. 193](#) ТК РФ: если работник отказывается ознакомиться с приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. В этом случае обязанность по уведомлению о времени начала отпуска, предусмотренная трудовым законодательством, будет считаться исполненной.

Утвержденный график отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работниками. Изменить время использования отпуска можно только по взаимному согласию сторон ([ч. 2 ст. 123](#) ТК РФ).

В соответствии со [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.

Работник не вправе отказаться идти в ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков за исключением случаев, когда работодатель не исполнил обязанности по оплате ежегодного оплачиваемого отпуска либо своевременному предупреждению работника о времени начала этого отпуска.

В случае если работнику не предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, вне зависимости от его же пожеланий, работодатель нарушает трудовое законодательство.

Нарушение вышеуказанных требований влечет нарушение трудового законодательства, за которое предусмотрена административная ответственность по [ч. 1 ст. 5.27](#) Кодекса РФ об административных правонарушениях ~~~ влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, ~~~ от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц ~~~ от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.



На вопрос отвечала:
Ольга Яковлевна Решетова,
консультант ИПЦ «Консультант+Аскон»