

Утверждение графика отпусков

В соответствии с ч. 1 ст. 123 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – 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.

Форма графика отпусков (форма № Т-7) утверждена постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1 и является обязательной для всех работодателей.

Соответственно, срок для утверждения графика отпусков на 2024 год выпадает на 17.12.2023, но поскольку это воскресенье, то лучше утвердить до 15.12.2023 включительно.

Необходимо обратить внимание, что если организация создана в текущем году, то график отпусков ей необходимо утвердить на 2024 год, а на 2023 год утверждать не обязательно, учитывая, что право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. К данному выводу пришел Минтруд России в своем письме от 16.10.2023 № 14-6/ООГ-6470).

Также при осуществлении деятельности следует учитывать судебную практику, в частности определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 02.11.2023 № 88-28389/2023, согласно которому в график отпусков уволенных работников включать не нужно, организация также не обязана это делать задним числом после их восстановления.

Таким образом, в 2023 году появилось два разъяснения, помогающих работодателю разрешать спорные ситуации, связанные с утверждением графика отпусков.

Вместе с тем, согласование графика отпусков с профсоюзной организации осуществляется в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

Так, согласно ч.ч. 1, 2 ст. 372 ТК РФ работодатель направляет проект графика отпусков в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников, который не позднее пяти рабочих дней со дня его получения направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

При этом, на основании ч. 3 ст. 372 ТК РФ в случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия либо содержит предложения по совершенствованию графика отпусков, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право утвердить график отпусков, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

Более того, необходимо отметить, что согласно мнению Роструда, изложенного в письме от 01.08.2012 № ПГ/5883-6-1, график отпусков является локальным нормативным актом.

Как следствие, учет мнения профсоюзной организации при составлении графика отпусков соответствует учету мнения при утверждении локальных нормативных актов.

После учета мнения профсоюзной организации график отпусков в установленные ч. 1 ст. 123 ТК РФ сроки утверждается работодателем, вместе с тем, учитывая положения ч. 6 ст. 20 ТК РФ, утвердить график отпусков может как непосредственно руководитель, так и иное должностное лицо работодателя, уполномоченное на это в установленном порядке.

Одновременно с этим, после утверждения график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч. 2 ст. 123 ТК РФ).

В заключении, следует отметить, что в случае нарушения установленного порядка утверждения графика отпусков, например, нарушение срока его утверждения либо отсутствие мнения профсоюзной организации при наличии самого профсоюза, у работодателя существует риск быть привлеченным к административной ответственности по ч.ч. 1, 2 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.