

Порядок отзыва работника из отпуска

В соответствии с ч. 2 ст. 125 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Таковыми случаями согласно ч. 2 ст. 252 ТК РФ является введение специальных мер в сфере экономики, когда Правительство РФ вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия привлечения к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Вместе с тем, в силу ч. 2 ст. 125 ТК РФ неиспользованная в связи с отзывом работника из отпуска 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.

При этом на основании ч. 3 ст. 125 ТК РФ не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

В свою очередь, в соответствии с ч. 4 ст. 124 ТК РФ 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.

В тоже время согласно ч. 1 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.

Соответственно, исходя из системного толкования норм ТК РФ, полагаем, что если работнику не предоставлялся отпуск в течение двух лет подряд, либо одна из частей отпуска будет менее 14 календарных дней, то таких работников также не рекомендуем отзывать из отпуска с целью недопущения нарушений ч. 4 ст. 124 и ч. 1 ст. 125 ТК РФ, хотя прямого запрета на это ТК РФ не установлено.

Следует отметить, что ТК РФ не закреплен перечень оснований, на основании которого работник может быть отозван из отпуска.

Таким образом, работодателю необходимо в первую очередь получить согласие работника, после чего уже отозвать его из отпуска, при этом формы уведомления об отзыве из отпуска и согласия работника законодательством не установлены. Однако работодателю необходимо учитывать, что есть категории работников, отзыв из отпуска которых запрещен.

Также, необходимо отметить, что ТК РФ не регулирует отзыв работника из отпуска без сохранения заработной платы, предоставленного в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

В свою очередь, согласно Руководству по соблюдению обязательных требований трудового законодательства, утвержденному приказом Роструда от 11.11.2022 № 253, полномочий по

отзыву работника из отпуска без сохранения заработной платы у работодателя нет. Однако работник сам в любой момент вправе отказаться от использования отпуска и вернуться к исполнению трудовых обязанностей, письменно уведомив об этом работодателя. Мотивы отказа (по воле работника или по просьбе работодателя) значения не имеют.

Изложенное означает, что работодатель не вправе издать приказ об отзыве работника из отпуска без сохранения заработной платы даже при наличии письменного согласия последнего, но обязан издать приказ о досрочном окончании (прекращении) такого отпуска, если к нему поступит соответствующее заявление работника.

В заключении, следует обратить внимание, что за нарушение порядка отзыва работника из отпуска работодателю может грозить административная ответственность, предусмотренная ч. 1 ст. 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, и материальная ответственность, предусмотренная ч. 1 ст. 237 ТК РФ.