

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 9 марта 2021 г. № ПГ/03709-6-1 «О порядке предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, с которыми в течение рабочего года будут расторгнуты трудовые договоры»

Вопрос: Нужно ли включать в график отпусков работников, которые на момент его составления находятся в отпуске с последующим увольнением?

Ответ: Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев Ваше обращение, зарегистрированное 10 февраля 2021 года, в пределах компетенции сообщает.

Условия и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, работающим по трудовому договору в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), регулируются главой 19 ТК РФ.

На основании статьи 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно, т.е. в каждом рабочем году.

При этом стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы.

В случае если какие-либо периоды времени в соответствии с частью 2 статьи 121 ТК РФ не включаются в стаж работы для отпуска, то окончание рабочего года отодвигается на число дней отсутствия работника, исключенных из стажа работы для отпуска.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации (часть вторая статьи 122 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации (часть четвёртая статьи 122 ТК РФ).

Иными словами, право на отпуск за второй и последующие годы возникает с начала рабочего года, за который этот отпуск предоставляется.

В соответствии с частью первой статьи 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

График отпусков обязателен как для работника, так и для работодателя.

Регулирование процесса предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляет работодатель, который составляет и утверждает график отпусков, своевременно предупреждает работника о времени начала и окончания отпуска.

Исходя из вышеизложенного считаем, что в график отпусков следует вносить всех работников, состоящих с организацией в трудовых отношениях на день утверждения графика, в том числе работников, с которыми в течение рабочего года будут расторгнуты трудовые договоры.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем (статья 137 ТК РФ).

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Юридического Управления

Б.С. Гудко