О предоставлении отпусков.

Разъясняет Железногорский межрайонный прокурор Иванов Артур Германович

В случае непредоставления работнику ежегодного основного отпуска в течение двух лет, в том числе по его собственному желанию, работодатель может быть привлечен к административной ответственности. В свою очередь, сотрудника, который должен находиться в отпуске, но, нарушив график отпусков, все же приступил к работе, работодатель вправе привлечь к дисциплинарной ответственности.

Трудовым законодательством установлены строгие ограничения сроков, в которые должен предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск. Так, согласно ч. 4 ст. 124 ТК РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда. Данные требования закона являются императивными и не содержат каких-либо исключений, в том числе и для случаев непредоставления названных отпусков в установленные сроки по просьбе самого работника. Невыполнение работодателем указанной обязанности может явиться основанием для его привлечения к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в виде предупреждения или наложения административного штрафа.

Помимо обязанности работодателя предоставить ежегодный отпуск, у работника есть обязанность этот отпуск использовать в сроки, установленные графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала (ч. 3 ст. 123 ТК РФ). Если работодатель вовремя предупредил работника о начале отпуска и выдал ему средний заработок не позднее чем за три дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ), то работник не имеет оснований отказываться от ухода в отпуск. Кроме того, неисполнение сотрудником без уважительных причин трудовых обязанностей, то есть нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и иных является дисциплинарным проступком (ч. 1 ст. 192 ТК РФ).