

ОТЗЫВ РАБОТНИКА ИЗ ОТПУСКА

В разгар поры отпусков нередко сотрудников в силу производственной необходимости отзывают из ежегодного оплачиваемого отпуска. Правомерно ли подобное действие работодателя? Кого нельзя отзывать из отпуска? Как оформить данную процедуру?

Обращаясь к трудовому законодательству, можно констатировать тот факт, что в нем нет исчерпывающего перечня обстоятельств, которые могут послужить основанием для отзыва работника из отпуска. В любом случае такой отзыв допускается только с согласия работника. При этом неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена сотруднику в удобное для него время в текущем рабочем году. Также возможен вариант ее присоединения к отпуску за следующий рабочий год.

Работодатель не может безапелляционно заявить сотруднику, что его отпуск прерывается. В ч. 2 ст. 125 ТК РФ прописано главное условие отзыва работника из отпуска - его согласие. Если сотрудник против, администрация не вправе заставить отдыхающего вернуться к исполнению трудовых обязанностей.

ОТКАЗ ПРЕРВАТЬ ОТПУСК – НЕ ПОВОД ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ

В некоторых организациях отказ прервать отпуск и выйти на работу приравнивается к прогулу и приводит к увольнению работника. Правы ли в данном случае работодатели? В п. 37 Постановления Пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» говорится, что работник независимо от причины имеет право не выполнять распоряжение руководства и не выходить на работу до окончания отпуска. В данном случае его поведение не должно рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины.

Некоторые категории работников не подлежат отзыву из отпуска ни при каких обстоятельствах. В соответствии с ч. 3 ст. 125 Трудового кодекса это:



сотрудники в возрасте до 18 лет; занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; беременные женщины.

ПРОЦЕДУРА ОФОРМЛЕНИЯ ОТЗЫВА ИЗ ОТПУСКА

Обычно процедура отзыва из отпуска начинается с того, что начальник подразделения, в котором трудится отпускник, подает служебную записку руководителю предприятия. В ней он описывает текущую производственную ситуацию и мотивирует необходимость вызова отпускника на работу. Руководитель визирует служебную записку, формулируя свое согласие.

Мы уже упоминали, что работодатель вправе прервать отпуск работника, если заручится его согласием, которое можно получить, оформив предложение о досрочном выходе в письменном виде. Как только сотрудник согласится раньше времени выйти из отпуска на работу, руководитель должен издать соответствующий приказ. После этого должны быть внесены изменения в график отпусков. Также должен быть зафиксирован факт отзыва из отпуска в личной карточке работника. В разд. VIII «Отпуск»

указывают вид отпуска (ежегодный основной оплачиваемый отпуск), период работы, за который предоставлен отпуск (рабочий год), количество календарных дней отпуска, даты его начала и окончания, основание предоставления и т.д.

В случае отзыва из отпуска сотрудник вправе рассчитывать на заработную плату за фактически отработанное время. Следовательно, отпускные, выданные согласно ч. 9 ст. 136 ТК РФ не позднее чем за три дня до начала отпуска, необходимо пересчитать. Средний заработок, сохраняемый на период отпуска в соответствии со ст. 114 Трудового кодекса, рассчитывается путем умножения среднего дневного заработка на количество календарных дней отпуска (если отпуск предоставлен в календарных днях). Для определения реальной величины отпускных начисленную сумму следует разделить на количество оплаченных календарных дней отпуска и умножить на фактическое количество использованных календарных дней отпуска. Чтобы вычислить сумму переплаты, полученный результат следует вычесть из общей суммы начисленных отпускных.

Таким образом, в случае отзыва из отпуска излишне выплаченную сумму отпускных сотрудник может вернуть в кассу предприятия. Однако работодатель не вправе принудить его к этому. Тем более что отпускник к моменту отзыва мог потратить деньги на приобретение путевки, билетов и прочие цели. Рациональнее зачесть сумму переплаты в счет заработной платы. Это условие лучше прописать в предположении об отзыве из отпуска.

Юристы группы компаний «Правовая Защита» предоставляют широкий спектр услуг в сфере трудовых отношений и корпоративного права. Кроме того, каждый четверг с 11.00 до 14.00 проводится бесплатное консультирование по трудовым вопросам.

**Юрист ГК «Правовая Защита»
Светлана Горбунова**

 **ЗАКРЫТОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «КОНСУЛЬТАНТ-СЕРВИС»**

ОЦЕНКА ИМУЩЕСТВА
(Россельхозбанк, Сбербанк и др.)

ПЕРЕРЕГИСТРАЦИЯ ООО

БУХГАЛТЕРСКИЙ УЧЕТ

т. 93-29-88
г. Рязань, Московское ш., д. 20, оф. 302

ПАРТНЕР
АУДИТ рег. №15387

- **ОЦЕНКА ИМУЩЕСТВА**
- **Юридические услуги**
- **Аудит**
- **Строительно-технические и земельно-строительные экспертизы**
- **Составление смет**

Тел.: 29-33-37, 28-96-07
Адрес: г. Рязань, ул. Садовая, д.27

За более подробной информацией вы можете обратиться по адресу:
г. Рязань, ул. Введенская, д. 110, оф. 315 (пл. Мичурина, здание РПТИ, 3-й этаж),
сайт: www.realtylaw.ru/ryazan,
e-mail: ryazan@realtylaw.ru.
Запись на консультацию по телефону: (4912) 24-12-19.


Правовая Защита
Группа компаний