

Разделение отпуска на части.

Сотрудник отгулял отпуск 14 дней подряд, после этого взял семь дней. В итоге у него осталось еще 7 дней отпуска. Имеет ли он право отгулять пять дней с понедельника по пятницу -5 дней, а оставшиеся два дня использовать в другие рабочие дни. Или он обязан взять семь дней отпуска, включая выходные.

Разделение ежегодного отпуска на части возможно по соглашению работника и работодателя, при этом хотя бы одна из его частей не должна быть менее 14 календарных дней. Оставшиеся дни отпуска, превышающие 14 календарных дней, могут быть разделены на любое количество частей (ст. ст. 123, 125 ТК РФ).

Работодатель не вправе в одностороннем порядке, без согласия работника, решать вопрос не только о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, но и о продолжительности этих частей. В частности, работодатель не вправе в обязательном порядке требовать от работника включения в оставшиеся части отпуска выходных дней.

При разделении по соглашению с работодателем части отпуска, превышающей 14 календарных дней, на части, которые приходятся только на рабочие дни (например, с понедельника по пятницу при пятидневной рабочей неделе), фактическое количество дней непрерывного отдыха работника увеличивается за счет выходных дней (суббота, воскресенье), не включенных в дни отпуска. Однако в этом случае, поскольку выходные (суббота, воскресенье) при таком разделении не были включены в дни отпуска, они не будут подлежать оплате.

Но и работник не вправе требовать разделения ежегодного отпуска на части в любой удобной для него пропорции. Деление отпуска на части возможно только с согласия работодателя, следовательно, он может отказать работнику и предложить ему взять часть отпуска, равную неделе.

Ответ подготовил:
Эксперт линии консультаций ООО НКФ «Дельта-информ» Наталья Албузова
12 октября 2017 г.