

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 декабря 2020 г. N ПГ-59141-6-1 О порядке определения конкретной даты начала отпуска работника

Вопрос: Согласно [определению](#) Верховного Суда РФ от 06.02.2014 N АПЛ13-606 трудовое законодательство не содержит положения об обязательном указании в графике отпусков конкретной календарной даты начала отпуска работника. Можно ли в связи с этим указывать в графике отпусков только месяц использования работником отпуска? Если да, то как будет в дальнейшем определяться конкретная дата начала отпуска: в одностороннем порядке работодателем или по согласованию с работником?

Ответ: Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, в пределах компетенции сообщает.

Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) каждому работнику гарантируется право на ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка ([статья 114 ТК РФ](#)).

В силу [части первой статьи 122](#) ТК РФ оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев ([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 у данного работодателя ([часть пятая статьи 122 ТК РФ](#)).

ГАРАНТ:

По-видимому, в тексте предыдущего абзаца допущена опечатка. Имеется в виду "[часть четвертая статьи 122 ТК РФ](#)"

В соответствии с [частью первой статьи 123](#) ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372 ТК РФ](#) для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника ([часть вторая статьи 123 ТК РФ](#)).

Поскольку действующее законодательство не устанавливает обязанность работодателя указать в графике отпусков конкретную дату, тем не менее на практике дата обычно указывается по причине регуляции процесса непрерывности деятельности организации и для удобства всех работников.

Полагаем, понятие "график" отпусков в соответствующем определении подразумевает указание в нем соответствующих периодов отпуска, период же в свою очередь подразумевает конкретные даты начала и окончания. Данные даты являются результатом согласования графика работником и работодателем. Если эти даты в месяце меняются по любым причинам, которые возникли у работника, он составляет заявление и согласовывает новые даты отпуска с работодателем.

График отпусков в этом случае является документом, в ходе реализации которого в силу обоюдных договоренностей фактически могут вноситься изменения. При этом он является гарантом для обеих сторон в случае, если договоренности достичь не удастся - обе стороны придерживаются установленного графика отпусков.

В силу вышеизложенного полагаем целесообразным устанавливать в графике отпусков

конкретный период в желаемом месяце использования работником своего права на отпуск и, в случае изменений по желанию обеих сторон, использовать для отпуска иной период месяца.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник
Юридического Управления

Б.С. Гудко