
Может ли работодатель ограничить количество дней отпуска или включить в отпуск выходные

ТК не обязывает и не запрещает устанавливать день начала (окончания) отпуска в выходной.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней. Работник и работодатель сами договариваются о количестве других частей отпуска, их продолжительности, а также о дне (рабочий или выходной) начала отпуска.

Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 июля 2021 г. № 14-2/ООГ-6477 Об особенностях предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска

24 сентября 2021

Вопрос: Статья 125 ТК РФ предусматривает, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Вправе ли работодатель ограничить количество частей и количество дней в частях отпуска (установлено ограничение части отпуска не менее 7 дней), а также установить условие о том, что часть отпуска должна включать выходные дни?

Ответ: Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции обращение по вопросу предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, поступившее на официальный сайт Минтруда России в электронной форме, и сообщает.

В соответствии с Положением о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610 (далее - Положение), Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Положение не наделяет Минтруд России полномочием по осуществлению консультирования граждан и организаций по вопросам соблюдения трудового законодательства. В качестве работника либо его представителя Вы вправе обратиться в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) и его территориальные органы за предоставлением государственной услуги по информированию и консультированию работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном Административным регламентом предоставления вышеназванной государственной услуги (утвержден приказом Роструда от 23 августа 2019 г. N 230).

Вместе с тем информируем.

Вопросы предоставления отпусков регулируются главой 19 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Согласно нормам 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.

Норм, обязывающих либо запрещающих устанавливать день начала (окончания) отпуска в выходной день, ТК РФ не содержит.

Также информируем, что в соответствии с частью первой статьи 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Таким образом, ТК РФ регламентирует продолжительность одной части отпуска.

Так как требований по количеству других частей отпуска, их продолжительности, а также дня (рабочего или выходного) начала отпуска ТК РФ не содержит, полагаем, эти вопросы могут быть разрешены соглашением работодателя и работника.

Отмечаем, что данное письмо Минтруда России содержит ответ на письмо гражданина о применении на практике положений законодательства и не является нормативным правовым актом или разъяснением.

На основании Федерального закона от 2 мая 2006 г. N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" данный ответ направляется персонально гражданину, обратившемуся в Минтруд России.

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений Т.В. Маленко
и социального партнерства