

Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 15 июля 2024 г. N 14-6/ООГ-4291

Вопрос: Можно ли привлечь к дисциплинарной ответственности сотрудника, который отказывается от использования ежегодного отпуска в сроки, установленные графиком отпусков?

Ответ: Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел в пределах компетенции Ваше обращение с запросом о консультировании по вопросу привлечения работника к дисциплинарной ответственности при отказе использования отпуска, поступившее на официальный сайт Минтруда России в электронной форме от 9 июля 2024 г., 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, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Данное мнение Минтруда России не является разъяснением и нормативным правовым актом.

В силу статьи 356 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляет федеральная инспекция труда.

Таким образом, работник, работодатель вправе обратиться в Федеральную службу по труду и занятости (Роструд) и ее 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).

Дополнительно информируем.

В соответствии с частью первой статьи 192 ТК РФ дисциплинарным проступком, за совершение которого работником работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание, является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Таким образом, ТК РФ наделяет работодателя правом применения взыскания в случае виновности работника, которая устанавливается с учетом требований части пятой статьи 192, статьи 193 ТК РФ.

При этом, в соответствии с положениями статьи 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который обязателен как для работодателя, так и для работника.

Одновременно ТК РФ не содержит запрет на внесение изменений в график отпусков.

В установленных статьей 124 ТК РФ случаях отпуск может быть перенесен. Отмечаем, что работодатель обладает достаточными экономическими и организационно-управленческими возможностями для самостоятельного разрешения интересов во взаимоотношениях с работниками. Таким образом, в первую очередь поднимаемый в обращении вопрос следует урегулировать непосредственно с работником (с учетом требований нормативных правовых актов в сфере труда).

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений и
социального партнерства

Т.В. Маленко