

В организации был утвержден график отпусков. Работодатель отказывается отпускать работника, ссылаясь на производственную необходимость. Если работник самовольно уйдет в отпуск, не будет ли это прогулом?

В соответствии со статьей 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 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Возможность перенесения отпуска регламентирована статьей 124 ТК РФ.

Таким образом, если нет установленных законом оснований для переноса отпуска (даты его начала) на иной срок, работник должен уйти в отпуск в соответствии с графиком отпусков.

Также следует учесть позицию Верховного суда РФ, изложенную пп. «д» п. 39 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в соответствии с которым не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

То есть если дата начала отпуска установлена графиком, начало использования отпуска в этот день не является прогулом.

Источник: прокуратура Никольского района