

Право работодателя на отзыв сотрудника из отпуска

Конституцией Российской Федерации и Трудовым кодексом Российской Федерации закреплено право каждого гражданина как на свободу труда, обеспечение права на справедливые условия труда, так и на отдых, включая предоставление оплачиваемого ежегодного отпуска.

На основании части 2 статьи 125 Трудового кодекса Российской Федерации работодателю разрешено отзывывать работников из отпуска, при наличии на то согласия работника (которое лучше оформить письменно). Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

Неиспользованная в этой связи часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Однако, предусмотрено исключение из общих правил. Так, 25.07.2022 вступили в силу изменения, внесенные в Трудовой кодекс Федеральным законом от 14.07.2022 № 273-ФЗ, согласно которым статья 252 дополнена частью 2, содержащей положение о том, что при введении специальных мер в сфере экономики Правительство Российской Федерации вправе устанавливать особенности правового регулирования трудовых отношений в отдельных организациях, их структурных подразделениях и на отдельных производственных объектах, в том числе порядок и условия предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. К примеру такие особенности установлены постановлением Правительства Российской Федерации от 01.08.2022 №1365 для некоторых предприятий оборонно-промышленного комплекса, их структурных подразделений и на отдельных производственных объектах.

Напоминаем, что отзыв работника из отпуска, предоставленного без сохранения заработной платы, трудовым законодательством не предусмотрен.