



## Отпуск не по графику: работнику и нанимателю лучше договориться

**Житель Светлогорска Игорь П. обратился к руководителю с просьбой предоставить трудовой отпуск. Наниматель отказал, мотивируя тем, что согласно графику в отпуск он должен был уйти еще в октябре.**

«Теперь предоставить отпуск не можем в силу производственной необходимости», – сказал руководитель.

С вопросом «Является ли законным такой отказ нанимателя?» Игорь П. обратился в редакцию. Помочь разобраться в юридических тонкостях мы попросили главного правового инспектора труда Гомельского областного объединения профсоюзов Екатерину Филипцову:

– Право работников на ежегодный оплачиваемый отпуск закреплено в ст.43 Конституции Республики Беларусь. Согласно ст.170 Трудового кодекса наниматель обязан предоставлять работнику трудовой отпуск в течение каждого рабочего года (ежегодно). И только в исключительных случаях, когда предоставление полного трудового отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на деятельности организации, допускается, с согласия работника, перенести часть отпуска на следующий рабочий год. При этом работнику в обязательном порядке в текущем рабочем году предоставляется часть отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Очередность предоставления трудовых отпусков устанавливается графиком. Утвержденный график обязателен и для нанимателей, и для работников.

Предоставление отпуска с отступлением от графика возможно лишь по договоренности между нанимателем и работником. Необходимо обратить внимание на обязанность нанимателя уведомлять работника о предоставлении трудового отпуска: в соответствии со ст.169 Трудового кодекса наниматель обязан уведомить работника о времени начала трудового отпуска не позднее, чем за 15 календарных дней.

Тот факт, что работник не обратился к нанимателю с заявлением о предоставлении ему трудового отпуска, нельзя квалифицировать как отказ работника от использования трудового отпуска в определенный для него срок. В данном случае наниматель не вправе отказывать работнику в предоставлении трудового отпуска.

Речичанка Елена С. попросила проконсультировать несколько по другому вопросу, связанному с отпусками. Она – внешний совместитель, и ее интересует, какая должна быть продолжительность трудового отпуска у такого работника, который занят только на половину ставки? У нее всегда было 24 календарных дня, а ей недавно сообщили, что якобы должно быть только 12. Правильно ли это?

Главный правовой инспектор труда Екатерина Филипцова:

– Жительницу Речицы проинформировали неверно. Дело в том, что минимальная

продолжительность трудового отпуска для работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, такая же, как и у работника, который занят полный рабочий день, – 24 календарных дня. Это регламентировано ст.155 Трудового кодекса Республики Беларусь.



Подготовил Владимир НИКОЛАЕВ

Источник:

[https://1prof.by/news/society/otpusk\\_ne\\_po\\_grafiku\\_rabotniku\\_i\\_nanimatelyu\\_luchshe\\_dogovoritsya.html](https://1prof.by/news/society/otpusk_ne_po_grafiku_rabotniku_i_nanimatelyu_luchshe_dogovoritsya.html) © 1prof.by

---

**Source URL:** <https://www.mpt.gov.by/node/4666>