**По вопросу:**  Можно ли предоставлять отпуск работнику по выходным дням?

**Сообщаем: …….**В соответствии со ст. 125 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем, при этом одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Законодательство не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска. В этой связи оставшиеся дни отпуска могут быть разделены на любое количество частей (например, два дня, пять дней, восемь дней и т.д.), если работник и работодатель достигнут соглашения по этому вопросу.

В то же время за короткий срок работник не сможет полноценно отдохнуть и восстановить силы, поэтому чрезмерно отпуск дробить не рекомендуется.

Следует иметь в виду, что работодатель не вправе самостоятельно решить вопрос не только о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, но и о продолжительности этих частей (в частности, в обязательном порядке требовать от работника включения в отпуск выходных дней). Этот вопрос решается только по соглашению сторон трудового договора.

**Источник:** *{Вопрос: О разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части. (Письмо Роструда от 17.07.2009 N 2143-6-1) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос:** У работника за предыдущие годы имеются части неиспользованных отпусков. Возможно ли использование в текущем году частей ежегодных отпусков за прошлые годы, не превышающих 28 календарных дней, за счет того, что работник напишет заявления на отпуск в выходные дни (субботу, воскресенье)? Не будет ли это считаться скрытой компенсацией?

**Ответ:** В случае если работник не использовал части ежегодных отпусков за прошлые годы, которые были перенесены для использования на текущий год, то в текущем году работнику нужно предоставить основной ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней, а также неиспользованные отпуска за прошлые годы. Одна часть ежегодного отпуска в текущем году обязательно должна составить 14 календарных дней, а оставшиеся дни предоставляемого отпуска (как за этот год, так и за предыдущие) по согласованию с работодателем работник имеет право разбить на неопределенное количество частей и взять их в любые календарные дни, то есть и в выходные дни.

………..
В Письме Роструда от 01.03.2007 N 473-6-0 указано, что ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем. При этом трудовое законодательство не содержит положений о том, каким образом можно делить неиспользованный отпуск (28 дней) за предыдущий год.

В ст. 125 ТК РФ установлены способы разделения на части ежегодного отпуска. 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. На какое количество частей можно разделить оставшуюся часть оплачиваемого отпуска и какова продолжительность этих частей, законодательством не установлено.

Письмом Роструда от 17.07.2009 N 2143-6-1 разъяснено, что законодательство не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска. Одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней, а оставшиеся дни отпуска могут быть разделены на любое количество частей (например, два дня, пять дней, восемь дней и т.д.), если работник и работодатель достигнут соглашения по этому вопросу. В то же время за короткий срок работник не сможет полноценно отдохнуть и восстановить силы, поэтому чрезмерно отпуск дробить не рекомендуется.

В соответствии со ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Календарный день - период времени продолжительностью двадцать четыре часа. Календарный день имеет порядковый номер в календарном месяце (п. 7 ст. 2 Федерального закона от 03.06.2011 N 107-ФЗ "Об исчислении времени").

……..

……В случае если работодатель по согласованию с работником будет ежегодно переносить отпуск или часть отпуска работников на следующий год и потом предоставлять его в выходные дни, это может вызвать споры с трудовой инспекцией, так как из года в год работники не смогут полноценно отдыхать, а право работника на отдых является его конституционным правом.

Также систематическое предоставление работникам части ежегодного отпуска в выходные дни может быть расценено контролирующими органами как скрытая форма выплаты сотруднику компенсации за неиспользованный отдых, потому что в выходные дни он и так отдыхал бы. Компенсацию же можно выплачивать только за ту часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней. Поэтому не рекомендуется постоянно использовать на практике такой способ предоставления отпуска.

В настоящее время судебная практика по данному вопросу отсутствует…….

**Источник:** *{Вопрос: У работника за предыдущие годы имеются части неиспользованных отпусков. Возможно ли использование в текущем году частей ежегодных отпусков за прошлые годы, не превышающих 28 календарных дней, за счет того, что работник напишет заявления на отпуск в выходные дни (субботу, воскресенье)? Не будет ли это считаться скрытой компенсацией? (Консультация эксперта, 2012) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос:** Сотрудник отгулял первую половину отпуска продолжительностью 14 календарных дней. Оставшиеся дни отпуска он просит предоставлять ему по выходным дням в течение следующих 2 месяцев. Можно ли так предоставлять отпуск работнику?

А.И.Рогова, г. Екатеринбург

**Ответ:** Нельзя. Несмотря на то что ТК этого прямо не запрещает, а только устанавливает, что одна часть отпуска не может быть меньше 14 календарных дней [<1>](#P13). Однако если вы дадите работнику отпуск на выходные дни, то фактически он не использует отпуск. Ведь эти дни для работника и так нерабочие, а значит, для того чтобы отдохнуть, брать отпуск на эти дни нет необходимости. Этот подход разделяют и в Роструде.

*Из авторитетных источников*

*Шкловец Иван Иванович, заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости*

*"Трудовой* *кодекс* *предоставляет возможность работодателю и работнику по соглашению делить отпуск на части, одна из которых не может быть менее 14 календарных дней* [*<1>*](#P13)*. С формальной точки зрения оставшуюся часть отпуска можно делить на неограниченное число частей. Вместе с тем не следует забывать о двух моментах. Во-первых: законодатель предусмотрел, что отпуск - это вид отдыха* ***наряду*** *с выходными, которые являются еженедельным непрерывным отдыхом. Суть отпуска - восстановить работоспособность, снять накопленную в течение рабочего года усталость. И поэтому у отпуска и выходных разные цели. Во-вторых: не следует забывать, что отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, относящимся к локальным нормативным актам и являющимся обязательным для исполнения работником и работодателем, и любое разделение отпуска на части должно находить свое отражение в графике отпусков.*

*Таким образом, во избежание претензий со стороны государственных инспекторов труда следует воздерживаться от предоставления частей отпуска,* совпадающих с выходными днями".

**Источник:**

{Вопрос: Сотрудник отгулял первую половину отпуска продолжительностью 14 календарных дней. Оставшиеся дни отпуска он просит предоставлять ему по выходным дням в течение следующих 2 месяцев. Можно ли так предоставлять отпуск работнику? ("Главная книга", 2012, N 10) {КонсультантПлюс}}

**Для поиска информации по вопросу использовались ключевые слова в строке «быстрый поиск»: оформление отпуска в выходные дни**

**Путеводитель по кадровым вопросам**

 **А также при помощи «i» статья 120, 125 ТК РФ**

**Важные моменты выделены цветом. Ответ подготовлен 07.10.2016 года.**

**Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций:** [**http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/**](http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/)

 *{Вопрос: О разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части. (Письмо Роструда от 17.07.2009 N 2143-6-1) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос:** О разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части.

**Ответ:**

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

**ПИСЬМО**

**от 17 июля 2009 г. N 2143-6-1**

В Правовом управлении Роструда рассмотрено письмо. Сообщаем следующее.

В соответствии со ст. 125 Трудового кодекса РФ ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем, при этом одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Законодательство не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска. В этой связи оставшиеся дни отпуска могут быть разделены на любое количество частей (например, два дня, пять дней, восемь дней и т.д.), если работник и работодатель достигнут соглашения по этому вопросу.

В то же время за короткий срок работник не сможет полноценно отдохнуть и восстановить силы, поэтому чрезмерно отпуск дробить не рекомендуется.

Следует иметь в виду, что работодатель не вправе самостоятельно решить вопрос не только о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части, но и о продолжительности этих частей (в частности, в обязательном порядке требовать от работника включения в отпуск выходных дней). Этот вопрос решается только по соглашению сторон трудового договора.

Таким образом, при предоставлении работнику части отпуска, например, продолжительностью два календарных дня (четверг и пятница) в соответствии с его заявлением выходные дни в него (в отпуск) не включаются.

Начальник правового управления

А.В.АНОХИН

17.07.2009

 *{Вопрос: У работника за предыдущие годы имеются части неиспользованных отпусков. Возможно ли использование в текущем году частей ежегодных отпусков за прошлые годы, не превышающих 28 календарных дней, за счет того, что работник напишет заявления на отпуск в выходные дни (субботу, воскресенье)? Не будет ли это считаться скрытой компенсацией? (Консультация эксперта, 2012) {КонсультантПлюс}}*

**Вопрос:** У работника за предыдущие годы имеются части неиспользованных отпусков. Возможно ли использование в текущем году частей ежегодных отпусков за прошлые годы, не превышающих 28 календарных дней, за счет того, что работник напишет заявления на отпуск в выходные дни (субботу, воскресенье)? Не будет ли это считаться скрытой компенсацией?

**Ответ:** В случае если работник не использовал части ежегодных отпусков за прошлые годы, которые были перенесены для использования на текущий год, то в текущем году работнику нужно предоставить основной ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней, а также неиспользованные отпуска за прошлые годы. Одна часть ежегодного отпуска в текущем году обязательно должна составить 14 календарных дней, а оставшиеся дни предоставляемого отпуска (как за этот год, так и за предыдущие) по согласованию с работодателем работник имеет право разбить на неопределенное количество частей и взять их в любые календарные дни, то есть и в выходные дни.

**Обоснование:** Право работника на отдых закреплено в ч. 5 ст. 37 Конституции РФ.

Согласно абз. 5 ст. 2 Трудового кодекса РФ основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно в целях обеспечения их права на отдых.

Статьей 115 ТК РФ установлено, что работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии со ст. 124 ТК РФ установлено, что ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

В Письме Роструда от 01.03.2007 N 473-6-0 указано, что ежегодные отпуска за предыдущие рабочие периоды могут предоставляться либо в рамках графика отпусков на очередной календарный год, либо по соглашению между работником и работодателем. При этом трудовое законодательство не содержит положений о том, каким образом можно делить неиспользованный отпуск (28 дней) за предыдущий год.

В ст. 125 ТК РФ установлены способы разделения на части ежегодного отпуска. 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. На какое количество частей можно разделить оставшуюся часть оплачиваемого отпуска и какова продолжительность этих частей, законодательством не установлено.

Письмом Роструда от 17.07.2009 N 2143-6-1 разъяснено, что законодательство не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска. Одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней, а оставшиеся дни отпуска могут быть разделены на любое количество частей (например, два дня, пять дней, восемь дней и т.д.), если работник и работодатель достигнут соглашения по этому вопросу. В то же время за короткий срок работник не сможет полноценно отдохнуть и восстановить силы, поэтому чрезмерно отпуск дробить не рекомендуется.

В соответствии со ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Календарный день - период времени продолжительностью двадцать четыре часа. Календарный день имеет порядковый номер в календарном месяце (п. 7 ст. 2 Федерального закона от 03.06.2011 N 107-ФЗ "Об исчислении времени").

Из вышеуказанного можно сделать следующие выводы:

- работнику должен предоставляться ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 28 календарных дней для отдыха и восстановления работоспособности. Причем одна часть отпуска должна составлять не менее 14 календарных дней. Порядок предоставления оставшейся части отпуска согласуется работником и работодателем;

- перенос отпуска на другой год допускается в исключительных случаях. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется, а порядок предоставления неиспользованного отпуска за предыдущий рабочий период определяется путем соглашения между работником и работодателем;

- работнику отпуск предоставляется в календарных днях, а не рабочих. Поэтому выходные дни тоже могут быть использованы в числе дней отпуска.

Следовательно, работник имеет право выбирать для отпуска любые календарные дни, будь то рабочие или выходные дни. При этом работник должен согласовать с работодателем предоставление частей отпуска только в нерабочие (выходные) календарные дни текущего года.

Поскольку трудовым законодательством РФ не установлено, каким образом следует делить перенесенный неиспользованный отпуск (28 дней) за предыдущий год, то можно сделать вывод, учитывая вышеизложенное: если работник не отгулял отпуск за прошлый год, который был перенесен в связи с производственной необходимостью (28 дней), и за текущий год (28 дней), то работнику следует предоставить одну часть отпуска в количестве не менее 14 календарных дней, а остальные дни отпуска (42 дня) работник вправе по согласованию с работодателем разбить на периоды, приходящиеся на календарные выходные дни.

В случае если работодатель по согласованию с работником будет ежегодно переносить отпуск или часть отпуска работников на следующий год и потом предоставлять его в выходные дни, это может вызвать споры с трудовой инспекцией, так как из года в год работники не смогут полноценно отдыхать, а право работника на отдых является его конституционным правом.

Также систематическое предоставление работникам части ежегодного отпуска в выходные дни может быть расценено контролирующими органами как скрытая форма выплаты сотруднику компенсации за неиспользованный отдых, потому что в выходные дни он и так отдыхал бы. Компенсацию же можно выплачивать только за ту часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней. Поэтому не рекомендуется постоянно использовать на практике такой способ предоставления отпуска.

В настоящее время судебная практика по данному вопросу отсутствует.

Н.В.Феодосьева

ООО "КОМПЬЮТЕР ИНЖИНИРИНГ"

Региональный информационный центр

Сети КонсультантПлюс

11.10.2012

 *Путеводитель по кадровым вопросам. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск {КонсультантПлюс}*

**Как правильно посчитать количество дней ежегодного основного оплачиваемого отпуска, если работник написал заявление на отпуск с пятницы по понедельник включительно, а суббота и воскресенье являются его выходными днями?**

Согласно ст. 120 ТК РФ продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях. В эти дни не включаются только нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска. В отношении выходных дней такого уточнения законодатель не делает.

Следовательно, если работник просит предоставить отпуск с 13-го по 16-е число, а 14-е и 15-е - это выходные дни, то отпуск составляет четыре дня. Если же работник не хочет включать выходные дни в отпуск, то ему необходимо оформлять два отдельных отпуска - на 13-е и на 16-е числа.

Следует помнить, что ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части только по соглашению сторон (работодателя и работника) (ч. 1 ст. 125 ТК РФ). Если работодатель не согласен с таким делением, то на заявлении работника необходимо сделать соответствующую визу и довести это решение до сведения работника.

 *{Вопрос: Сотрудник отгулял первую половину отпуска продолжительностью 14 календарных дней. Оставшиеся дни отпуска он просит предоставлять ему по выходным дням в течение следующих 2 месяцев. Можно ли так предоставлять отпуск работнику? ("Главная книга", 2012, N 10) {КонсультантПлюс}}*

"Главная книга", 2012, N 10

**Вопрос:** Сотрудник отгулял первую половину отпуска продолжительностью 14 календарных дней. Оставшиеся дни отпуска он просит предоставлять ему по выходным дням в течение следующих 2 месяцев. Можно ли так предоставлять отпуск работнику?

А.И.Рогова, г. Екатеринбург

**Ответ:** Нельзя. Несмотря на то что ТК этого прямо не запрещает, а только устанавливает, что одна часть отпуска не может быть меньше 14 календарных дней [<1>](#P13). Однако если вы дадите работнику отпуск на выходные дни, то фактически он не использует отпуск. Ведь эти дни для работника и так нерабочие, а значит, для того чтобы отдохнуть, брать отпуск на эти дни нет необходимости. Этот подход разделяют и в Роструде.

*Из авторитетных источников*

*Шкловец Иван Иванович, заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости*

*"Трудовой* *кодекс* *предоставляет возможность работодателю и работнику по соглашению делить отпуск на части, одна из которых не может быть менее 14 календарных дней* [*<1>*](#P13)*. С формальной точки зрения оставшуюся часть отпуска можно делить на неограниченное число частей. Вместе с тем не следует забывать о двух моментах. Во-первых: законодатель предусмотрел, что отпуск - это вид отдыха* ***наряду*** *с выходными, которые являются еженедельным непрерывным отдыхом. Суть отпуска - восстановить работоспособность, снять накопленную в течение рабочего года усталость. И поэтому у отпуска и выходных разные цели. Во-вторых: не следует забывать, что отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, относящимся к локальным нормативным актам и являющимся обязательным для исполнения работником и работодателем, и любое разделение отпуска на части должно находить свое отражение в графике отпусков.*

*Таким образом, во избежание претензий со стороны государственных инспекторов труда следует воздерживаться от предоставления частей отпуска,* совпадающих с выходными днями".

--------------------------------

<1> Статья 125 ТК РФ.

Е.А.Шаповал

К. ю. н.,

юрист

Подписано в печать

11.05.2012