Материал предоставлен ООО «КонсультантПлюс Югра».

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/)

|  |
| --- |
| Актуально на 30.03.2022 |

**По вопросу:**

сотрудник по решению суда восстановлен на работе, сейчас просит предоставить ему отпуск, в графике отпусков его нет. Имеет ли он право взять оплачиваемый отпуск сейчас?

**Сообщаем:**

|  |
| --- |
| **В ситуации, когда сотрудник восстановился на работе по решению суда после незаконного увольнения, должны быть восстановлены все его трудовые права в полном объеме, в том числе и право на отпуск** ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=114955) Роструда от 14.06.2012 N 853-6-1).Поэтому если у работника на момент увольнения были неиспользованный отпуск или его часть, работодатель обязан предоставить этот отпуск сотруднику в соответствии с графиком отпусков, составленным до начала года. **Если получилось так, что по графику отпуск попал на период вынужденного прогула, то предоставьте его до конца текущего рабочего года. Предоставить отпуск в срок, который просит работник, нужно, если он относится к категории сотрудников, имеющих право уходить в отпуск в любое удобное для них время** ([Статья 123](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&dst=626) ТК РФ).*(Источник: [Статья: Оплачивать ли отпуск работнику, восстановленному по суду (Шаповал Е.А.) ("Главная книга", 2017, N 22) {КонсультантПлюс}](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=231889&dst=100005))***Право на отпуск восстановившийся работник имеет в общем порядке. В** [**графике**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100221) **этого работника нет (по причине увольнения). Поэтому следует исходить из того, что отпуск должен предоставляться ежегодно** ([Статья 122](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144682&dst=100832) ТК РФ). **То есть не позднее окончания текущего рабочего года, если у работника нет права на льготу на предоставление отпуска в любое удобное для него время** ([Статья 123](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144682&dst=100840) ТК РФ).*Рассказываем руководителю**Период вынужденного прогула учитывается при оценке "отпускных" прав* ***восстановленного работника****. Поэтому* ***отпуск*** *должен быть* ***предоставлен ему до конца текущего рабочего года*** *(считая с даты первичного приема на работу).***Предположим,** текущий рабочий год вашего работника - это период с 1 июля 2012 г. по 30 июня 2013 г. Следовательно, отпуск за него должен быть предоставлен не позднее 30 июня 2013 г. Перенести его на следующий рабочий год можно только при наличии двух условий ([Статья 124](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144682&dst=100845) ТК РФ):- производственной необходимости;- письменного согласия работника.*(Источник:*  [*{Вопрос: Работник был уволен 18 июня 2012 г. за неоднократное неисполнение должностных обязанностей. С 8 апреля 2013 г. он восстановлен в прежней должности по решению суда. Теперь он требует предоставить ему оплачиваемый отпуск за время вынужденного прогула, а у нас сейчас нет такой возможности. В течение какого периода после восстановления организация обязана предоставить работнику отпуск за время вынужденного прогула? ("Главная книга", 2013, N 10) {КонсультантПлюс}}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=193630&dst=100006)*)* |

…если работник будет восстановлен на работе по решению суда, то он может использовать те дни отпуска, которые не догулял перед увольнением, и те дни отпуска, которые у него накопились за время вынужденного прогула, так как это время входит в отпускной стаж ([абз. 4 ч. 1 ст. 121](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=330790&dst=619) ТК РФ). При этом работодатель должен будет выплатить отпускные. В соответствии с разъяснениями Роструда работодатель вправе произвести зачет выплаченной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении ([письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=114955) Роструда от 14.06.2012 N 853-6-1).

*(Источник:* [*"Справочник кадровика от А до Я" (Погорельская М.Л., Аминов В.Л.) ("АйСи Групп", 2019) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=258740&dst=108743)*)*

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

«ежегодный отпуск после восстановление по решению суда»

**Полезные документы:**

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

"Главная книга", 2017, N 22

**ОПЛАЧИВАТЬ ЛИ ОТПУСК РАБОТНИКУ, ВОССТАНОВЛЕННОМУ ПО СУДУ**

Работодатель обязан предоставить восстановленному на работе сотруднику не использованный им ежегодный отпуск, несмотря на то что при увольнении ему была выплачена компенсация за отпуск. Сумму такой компенсации можно зачесть в счет выплачиваемых отпускных.

**Восстанавливаем право на отпуск**

В ситуации, когда сотрудник восстановился на работе по решению суда после незаконного увольнения, должны быть восстановлены все его трудовые права в полном объеме, в том числе и право на отпуск [<1>](#P45).

**Поэтому если у работника на момент увольнения были неиспользованный отпуск или его часть, работодатель обязан предоставить этот отпуск сотруднику в соответствии с графиком отпусков, составленным до начала года. Если получилось так, что по графику отпуск попал на период вынужденного прогула, то предоставьте его до конца текущего рабочего года. Предоставить отпуск в срок, который просит работник, нужно, если он относится к категории сотрудников, имеющих право уходить в отпуск в любое удобное для них время** [**<2>**](#P46)**.**

*Справка*

*Период вынужденного прогула - это период со дня, следующего за днем увольнения, до дня выхода на работу по решению суда.*

**Если по какой-то причине в организации нет графика отпусков, то отпуск нужно предоставить на основании заявления работника.**

**В случае когда график есть и к моменту восстановления сотрудника на работе вы не успели отразить в графе 10 (если за основу вы взяли** [**форму N Т-7**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100221)[**<3>**](#P47)**), что отпуск не предоставлен в связи с увольнением, ничего делать не нужно.**

**А вот если в графике уже отмечено, что отпуск не был предоставлен в связи с увольнением, то сделайте так.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ... | ОТПУСК | Примечание |
| дата | перенесение отпуска |
| запланированная | фактическая | основание (документ) | дата предполагаемого отпуска |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 05.07.2017 | 04.09.2017 [<1>](#P40) | Решение Зюзинского суда г. Москвы от 20.07.2017 N 33-1234 | 04.09.2017 [<2>](#P41) | Работник уволен 15.06.2017, Приказ от 15.06.2017 N 21к. Работник восстановлен на работе, Решение Зюзинского суда г. Москвы от 20.07.2017 N 33-1234 [<3>](#P42) |

**Комментарий к документу**

<1> Укажите фактическую дату предоставления отпуска.

<2> Укажите предполагаемую дату предоставления отпуска, определенную после восстановления сотрудника на работе.

<3> После записи об увольнении сделайте запись о восстановлении на работе.

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

<1> [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=114955) Роструда от 14.06.2012 N 853-6-1.

<2> [Статья 123](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&dst=626) ТК РФ.

<3> Утверждена [Постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100006) Госкомстата России от 05.01.2004 N 1.

**Разбираемся с компенсацией за неиспользованный отпуск**

Взыскать ее с работника нельзя [<4>](#P60). Но ее можно зачесть в счет предстоящей выплаты отпускных [<5>](#P61). Действуйте так.

***Шаг 1.*** Рассчитайте отпускные работнику перед отпуском за новый расчетный период (12 календарных месяцев перед месяцем начала отпуска). Учтите, что период вынужденного прогула и выплаченный за это время средний заработок не учитываются при расчете отпускных [<6>](#P62). Но время вынужденного прогула полностью засчитывается в отпускной стаж [<7>](#P63).

***Шаг 2.*** Из полученной в [шаге 1](#P52) суммы вычтите сумму выплаченной при увольнении компенсации за отпуск.

***Шаг 3.*** Выплатите работнику не позднее чем за 3 календарных дня до начала отпуска разницу из [шага 2](#P53).

\* \* \*

Даже если восстановленный работник не попросит об отпуске, ему его все равно нужно предоставить до конца рабочего года. Ведь иначе его трудовые права не будут восстановлены в полном объеме.

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

<4> [Статья 137](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&dst=100931) ТК РФ.

<5> [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=114955) Роструда от 14.06.2012 N 853-6-1.

<6> [Пункт 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&dst=100030) Положения, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922.

<7> [Статья 121](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=221665&dst=619) ТК РФ.

Е.А. Шаповал

Ведущий юрист

Подписано в печать

10.11.2017

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

"Главная книга", 2021, N 14

**Вопрос:** Как рассчитать период отпуска и отпускные работнику, которого восстановили в должности по решению суда?

**Ответ:** Рассчитывайте период отпуска и отпускные работнику в общем порядке с учетом таких правил.

***Правило 1.*** Время вынужденного прогула полностью засчитывается в отпускной стаж [<1>](#P15).

***Правило 2.*** Период вынужденного прогула и выплаченный за это время средний заработок не учитываются при расчете отпускных [<2>](#P16).

***Правило 3.*** **Восстановленному на работе сотруднику нужно предоставить не использованный им ежегодный отпуск по графику отпусков, даже если при увольнении ему была выплачена компенсация за отпуск.**

**Если по графику отпуск попал на период вынужденного прогула, то предоставить его нужно до конца текущего рабочего года. При этом если в графике отпусков уже указано, что отпуск не предоставлен в связи с увольнением сотрудника, то сделайте следующее (если вы используете унифицированную форму графика N Т-7):**

- в [графе 10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100719) после записи об увольнении сделайте запись о восстановлении на работе;

- в [графе 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100726) запишите предполагаемую дату отпуска, согласованную с сотрудником после его восстановления на работе;

- в [графе 7](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100724) укажите дату, с которой работник реально пойдет в отпуск.

***Правило 4.*** Сумму компенсации, выплаченной за неиспользованный отпуск при увольнении, нельзя взыскать с работника. Зачтите ее в счет выплачиваемых отпускных.

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

<1> [ст. 121](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=383539&dst=619) ТК РФ.

<2> [подп. "а" п. 5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&dst=100031) Положения, утв. Постановлением Правительства от 24.12.2007 N 922.

М.А. Кокурина

Старший юрист

Подписано в печать

02.07.2021

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

"Главная книга", 2013, N 10

**Вопрос:** Работник был уволен 18 июня 2012 г. за неоднократное неисполнение должностных обязанностей. С 8 апреля 2013 г. он восстановлен в прежней должности по решению суда. Теперь он требует предоставить ему оплачиваемый отпуск за время вынужденного прогула, а у нас сейчас нет такой возможности.

В течение какого периода после восстановления организация обязана предоставить работнику отпуск за время вынужденного прогула?

А.В.Селезнева, г. Казань

**Ответ:** Отпуск предоставляется не за период вынужденного прогула, а за рабочий год. Восстановление на работе означает восстановление всех трудовых прав работника [<1>](#P17). Поэтому период вынужденного прогула считается периодом работы [<2>](#P18), а рабочий год отсчитывается как у всех - с даты приема на работу (а не с даты восстановления).

Право на отпуск восстановившийся работник имеет в общем порядке. В [графике](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100221) этого работника нет (по причине увольнения). Поэтому следует исходить из того, что отпуск должен предоставляться ежегодно [<3>](#P19). То есть не позднее окончания текущего рабочего года, если у работника нет права на льготу на предоставление отпуска в любое удобное для него время [<4>](#P20).

*Рассказываем руководителю*

*Период вынужденного прогула учитывается при оценке "отпускных" прав* ***восстановленного работника****. Поэтому* ***отпуск*** *должен быть* ***предоставлен ему до конца текущего рабочего года*** *(считая с даты первичного приема на работу).*

Предположим, текущий рабочий год вашего работника - это период с 1 июля 2012 г. по 30 июня 2013 г. Следовательно, отпуск за него должен быть предоставлен не позднее 30 июня 2013 г. Перенести его на следующий рабочий год можно только при наличии двух условий [<5>](#P21):

- производственной необходимости;

- письменного согласия работника.

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

<1> [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=114955) Роструда от 14.06.2012 N 853-6-1.

<2> [Статья 121](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144682&dst=619) ТК РФ.

<3> [Статья 122](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144682&dst=100832) ТК РФ.

<4> [Статья 123](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144682&dst=100840) ТК РФ.

<5> [Статья 124](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=144682&dst=100845) ТК РФ.

М.Г.Мошкович

Юрист

Подписано в печать

08.05.2013

 [*Статья: Дважды в одну реку: восстанавливаем бывшего работника по решению суда (Кокурина М.А.) ("Главная книга", 2021, N 10) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=288612&dst=100004)

**Общие правила восстановления на работе**

Для исполнения решения суда о восстановлении сотрудника нужно предпринять такие шаги [<1>](#P36).

***Шаг 1.*** Издайте приказ руководителя об отмене приказа об увольнении сотрудника не позднее следующего рабочего дня со дня получения судебного решения о восстановлении. К примеру, если ваш представитель был в суде при вынесении решения о восстановлении, то решение ему выдадут в тот же день. А издать приказ вам нужно на следующий день после принятия судом такого решения. То есть ждать вступления в силу решения суда в общем порядке не нужно [<2>](#P37).

…

***Шаг 2.*** Допустите восстановленного сотрудника к работе не позднее дня издания приказа об отмене приказа об увольнении. То есть:

…

***Шаг 3.*** Оплатите работнику время вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением исходя из его среднего заработка. Напомним, что рассчитать средний заработок за время вынужденного прогула нужно по таким формулам [<4>](#P39):

…

***Шаг 4.*** Оформите кадровые документы.

Если по восстановленному сотруднику велась **трудовая книжка**, то в ней нужно признать недействительной запись об увольнении [<7>](#P42).

…

***Шаг 5.*** **Восстановите право на отпуск.**

Если на момент увольнения у сотрудника был неиспользованный отпуск или его часть, то вы обязаны предоставить этот отпуск в соответствии с графиком отпусков. При этом если к моменту восстановления сотрудника на работе он уже пропустил запланированный ранее период отпуска, то можно в [графу 9](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100726) вписать новую дату запланированного отпуска. А в [графах 8](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100725) и [10](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100719) указать, что сотрудник восстановлен на работе. К примеру, так, если у вас унифицированная форма графика.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ... | ОТПУСК | Примечание |
| дата | перенесение отпуска |
| запланированная | фактическая | основание (документ) | дата предполагаемого отпуска |
| 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 05.04.2021 |  | Решение Соломбальского районного суда г. Архангельска от 11.05.2021 N 2-17/2021 | 07.06.2021 | Работник уволен 30.03.2021, Приказ от 30.03.2021 N 7-у. Работник восстановлен на работе, Решение Соломбальского районного суда г. Архангельска от 11.05.2021 N 2-17/2021 |

Выплаченную сотруднику при увольнении компенсацию за неиспользованный отпуск зачтите при выплате отпускных, когда сотрудник соберется в отпуск после своего восстановления на работе [<11>](#P46).

***Внимание!*** *Период вынужденного прогула при незаконном увольнении входит в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск* [*<12>*](#P47)*.*

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

….

<11> [Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=114955) Роструда от 14.06.2012 N 853-6-1.

<12> [ст. 121](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=382637&dst=619) ТК РФ.

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021

**Вопрос:** **Сотрудника восстановили на работе по решению суда в январе 2021 г. При восстановлении на работу у работника восстановилось и право на отпуск. В график отпусков его не включили, так как шел еще суд при утверждении графика отпусков. Образовалась задолженность по отпуску за период с 21.09.2019 по 20.09.2020, и начался новый период 21.09.2020 - 20.09.2021. Каким образом внести изменения в график отпусков на 2021 г.?**

**Ответ:** **Внести изменения в** [**график отпусков**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=47274&dst=100221) **в описанной вами ситуации следует в том же порядке, в котором он был утвержден.**

**Правовое обоснование:** Согласно [ч. 1 ст. 123](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=624) 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=1292) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника ([ч. 2 ст. 123](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=370225&dst=100842) ТК РФ).

24.02.2021

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](https://www.consultant.ru)

**Вопрос:** **О предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику, восстановленному на работе, а также о перерасчете выплат, произведенных в качестве компенсации за неиспользованную часть отпуска.**

**Ответ:**

**ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

**ПИСЬМО**

**от 14 июня 2012 г. N 853-6-1**

В Правовом управлении Федеральной службы по труду и занятости рассмотрено письмо. Сообщаем следующее.

В соответствии со [ст. 394](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=128861&dst=1342) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс) в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор.

**Восстановление на работе означает возвращение работника в прежнее правовое положение, существовавшее до увольнения.**

**Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам за каждый их рабочий год. Рабочий год составляет 12 месяцев и в отличие от календарного года исчисляется с даты поступления на работу.**

[**Кодекс**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=128861&dst=100799) **не предусматривает предоставление в натуре неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, то есть пропорционально отработанному в данном рабочем году времени.**

**В связи с этим при возникновении у работника права на ежегодный оплачиваемый отпуск данный отпуск предоставляется в полном объеме, то есть установленной продолжительности, при условии, что работник не просит предоставить ему только часть отпуска.**

В ситуации, изложенной в письме, следует учитывать, что работник получил компенсацию за часть неиспользованного отпуска. Фактически данная выплата компенсирует часть не использованного работником отпуска.

Таким образом, **в случае если работник желает использовать отпуск в полном объеме, работодатель производит перерасчет и предоставляет данный отпуск с зачетом выплат, произведенных в качестве компенсации за неиспользованную часть отпуска. Другими словами, производится перерасчет оплаты неиспользованной части отпуска, который учитывается при расчете заработной платы.**

Заместитель начальника

Правового управления

А.П.ЕМЕЛЬЯНОВ

14.06.2012

 [*Статья: Как восстановить работника (Шадрина Т.В.) ("Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение", 2022, N 1) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=296810&dst=100057)

…**В отношении уменьшения суммы выплаты на размер компенсации за неиспользованный отпуск, выплаченной при увольнении, Роструд разъяснил** в [Письме](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=114955) от 14.06.2012 N 853-6-1: если работник после восстановления захочет использовать отпуск в полном размере, работодатель может произвести перерасчет и предоставить данный отпуск с зачетом выплат, произведенных в качестве компенсации за неиспользованную часть отпуска. Уменьшить же выплату на сумму компенсации за неиспользованный отпуск не получится. Вернуть ее можно в судебном порядке.