

**Ответы на вопросы,
полученные в ходе проведения публичного обсуждения
правоприменительной практики
в Государственной инспекции труда в Камчатском крае
за третий квартал 2019 года**

1. Работник замещает должность в течение восьми месяцев, в график отпусков на текущий год не включен. Обязан ли работодатель предоставить отпуск данному работнику, если это негативно скажется на рабочем процессе?

Согласно ч. 2 ст. 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

В соответствии с ч. 1 ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

В том случае если отпуск работника не учтен в графике отпусков по причине того, что на момент составления графика работник еще не работал у данного работодателя, то вопрос о времени очередного отпуска решается по соглашению работника и работодателя.

О начале отпуска работодатель обязан письменно уведомить работника за две недели, а выплатить отпускные – не менее чем за 3 дня до наступления отпуска.

Согласно ч. 4 ст. 123 ТК РФ только отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Таким образом, вопрос о предоставлении очередного отпуска работнику может быть разрешен по согласованию с работодателем.

В случае несогласия с работодателем, работник имеет право обратиться в суд для рассмотрения индивидуального трудового спора в рамках статей 381-397 ТК РФ.