

Сотрудник может делить отпуск на сколько угодно частей при условии,  
что одна не меньше 14 дней

Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее - ТК) разрешает делить отпуск на части с условием, что одна из этих частей — не меньше 14 дней. Получается, что вторую часть можно использовать по своему усмотрению: работник может оформить день или два. Закон конкретных требований тут не предъявляет. Как можно разделить ежегодный оплачиваемый отпуск, напомнили эксперты Роструда в письме от 10.01.2024. № ПГ/28100-6-1. Предоставление отпуска — обязанность работодателя. Продолжительность отпуска по общему правилу составляет 28 календарных дней. Предоставляется отпуск в соответствии с графиком, который работодатель утверждает за две недели до начала нового календарного года. 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 (часть 1 статьи 125 ТК). Какая именно часть — неважно: об этом в законе не сказано ни слова.

Вопрос о разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части и о продолжительности этих частей решается только по соглашению между работником и работодателем. Работодатель не вправе сам решать, как и на сколько работник пойдёт в отпуск. Продолжительность каждой части отпуска определяют по соглашению сторон трудового договора. Если работник использует отпуск по частям, ему предоставляют то количество дней отпуска, которое он согласовал с работодателем. Если стороны не могут договориться, как делить отпуск, предоставить отдых надо полностью (письмо Минтруда от 01.11.2023 № 14-6/ООГ-6853). ТК не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска. При использовании отпуска по частям работнику предоставляется то количество дней, которое было согласовано с работодателем и указано в его заявлении, — пишет Роструд в своём письме. Получается, работник может делить отпуск на сколько угодно частей — хоть на 2, хоть на 3, хоть на 10. Главное, согласовать это с работодателем и учесть, что одна часть отпуска должна быть не меньше 14 дней.

Раздайте работника памятки с правилами деления отпусков. Памятка поможет не запутаться вам и работникам, когда дело дойдёт до планирования ежегодного отпуска.

Выходит, что брать отпуск работник может хоть на день, и день этот может быть, скажем, субботой. Прямого запрета на это в ТК нет. Но Минтруд и «Онлайнинспекция» периодически на этот счёт высказываются в отрицательном ключе. Онлайнинспекторы поясняют: «чрезмерное дробление отпуска или предоставление отпуска только в выходные не рекомендуется, поскольку работник в таком случае не сможет полноценно отдохнуть и восстановить силы». Минтруд эту позицию тоже поддержал в письме от 07.12.2018 № 14-2/ООГ-9754. В письме чиновники вообще запрещают брать отпуск только в субботу-воскресенье. И ещё важное: статья 8 ТК запрещает прописывать в локальных нормативных актах (ЛНА) нормы, которые ухудшали бы положение работников по сравнению с трудовым законодательством. То есть нельзя закреплять в Положениях, правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР), трудовых и коллективных договорах какие-то придуманные «отпускные» правила из разряда «а давайте мы отпуск меньше 7 дней вообще никому давать не будем». Проверьте, нет ли в ваших ЛНА подобных требований. Если их заметят инспекторы во время проверки, ждите штраф. А проверку в период моратория вполне могут инициировать по жалобе сотрудника.

Заведующий отделом по труду  
администрации Алтайского района

А.М. Могилевцев