

Отзыв из отпуска в связи с производственной необходимостью: как оформить

Иногда обстоятельства требуют присутствия на рабочем месте сотрудника, который находится в очередном отпуске. Может ли работодатель принудительно прервать этот отпуск и заставить человека приступить к исполнению трудовых обязанностей? Как правильно отозвать сотрудника из отпуска? И что делать, если он не хочет досрочно выходить на работу? Эти и другие вопросы рассмотрим в статье.

По каким законным основаниям можно отозвать работника из очередного отпуска?

Отзыв работника из отпуска регулируется ст. 125 ТК РФ. В соответствии с ней такой отзыв допускается только с согласия работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Ситуации, когда неожиданно нужно отозвать работника из законно полученного и честно заработанного отпуска, встречаются нередко. Причины у работодателя могут быть разными, но они должны быть вескими и обоснованными. Наиболее частыми причинами являются:

- болезнь работника, если его нечем заменить;
- проверка в учреждении, организованная налоговыми органами, трудовой инспекцией;
- проведение инвентаризации имущества, которая требует присутствия конкретного работника;
- неполадки компьютерной системы (нужен системный администратор);
- возникновение форс-мажорных ситуаций (ограбление, пожар и т. д.).

Какие процедуры нужно соблюсти работодателю при отзыве работника из отпуска, чтобы выполнить все требования ТК РФ?

Алгоритм отзыва работника следующий:

1. Оформляем служебную записку. Ее оформляет начальник подразделения, где трудится работник. В ней указывается причина, по которой работника следует отозвать из отпуска. Документ подается руководителю учреждения на согласование. Ознакомившись с запиской, руководитель ставит на ней резолюцию (свое согласие или отказ), указывает дату и расписывается. Форма служебной записки произвольная.
2. Обращаемся к работнику с просьбой о выходе на работу. Просьбу оформляем документально в виде уведомления, сообщения, иного документа. В нем следует указать причину отзыва из отпуска и дату выхода на работу. В уведомлении работник вправе отразить свое согласие или несогласие относительно преждевременного выхода из отпуска. Отметим, что согласие может представлять собой и отдельный документ. Документооборот по данному вопросу целесообразно предусмотреть внутренним локальным актом учреждения.

Предлагаем форму уведомления работника об отзыве его из отпуска с его согласия.

Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы
«Школа № 7»
Учителю начальных классов
С. С. Хохлову
УВЕДОМЛЕНИЕ
15.07.2019 № 5

Уважаемый Семен Семенович!

В связи с производственной необходимостью и в соответствии с ч. 2 ст. 125 ТК РФ просим Вас дать согласие на отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска с 15.07.2019.

Не использованная в связи с отзывом часть отпуска будет предоставлена Вам по выбору в удобное для Вас время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Директор

Антонов С. Н. Антонов

Согласен на отзыв из оплачиваемого ежегодного отпуска с 15.07.2019.

Неиспользованную часть отпуска в количестве 5 дней прошу предоставить мне

с 12.08.2019.

Хохлов, С. С. Хохлов

15.07.2019

4. Вносим изменения в график отпусков и личную карточку работника.

5. Пересчитываем отпускные, корректируем налоги и страховые взносы.

В связи с производственной необходимостью беременная работница была отозвана из очередного отпуска. Письменное согласие от нее получено. Правомерно ли действия учреждения?

Если нет, то какая ответственность предусмотрена за данное правонарушение?

Согласно ч. 2, 3 ст. 125 ТК РФ не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Таким образом, даже при наличии письменного согласия сотрудницы по результатам проверки трудовой инспекцией учреждение будет привлечено к административной ответственности по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ, а в случае совершения аналогичного нарушения повторно — по ч. 2 ст. 5.27. Отзывать работников данных категорий из отпуска нельзя, даже при наличии их согласия.

В связи с производственной необходимостью работнику было направлено уведомление с просьбой прервать очередной отпуск и заменить заболевшего сотрудника. Однако работник отказался выйти из отпуска. Можно ли расценить его действия как нарушение трудовой дисциплины?

Если да, то возможно ли привлечение к дисциплинарной ответственности?

Правовую оценку данной ситуации дал суд: с учетом того, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (ч. 2 ст. 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины (п. 37 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Таким образом, отказ работника, законно находящегося в очередном отпуске, выйти на работу не может быть расценен как неисполнение или ненадлежащее исполнение

по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за которое работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание на основании ст. 192 ТК РФ. Следовательно, применить к работнику дисциплинарное взыскание в виде замечания, выговора, увольнения по данному основанию нельзя.

А вот если работника принудительно заставили прервать отпуск и выйти на работу, не получив его согласия на это, действия работодателя могут быть расценены как нарушение трудовой дисциплины — с соответствующими последствиями.

В качестве примера рассмотрим [Апелляционное определение Московского городского суда от 16.09.2013 по делу № 11-26575/2013](#). Было принято решение об увольнении руководителя организации. На момент принятия решения руководитель находился в отпуске. Когда вернулся, он был вынужден ознакомиться с приказом об увольнении. Работодатель не смог предоставить суду доказательств получения согласия сотрудника на выход из отпуска. Судебная коллегия пришла к выводу о том, что увольнение незаконно и в соответствии с ч. 1 ст. 394 ТК РФ истец должен быть восстановлен на работе в ранее занимаемой должности с даты незаконного увольнения.

Обратите внимание: даже если досрочный выход на работу обусловлен чрезвычайными обстоятельствами, это не дает работодателю права требовать, чтобы сотрудник прервал отдых. Еще раз подчеркнем, что он имеет право отгулять свой отпуск полностью. В связи с этим показательно [Постановление Президиума Московского городского суда от 24.04.2018 по делу № 44г-93/2018](#). Высокопоставленный работник банка попал под следствие, когда находился в очередном отпуске. Он был приглашен работодателем в здание банка для рассмотрения вопроса об его отзыве из отпуска и предоставления пояснения. Сотрудник явился на свое рабочее место для соответствующей беседы, но отказался дать согласие на отзыв из отпуска. Несмотря на это, трудовой договор с ним расторгли.

Суды нижестоящих инстанций поддержали работодателя, поскольку основания для увольнения имелись. К тому же работодатель предпринимал неоднократные попытки отозвать истца из отпуска. Работодатель полагал, что раз сотрудник имеет возможность явиться на свое рабочее место в период отпуска, значит, он может и выйти на работу. На период отпуска истец нес полную ответственность за вверенные ему денежные ценности, имел свободный доступ к имуществу. Увольнением работодатель пытался пресечь возможные попытки причинения ущерба организации, ее вкладчикам и кредиторам.

Однако президиум суда счел данную позицию ошибочной, указав, что утверждения о необходимости пресечь возможные попытки причинить ущерб по своей правовой природе носят характер общего субъективного предположения, на котором решение суда согласно ст. 196, 198 ГПК РФ основано быть не может. В то же время, согласно нормам трудового права, увольнение работника в период нахождения его в очередном отпуске недопустимо.

В БУ внеплановая проверка со стороны трудовой инспекции. Может ли руководитель учреждения прервать отпуск и возвратиться на работу? Нужен ли приказ, если да, то какой формы?

Как правило, руководитель, находящийся в отпуске, при возникновении ситуаций, требующих его личного участия, самостоятельно принимает решение о прерывании отпуска и возвращении на работу. В таком случае руководитель оформляет приказ о своем досрочном выходе из отпуска. Унифицированной формы такого приказа нет, поэтому составлять его можно в произвольной форме. В приказе отражаются Ф. И. О., должность,

дата выхода на работу и причина прерывания отпуска. На основании данного документа работник кадровой службы вносит в личную карточку руководителя организации и в график отпусков сведения о количестве дней неиспользованного отпуска.

Подчеркнем, что, как и любой другой работник, директор должен дать свое письменное согласие досрочно выйти из отпуска (ст. 125 ТК РФ). Приведем примерную форму приказа об отзыве директора из очередного отпуска.

Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы
«Школа № 7»

ПРИКАЗ

от 17.07.2019

№ 6-лс

Об отзыве из отпуска

В связи с производственной необходимостью (проведением внеплановой проверки трудовой инспекцией) досрочно прекращаю отпуск и приступаю к выполнению своих должностных обязанностей с 17.07.2019.

Директор Антонов С. Н. Антонов

Таким образом, при отзыве сотрудника из очередного отпуска на работу независимо от занимаемой им должности оформляется приказ. Форму приказа БУ может разработать самостоятельно, ее утверждает руководитель учреждения.

В связи с производственной необходимостью работник был отозван из отпуска по приказу руководителя учреждения. Может ли работодатель удержать отпускные из заработной платы в части неиспользованных дней отпуска?

Что делать с НДФЛ, перечисленным с суммы отпускных?

ТК РФ не содержит положений, регулирующих вопросы перерасчета суммы излишне выплаченных отпускных. По нашему мнению, поскольку после отзыва работника из отпуска ему будет начисляться зарплата, часть отпускных за неиспользованные дни отпуска является излишне выплаченной суммой. Однако удержать ее с работника по инициативе учреждения не получится.

Удержания из зарплаты работника производятся только в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ и иными федеральными законами. Данный случай удержания Трудовым кодексом не предусмотрен.

В нашей ситуации работник может добровольно перечислить излишне выплаченную сумму отпускных на счет учреждения, внести в кассу либо написать заявление об удержании данной суммы из заработной платы.

ФНС в [Письме от 24.10.2013 № БС-4-11/190790](#) указала, что при отзыве работника из отпуска организация (налоговый агент) производит перерасчет суммы отпускных и, соответственно, удержанной ранее суммы НДФЛ. Начисленные ранее суммы отпускных и соответствующие суммы налога сторнируются, а за фактически отработанные дни начисляется заработная плата и исчисляется налог.