

**Один из наиболее часто задаваемых сейчас вопросов, можно ли принудительно отправить работника в ежегодный оплачиваемый отпуск?**

1. Исходя из норм ТК РФ, единственным случаем, когда организация может определить период ежегодного оплачиваемого отпуска работника без согласования с ним, является ситуация, когда организация предоставляет его полной продолжительностью (например, 28 календарных дней), а работник не относится к тем, кто имеет право на отпуск в удобное для них время (например, это работник, у кого есть трое или более детей младше 12 лет), по утвержденному графику отпусков. В этом случае даты отпуска в графике организация определяет без согласования с работником.

2. Если же организация предоставляет отпуск по частям или у работника есть право на отпуск в удобное время, то организация должна **согласовать** даты отпуска с работником, и внести соответствующие даты в график отпусков.

График отпусков обязателен и для работника, и для работодателя. Поэтому по общему правилу без согласия работодателя работник не может перенести отпуск, а работодатель не вправе отправить работника в отпуск не по графику.

При этом и в первом, и во втором случае необходимо уведомить работника о начале отпуска не менее чем за 2 недели до его начала.

**ООО «Аудиторская служба «Партнёры»**

**05.06.2020**