

Может ли сотрудник досрочно вернуться из отпуска по своему желанию

Роструд дал разъяснение на актуальный вопрос о досрочном выходе из ежегодного оплачиваемого отпуска по инициативе работника. Согласно действующему законодательству, прервать отпуск и вернуться к работе по личному заявлению сотрудника невозможно. Такой порядок установлен **статьёй 125** Трудового кодекса РФ.

Что говорит Трудовой кодекс?

Трудовой кодекс России регулирует порядок предоставления и использования ежегодного оплачиваемого отпуска. Согласно **статье 125 ТК РФ**, отзыв работника из отпуска возможен только с его согласия и исключительно по инициативе работодателя. Это означает, что работник сам не может прерывать отпуск по собственному желанию и досрочно выходить на работу. Исключение составляют лишь случаи, когда инициатива исходит от работодателя, и тогда требуется письменное согласие сотрудника.

При этом, неиспользованная часть отпуска не пропадает. Работник может использовать оставшиеся дни в течение текущего рабочего года или перенести их на следующий.

Разъяснение Роструда: кто может принять решение об отзыве из отпуска?

В своих официальных разъяснениях Роструд подтвердил, что досрочный выход сотрудника из отпуска по его личной инициативе не предусмотрен законом. Основное право на решение вопроса о прерывании отпуска принадлежит работодателю. Даже если работник по каким-либо причинам хочет выйти на работу раньше, это не может быть выполнено без согласия работодателя.

Роструд подчёркивает, что работник может вернуться на свое рабочее место только после того, как работодатель примет решение об отзыве. Кроме того, важно учитывать, что отзыв возможен не во всех случаях. Трудовой кодекс ограничивает возможность отзыва, когда это может привести к нарушению прав работника или условий труда.

Какие варианты есть у работника?

Если по каким-либо причинам работник желает досрочно вернуться на работу, он может обсудить это с работодателем. Однако, решение останется за работодателем. Если же отзыв невозможен или нецелесообразен, сотрудник вправе:

- использовать оставшуюся часть отпуска в удобное время в течение текущего года
- присоединить оставшиеся дни к отпуску следующего года

Важно отметить, что инициатива по прерыванию отпуска должна исходить исключительно от работодателя. Если сотрудник обратится с просьбой прервать отпуск, работодатель может отказать, ссылаясь на нормы ТК РФ.

В каких случаях работодатель может отозвать сотрудника из отпуска?

Законодательством предусмотрены определённые ситуации, когда работодатель может

принять решение об отзыве сотрудника из отпуска. Однако такие случаи должны быть **обоснованы** необходимостью для работодателя, а также **согласованы с работником**.

Среди примеров ситуаций, когда возможно прерывание отпуска:

1. Необходимость срочного выполнения важных задач.
2. Производственная необходимость, когда без участия сотрудника невозможно продолжение работы.

Тем не менее, работодатель не может отозвать сотрудника без его письменного согласия, а также обязан предоставить неиспользованные дни отпуска позже.

Читайте также Очередное повышение ключевой ставки