

Правила предоставления ранее неиспользованного отпуска

На практике довольно часто встречаются ситуации, когда работник в течение года вообще **не ходил в отпуск**. А кое-кто не отдыхал по два-три года и более, тогда как нормы трудового законодательства это запрещают. В связи с этим нередко приходится оформлять **отпуск за истекшие периоды**. Как это сделать правильно?

Требования законодательства

Статья 124 Трудового кодекса гласит: более чем **2 года** работать без отдыха нельзя. И это не зависит от желания сотрудника — работодатель должен направить его в отпуск в буквальном смысле насильно.

Мы уже писали о том, что [график отпусков](#) является обязательным для исполнения документом — это касается и работодателя, и работника. Таковы нормы статьи 123 ТК РФ. Иначе говоря, если включить сотрудника-трудоголика в график отпусков, то «отвертеться» он не сможет. Но следует помнить, что **за 2 недели** до начала отпуска работника необходимо о нем известить — письменно, под подпись. Также нужно рассчитать отпускные и выплатить их. Если все эти условия исполнить, то к работодателю претензий при трудовой проверке не будет.

Однако на практике обычно все происходит иначе — непредоставленный ранее отпуск приходится оформлять в срочном порядке.

Прошлогодний отпуск в графике

Как правильно предоставлять прошлогодний отпуск? По заявлению работника или путем включения в график? Существуют сторонники и того, и другого способа.

Первые ссылаются на статью 124 ТК РФ: в ней сказано, что **перенос отпуска осуществляется по заявлению**. Другая часть бухгалтеров и кадровиков полагает, что это не исключает необходимости включить «просроченный» отпуск в график. Ведь работник может и не написать заявления, и тогда **иных оснований отправить его в отпуск не будет**.

В статье же 124 идет речь о ситуации, когда работодатель не предупредил работника за 2 недели и не выдал ему отпускные. В таком случае, действительно, с работника следует получить заявление на отпуск.

Текущий и просроченный отпуск: какова периодичность

Какой отпуск предоставлять прежде — положенный в текущем году или за прошлый период? И тут на практике применяется 2 подхода:

1. **Вначале предоставляется текущий отпуск**, поскольку он положен ежегодно. Подтверждает возможность такого подхода письмом Роструда от 1 марта 2007 года № 473-6-0, в котором сказано об отсутствии в Трудовом кодексе положений о предоставлении отпусков в хронологическом порядке. Следовательно, никакого нарушения в том, чтобы сначала пойти в «текущий» отпуск, нет.
2. **Вначале предоставляется прошлогодний отпуск**. Если их накопилось несколько, например, за период с 2016 года, то последовательность такая: отпуск за 2016 год, затем за 2017, и в последнюю очередь — за текущий 2018 год. Упомянутому выше письму Роструда это не противоречит, требование статьи 122 ТК РФ о предоставлении отпуска в текущем году также исполняется. Кроме того, в этом случае работодатель предпринимает шаги для сокращения объема своего нарушения.

Выбор остается за работодателем — его следует отразить в приказе или ином локальном акте.

Длина просроченного отпуска

Предположим, сотрудник не отдыхал 4 года. Как долго может длиться его отпуск? Что, если он будет отдыхать весь накопившийся срок подряд — а это более 100 дней?

Работодатели в подобной ситуации иногда опасаются предоставлять столь длинный отпуск. Между тем это как раз лучший способ сократить риск получения претензии со стороны трудовой инспекции. Можно смело отправлять сотрудника в отпуск на весь срок — Трудовому кодексу это не противоречит.