



Просто о сложном.....

Отзыв из отпуска по производственной необходимости.

Законодательство дает работодателю возможность вызывать работника из отпуска. Перечень оснований для отзыва не определен. Основанием может послужить любая причина, которую определяет руководитель. Но вызвать сотрудника на работу из отпуска **БЕЗ ЕГО СОГЛАСИЯ** не получится.

Если возникают причины для отзыва сотрудника, работодатель должен направить ему письменное уведомление, в котором сотрудник не только напишет, что согласен вернуться на работу, но и решит, когда отгуляет остаток дней отпуска. Возможно отдохнуть в другое время в этом году или присоединить дни к отпуску в следующем году. Переносить отпуск на третий год и дальше запрещено.

Существует запрет на вызов из отпуска несовершеннолетних, беременных и работников с вредными и опасными условиями труда (**ч. 3 ст. 125 ТК**). Не надо отзываться из отпуска и тех, кто в итоге не сможет отгулять подряд 14 календарных дней отпуска за рабочий год.) письмо Минтруда от **03.10.2019 № 14-2/ООГ-7286**).

Отпуск совместителя, напрямую зависит от его отпуска на основной работе. Такие отпуска предоставляют одновременно даже в том случае, если на работе по совместительству у сотрудника совсем нет стажа. Отозвать совместителя из отпуска можно только в том случае, если его отзывают из отпуска и по основному месту работы. Это касается и ситуации, когда прервать отпуск и выйти на работу просит сам сотрудник, (письмо **Роструда от 30.03.2021 № ПГ/05772-6-1**).

Законодательство разрешает отзываться сотрудников только из ежегодного оплачиваемого отпуска. Из отпуска без сохранения зарплаты отозвать сотрудника нельзя.

Исполнитель Специалист по правовым вопросам Валеева Н. В.
Тел. 83512191254