**Работник годами не ходит в отпуск. Чем это грозит компании и самому сотруднику**

*Узнайте, что грозит работодателю, если сотрудники долго не берут очередные отпуска. Что делать, если работник отказывается идти в отпуск, и когда ему не положена компенсация за неиспользованные дни — в статье.*

**«У нас работники сами не идут в отпуск. В этом нет вины организации»**

Если сотрудники не берут очередные отпуска, работодатель нарушает ТК. Запрещено не предоставлять отпуск в течение двух лет подряд ([ст. 124 ТК](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA01SOO3CE#ZA01SOO3CE)). ГИТ может оштрафовать, если узнает о таком нарушении из жалобы работника либо в ходе проверки.

**Безопасный вариант.** Если в вашей компании есть трудоголики, которые отказываются отдыхать, расскажите им о рисках, которые несет компания. Договоритесь, чтобы работники отгуляли в текущем году дни, не использованные в предыдущие годы. Есть два варианта сделать это:

— по графику отпусков, если такие дни включили в график;

— вне графика отпусков на текущий календарный год по соглашению с руководителем.

**Как оштрафуют, если не давать работникам отпуск**

| **Кого наказывают** | **Штраф за первое нарушение, руб.** | **Штраф за повторное нарушение, руб.** |
| --- | --- | --- |
| Компания | 30 000–50 000 | 50 000–70 000 |
| Директор | 1000–5000 | 10 000–20 000 |

Запрещено не предоставлять ежегодный отпуск несовершеннолетним, а также сотрудникам, которые заняты на вредных и опасных работах

**«А я не хочу идти в отпуск. Кто меня заставит?»**

Если работника убеждают идти в отпуск по графику, а он отказывается без уважительной причины, тогда он нарушает трудовую дисциплину. К такому выводу пришел Минтруд в [письме от 15.07.2024 № 14-6/ООГ-4291](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=1306813199). Утвержденный график отпусков обязателен для обеих сторон: и для работодателя, и для сотрудника.

В письме Минтруда не сказано, какое именно взыскание можно наложить на работника, который не хочет отдыхать. Но уволить его по инициативе работодателя по этому основанию нельзя. Остаются замечание и выговор.

**Безопасный вариант.** Убедитесь, что у работника нет уважительных причин для отказа идти в отпуск. Сотрудник вправе отказаться лишь в трех случаях:

— если компания уведомила его об отпуске меньше чем за две недели;

— не пришли отпускные за три дня до отпуска;

— есть желание и право взять отпуск в более удобное время.

Не настаивайте на предоставлении ежегодного отпуска в перечисленных выше случаях, иначе есть риск проиграть трудовой спор. Если все формальности соблюдены, а работник категорически отказывается идти в отпуск по графику, ему можно вынести дисциплинарное взыскание. Например, если сотрудник в первый день отпуска попытается выйти на работу, зафиксируйте это в акте и начните процедуру привлечения к дисциплинарке.

Если сотрудника, например, не устраивают даты, можно перенести дни отдыха. Для этого возьмите у работника заявление в произвольной форме. На заявлении должна быть разрешительная запись, подписи руководителя структурного подразделения (отдела, цеха и т. п.) и руководителя организации. Дополнительный приказ на утверждение графика отпусков в новой редакции оформлять не обязательно. Если используете унифицированную форму графика отпусков № Т-7, сделайте отметки в графах 8 и 9.

Возможно, работник не хочет надолго отрываться от рабочего процесса. Тогда предложите ему брать отпуск так, чтобы какая-то его часть выпадала на выходные. Отпуск можно делить на части, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 дней. Остальные можно дробить как угодно, и в том числе брать отпуск, часть которого приходится на выходные дни, например с субботы по понедельник или с четверга по воскресенье и т. п. Работник не только отдохнет, но и получит плату за выходные.

**Осторожно**

Предоставлять отпуск только на выходные нельзя ([письмо Минтруда от 07.12.2018 № 14-2/ООГ-9754](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=97&npid=467085)). За это компанию могут оштрафовать на 50 000 руб., директора — на 5000 руб. ([ч. 1 ст. 5.27 КоАП](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807667&anchor=ZAP1PIK3BO#ZAP1PIK3BO)).

**«Некогда отдыхать, лучше получить компенсацию»**

Одна из причин, по которой сотрудники не отдыхают, — надежда на большую компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении. Но работодатель не вправе не предоставлять сотруднику отпуск в течение двух лет. А если у работника накопилось дней больше, чем за два года, они не сгорают, их нужно оплатить (постановление Конституционного суда от 25.10.2018 № 38-П). Тут есть нюансы.

Если работодатель докажет, что сотрудник знал о положенном отпуске, у него была возможность в этот отпуск уйти, но он ею не воспользовался, отказ от права на отдых расценят как злоупотребление правом. А значит, компенсация не положена. Вот реальный пример.

**Пример 1. Дни отпуска накопил главбух**

Бухгалтер проработал в компании девять лет и использовал всего 45 дней отпуска. Но при увольнении получил компенсацию только за два года. Тогда бухгалтер пошел в суд, и первая инстанция его поддержала. А апелляция и кассация заняли сторону работодателя. Бухгалтер в силу своего правового статуса знал о возможности получить компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении, намеренно не ходил в отпуск девять лет. Он злоупотребил своим правом (определение Первого кассационного суда от 15.01.2024 № 88-1637/2024).

**Безопасный вариант.** Не заменяйте отпуск деньгами, кроме случаев, когда ежегодный отпуск превышает 28 календарных дней. Компенсацию за неиспользованный отпуск выплачивают при увольнении. Поэтому компании невыгодно, чтобы работник накапливал отпуска, поскольку работодатель при этом теряет в деньгах. Средний заработок, исходя из которого считают компенсацию за неиспользованный отпуск, определяют за последние 12 календарных месяцев. Соответственно, чем больше у сотрудника зарплата, тем выше отпускные.

**Пример 2. Компенсация при увольнении выше отпускных, которые мог бы получить сотрудник**

Работник устроился на работу в 2019 году на зарплату в 30 000 руб. За шесть лет он получил повышение, и его зарплата увеличилась в два с половиной раза — до 75 000 руб. В отпуск за это время он ходил урывками, поэтому у него накопилось 98 дней отпуска. При увольнении ему рассчитают компенсацию за неиспользованный отпуск исходя из той зарплаты, что у него сейчас, а не из 30 000 руб.

Журнал «Главбух» №18, 2025