



**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