



Правовая инспекция труда Профсоюза

### Какие возможны риски в случае принуждения работника взять отпуск

В этом случае возможны, в частности, следующие риски:

Административная ответственность по [ч. 1, 2 ст. 5.27](#) КоАП РФ - например, если вы оформите отпуск без сохранения заработной платы принудительно, без заявления работника, или оформите работнику ежегодный оплачиваемый отпуск не в те даты, которые указаны в графике отпусков, не согласовав это с работником;

Административная ответственность по [ч. 6, 7 ст. 5.27](#) КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со [ст. 145.1](#) УК РФ) - например, если вместо того, чтобы оформить и оплатить работнику простой, который произошел по вашей вине, вы принудительно отправили его в отпуск без сохранения заработной платы;

Компенсация морального вреда работнику, если он заявит такие требования ([ст. 237](#) ТК РФ, [п. 63](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2) - например, в связи с допущенными вами нарушениями, которые указаны выше.

### Суд: работодатель не может по своей инициативе отправить сотрудника в отпуск без сохранения заработной платы

Сотрудник [потребовал](#) оплатить период отпуска за свой счет. Он пояснил, что работодатель из-за тяжелого финансового положения принуждал персонал брать отпуска.

Две инстанции [встали](#) на сторону организации.

Кассация с ними [не согласилась](#). Работодатель [не вправе отправлять](#) сотрудников в отпуск по своей инициативе. Он не может таким образом скрывать простой или отсутствие средств на зарплату.

При новом рассмотрении [предстоит установить](#), в том числе добровольно ли сотрудник написал заявление на отпуск без сохранения заработной платы, были ли отпуска массовыми.

