

Правовой разбор: замена отпуска денежной компенсацией и обязанность работника использовать ежегодный отпуск (на примере медицинской сестры, имеющей 28 дней основного и 14 дней дополнительного отпуска за вредность)

1. Краткая постановка вопроса

Работница — медицинская сестра — имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда 14 календарных дней (итого 42 дня в год). 21 день ею уже использован. Работница не желает выходить в очередной отпуск по материальным соображениям и просила заменить отпуск денежной компенсацией, однако отдел кадров отказал, сославшись на то, что «за отпуск по вредности компенсацию не дают». Требуется установить: (а) вправе ли работодатель (и обязан ли) заменить часть такого отпуска денежной компенсацией и в каком объёме; (б) вправе ли работница законно отказаться от ухода в отпуск либо иным образом избежать его использования; (в) каковы предельные сроки использования ежегодного отпуска и как они соотносятся с нежеланием работника идти в отпуск.

Разбор построен на действующей редакции Трудового кодекса РФ (с учётом изменений, введённых Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ, Федеральным законом от 30.06.2006 № 90-ФЗ, Федеральным законом от 14.07.2022 № 273-ФЗ, а также изменений, опубликованных Федеральным законом от 15.12.2025 № 474-ФЗ).

2. Исходные данные и их правовая квалификация

2.1. Состав отпускных прав работницы

Совокупный ежегодный оплачиваемый отпуск работницы складывается из двух самостоятельных видов отпусков:

— **ежегодный основной оплачиваемый отпуск — 28 календарных дней** (ст. 115 ТК РФ); — **ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда — 14 календарных дней** (ст. 117 ТК РФ).

Согласно ч. 1 ст. 117 ТК РФ дополнительный отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо к опасным условиям труда. Основанием возникновения права является именно результат СОУТ, проведённой по правилам Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

2.2. Значение минимальной продолжительности 7 календарных дней

Часть 2 ст. 117 ТК РФ устанавливает: **минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней**. Это означает, что 7 дней — это нижняя гарантированная граница, ниже которой дополнительный отпуск за вредность быть не может. Конкретная продолжительность (в данном случае — 14 дней) устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учётом результатов СОУТ (ч. 3 ст. 117 ТК РФ).

Именно эта «вилка» (минимум 7 — фактические 14) определяет объём, в пределах которого в принципе возможна денежная компенсация.

2.3. Отдельная оговорка для медицинских работников

Статья 350 ТК РФ (ч. 3) предусматривает, что отдельным категориям медицинских работников может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, продолжительность такого отпуска определяется по общим правилам ст. 117 ТК РФ на основании СОУТ (с учётом Постановления Правительства РФ от 06.06.2013 № 482, которым утверждена продолжительность дополнительного отпуска за вредные условия труда для отдельных категорий работников). Это важно для квалификации: если спорный дополнительный отпуск предоставлен именно «за вредность» (по результатам СОУТ), к нему применяется специальный режим ст. 117 и ч. 3 ст. 126 ТК РФ.

3. Вопрос первый: можно ли заменить дополнительный отпуск за вредность денежной компенсацией

3.1. Общее правило ст. 126 ТК РФ

Часть 1 ст. 126 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 14.07.2022 № 273-ФЗ, дополнившей норму оговоркой «если иное не предусмотрено настоящим Кодексом») устанавливает: часть ежегодного оплачиваемого отпуска, **превышающая 28 календарных дней**, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Часть 2 ст. 126 ТК РФ допускает компенсацию при суммировании отпусков или перенесении отпуска на следующий рабочий год — в отношении части каждого ежегодного отпуска, превышающей 28 календарных дней, либо любого количества дней из этой части.

3.2. Специальный запрет ч. 3 ст. 126 ТК РФ

Часть 3 ст. 126 ТК РФ прямо запрещает замену денежной компенсацией:

— ежегодного основного и ежегодных дополнительных отпусков **беременным женщинам и работникам до 18 лет**; — **ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях**.

Из этого запрета установлены только два исключения: (1) выплата компенсации за неиспользованный отпуск **при увольнении**; (2) **случаи, установленные ТК РФ** (именно эта формулировка введена Федеральным законом от 28.12.2013 № 421-ФЗ).

3.3. Исключение, установленное самим Кодексом — ч. 4 ст. 117 ТК РФ

Единственный «случай, установленный настоящим Кодексом», о котором идёт речь в ч. 3 ст. 126 ТК РФ, — это ч. 4 ст. 117 ТК РФ. Она позволяет заменить денежной компенсацией часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредность, **превышающую минимальную продолжительность (7 календарных дней)**, при одновременном соблюдении трёх условий:

1. такая возможность предусмотрена **отраслевым (межотраслевым) соглашением**;
2. она предусмотрена **коллективным договором**;

3. получено **письменное согласие работника**, оформленное путём заключения **отдельного соглашения к трудовому договору**.

Порядок, размеры и условия такой компенсации определяются отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

3.4. Правовая версия А: компенсация невозможна (позиция отдела кадров)

Когда применяется. Эта позиция верна, если в организации работницы отсутствует коллективный договор либо в нём нет условия о замене части дополнительного отпуска за вредность денежной компенсацией, либо отсутствует соответствующее отраслевое (межотраслевое) соглашение. Поскольку ч. 4 ст. 117 ТК РФ требует **одновременного** наличия обоих актов (отраслевого соглашения и коллективного договора), отсутствие любого из них делает компенсацию невозможной.

Обоснование. Ч. 3 ст. 126 ТК РФ устанавливает запрет на замену дополнительного отпуска за вредность; исключение из запрета работает только в границах, очерченных ч. 4 ст. 117 ТК РФ. Нет акта — нет исключения — действует запрет.

Вывод. Если в учреждении, где работает медсестра, нет коллективного договора, содержащего соответствующее условие, отказ отдела кадров законен. В этой части позиция кадровой службы «за отпуск по вредности компенсацию не дают» формально правильна.

3.5. Правовая версия Б: компенсация части, превышающей 7 дней (при наличии отраслевого соглашения и коллективного договора)

Когда применяется. Если в отрасли действует отраслевое (межотраслевое) соглашение, распространяющееся на работодателя, и в организации заключён коллективный договор, предусматривающий такую замену, работница вправе получить денежную компенсацию за часть дополнительного отпуска, превышающую 7 календарных дней.

Расчёт для данной ситуации. Дополнительный отпуск — 14 календарных дней; минимум — 7 календарных дней; превышение — **7 календарных дней**. Именно эти 7 дней могут быть заменены компенсацией (при наличии всех условий). Оставшиеся 7 календарных дней должны быть использованы как отпуск.

Обоснование. Ч. 4 ст. 117 ТК РФ прямо оперирует категорией «часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи».

Вывод. Максимально возможная компенсация в рассматриваемой конфигурации — 7 календарных дней, и только при одновременном наличии отраслевого соглашения, коллективного договора и письменного согласия работника, оформленного отдельным соглашением к трудовому договору.

На что обратить внимание. Применимость отраслевого соглашения к конкретному учреждению, а также наличие в коллективном договоре соответствующего условия необходимо проверять по документам самого работодателя: отраслевое (межотраслевое) соглашение по организациям здравоохранения действует, если работодатель к нему присоединился (либо не направил мотивированный отказ в порядке ст. 48 ТК РФ), а условие о компенсации должно быть прямо закреплено в коллективном договоре.

3.6. Правовая версия В: компенсация как «превышение 28 дней» по ч. 1 ст. 126 ТК РФ

Суть версии. Иногда встречается толкование, согласно которому, поскольку совокупный отпуск работницы составляет 42 дня (28 + 14), то всё, что превышает 28 дней, то есть 14 дней, может быть заменено компенсацией по ч. 1 ст. 126 ТК РФ независимо от вредности.

Почему эта версия не работает. Ч. 1 ст. 126 ТК РФ после изменений, внесённых Федеральным законом от 14.07.2022 № 273-ФЗ, содержит оговорку «если иное не предусмотрено настоящим Кодексом». Для дополнительного отпуска за вредность «иное» как раз и предусмотрено — ч. 3 ст. 126 и ч. 4 ст. 117 ТК РФ. Специальная норма (ч. 3 ст. 126) блокирует применение общего правила (ч. 1 ст. 126) к дополнительному отпуску за вредность и отсылает к ч. 4 ст. 117 ТК РФ. Следовательно, «механическое» превышение 28 дней не даёт права на компенсацию всего дополнительного отпуска.

Когда версия всё же применима. Если бы речь шла о дополнительном отпуске, не связанном с вредными условиями труда (например, за ненормированный рабочий день, за работу в районах Крайнего Севера и т. п.), запрет ч. 3 ст. 126 ТК РФ на него не распространялся бы, и часть, превышающая 28 дней, могла бы компенсироваться по общему правилу. В рассматриваемой ситуации дополнительный отпуск заявлен именно «за вредность», поэтому применяется специальный режим.

3.7. Практический вывод по первому вопросу

1. Дополнительный отпуск за вредность **не может быть компенсирован полностью** — 7 календарных дней (минимальная продолжительность по ч. 2 ст. 117 ТК РФ) подлежат обязательному использованию как отпуск.
 2. Компенсации подлежит **только часть, превышающая 7 дней** (в данном случае — 7 дней), и только при наличии **одновременно** отраслевого (межотраслевого) соглашения и **коллективного договора** с соответствующим условием, а также письменного согласия работника, оформленного отдельным соглашением к трудовому договору.
 3. Если хотя бы одно из условий отсутствует, отказ работодателя законен.
-

4. Вопрос второй: обязана ли работница использовать отпуск и может ли она законно отказаться от ухода в отпуск

4.1. Отпуск — это не только право, но и гарантия, обеспеченная обязанностью работодателя

Право на ежегодный отпуск закреплено ст. 114, 115 ТК РФ. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ). Это означает, что если отпуск включён в график, работник обязан в него уйти в указанный срок, а работодатель обязан этот отпуск предоставить.

4.2. Специальный запрет на непредоставление отпуска работникам за вредность

Часть 5 ст. 124 ТК РФ прямо устанавливает: **запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда** (в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ норма сохранена в прежнем виде).

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлен **абсолютный запрет** на непредоставление отпуска — не «два года подряд», а как такового. Это значит, что работодатель не вправе допустить, чтобы медицинская сестра, работающая во вредных условиях, осталась без ежегодного отпуска.

4.3. Правовые последствия отказа работника от отпуска

Версия А (доминирующая в теории и практике). Работник не вправе в одностороннем порядке отказаться от использования ежегодного отпуска. Такой отказ не порождает правовых последствий в виде «сохранения» отпуска на будущее по желанию работника и не отменяет обязанности работодателя предоставить отпуск. Работодатель, допустивший, чтобы работник с вредными условиями труда не использовал отпуск, нарушает трудовое законодательство и может быть привлечён к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

Версия Б (имеющая ограниченное практическое хождение). На практике значительное число работников по тем или иным причинам не используют отпуск полностью, а работодатели нередко этому не препятствуют. Юридически такие дни не «исчезают» — они накапливаются и либо предоставляются впоследствии, либо компенсируются при увольнении. Однако сам факт накопления не легализует непредоставление отпуска работодателем: это нарушение, а не правомерная альтернатива.

Вывод по версиям. Доминирующая позиция: законно «уклониться» от отпуска, продолжая работать, работник не может. Отказ от отпуска не признаётся юридически значимым действием, отменяющим график отпусков. Материальные трудности работника не являются предусмотренным ТК РФ основанием ни для отказа от отпуска, ни для полной замены отпуска компенсацией.

4.4. Доступные законные механизмы гибкого изменения сроков отпуска

Хотя полностью отказаться от отпуска нельзя, закон предоставляет несколько инструментов для изменения его конфигурации:

а) Разделение отпуска на части (ст. 125 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части; при этом хотя бы одна часть должна быть не менее 14 календарных дней. Это позволяет «дробить» отпуск (например, взять 14 дней подряд, а остальное — короткими периодами по согласованию). Этот механизм применим и к дополнительному отпуску, поскольку ст. 125 говорит о «ежегодном оплачиваемом отпуске» в целом.

б) Перенос отпуска на другой срок (ст. 124 ТК РФ). Часть 1 ст. 124 ТК РФ обязывает продлить или перенести отпуск в случаях временной нетрудоспособности работника, исполнения государственных обязанностей и в иных случаях, предусмотренных законодательством и локальными

нормативными актами. Часть 2 ст. 124 ТК РФ даёт работнику право требовать переноса, если отпускные не были выплачены своевременно либо работник был предупреждён о начале отпуска позднее чем за две недели.

в) Перенос на следующий рабочий год (ч. 4 ст. 124 ТК РФ). В исключительных случаях, когда предоставление отпуска в текущем году неблагоприятно отразится на нормальном ходе работы организации, **с согласия работника** отпуск может быть перенесён на следующий рабочий год. Отпуск при этом должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Однако для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, действует ограничение ч. 5 ст. 124 ТК РФ — отпуск не может не предоставляться.

Важно. Финансовые затруднения работника **не входят** в перечень оснований для переноса отпуска по ст. 124 ТК РФ. Перенос возможен либо по производственной необходимости (с согласия работника), либо по основаниям, прямо указанным в законе или локальном акте.

4.5. Практический вывод по второму вопросу

1. Законного способа «не идти в отпуск вообще», продолжая работать, у медицинской сестры с вредными условиями труда **не существует** — действует прямой запрет ч. 5 ст. 124 ТК РФ.
2. Реально доступные варианты — **разделение отпуска на части по соглашению сторон (ст. 125 ТК РФ) и перенос отпуска по основаниям ст. 124 ТК РФ**. Финансовое положение основанием для переноса не является.
3. Максимум, чего можно добиться в части «денежной» альтернативы, — компенсация части дополнительного отпуска, превышающей 7 дней, при наличии условий п. 3.5 настоящего разбора.

5. Вопрос третий: сроки использования отпуска и запрет непредоставления более двух лет подряд

5.1. Общее правило

Часть 5 ст. 124 ТК РФ (в редакции Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ) запрещает: — непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска **в течение двух лет подряд** — для всех работников; — непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска **работникам до 18 лет**; —

непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска **работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**

5.2. Как соотносятся «два года подряд» и работники за вредность

Позиция А. Для работников с вредными условиями труда запрет сформулирован абсолютно: отпуск должен предоставляться ежегодно, без «льготы» в два года. Это прямо следует из текста ч. 5 ст. 124 ТК РФ, где категория «работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» выделена наряду с работниками до 18 лет, для которых «двухлетнее» правило тоже не действует.

Позиция Б (встречается в практике). Иногда правило ч. 5 ст. 124 ТК РФ интерпретируют расширительно, применяя к работникам за вредность тот же двухлетний порог, что и к остальным. Однако буквальное прочтение нормы этой позиции не соответствует: запрет для «вредников» сформулирован как самостоятельный, а не как частный случай «двух лет подряд».

Практически значимо то, что независимо от выбранной трактовки **работодатель обязан обеспечить использование отпуска работником во вредных условиях ежегодно**, а не накапливать его годами.

5.3. «Сгорают» ли неиспользованные отпуска

Действующее законодательство не содержит норм о «сгорании» неиспользованных отпусков. Позиция Роструда и Минтруда: неиспользованные дни отпуска не аннулируются; при увольнении работник получает денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ), а в период работы часть, превышающая 28 дней, может компенсироваться по ст. 126 ТК РФ.

Однако для дополнительного отпуска за вредность действует ограничение: в силу ч. 3 ст. 126 ТК РФ он **не может быть заменён компенсацией в период работы** (кроме случаев, установленных ТК РФ, — а это ч. 4 ст. 117 ТК РФ, о которой сказано в п. 3.5). При увольнении компенсация выплачивается за все накопленные дни, включая дополнительные отпуска за вредность (прямое исключение в ч. 3 ст. 126 ТК РФ и ст. 127 ТК РФ).

5.4. Международный ориентир

Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (ратифицирована Федеральным законом от 01.07.2010 № 139-ФЗ) закрепляет принцип обязательного использования минимального ежегодного оплачиваемого отпуска и недопустимость замены его денежной компенсацией, кроме случаев

прекращения трудовых отношений. Это дополнительно подтверждает: систематическое непредоставление отпуска работнику, тем более занятому во вредных условиях, противоречит не только ТК РФ, но и международным обязательствам РФ.

5.5. Практический вывод по третьему вопросу

1. Ежегодный отпуск (в том числе дополнительный за вредность) должен использоваться **ежегодно**; для работников за вредность правило «два года подряд» неприменимо как разрешение копить отпуск — отпуск предоставляется ежегодно.
2. Неиспользованные дни не аннулируются, но их накопление — следствие нарушения закона работодателем, а не законный способ сохранить дни «на потом».
3. При увольнении работница получит компенсацию за все неиспользованные дни, включая дополнительный отпуск за вредность.

6. Оценка аргумента о «финансовом положении»

Материальные трудности работника как таковые **не являются юридическим основанием** ни для отказа от отпуска, ни для полной замены отпуска денежной компенсацией: перечень оснований для переноса отпуска дан в ст. 124 ТК РФ и является закрытым, а замена отпуска компенсацией допускается только в пределах ст. 126 и ч. 4 ст. 117 ТК РФ.

При этом следует учитывать, что за время отпуска работнику выплачивается средний заработок (ст. 114, 139 ТК РФ), то есть доход в период отпуска сохраняется. Если цель работницы — увеличить доход за счёт продолжения работы без отпуска, законных инструментов для этого в отношении дополнительного отпуска за вредность не существует; в отношении части основного отпуска, превышающей 28 дней (если такие дни накоплены за прошлые годы), компенсация возможна по ч. 1 ст. 126 ТК РФ.

7. Практические рекомендации (пошагово)

1. **Запросить в отделе кадров документы**, определяющие продолжительность дополнительного отпуска: трудовой договор, карту СОУТ, коллективный договор, сведения о присоединении работодателя к отраслевому (межотраслевому) соглашению по здравоохранению (ст. 48 ТК РФ).

2. **Проверить наличие в коллективном договоре** условия о замене части дополнительного отпуска за вредность денежной компенсацией. Если такое условие есть — подать письменное заявление о замене части отпуска, превышающей 7 календарных дней, с оформлением отдельного соглашения к трудовому договору (ч. 4 ст. 117 ТК РФ).
3. **Если компенсация невозможна** — использовать механизм разделения отпуска на части по ст. 125 ТК РФ (согласовать с работодателем график с обязательной частью не менее 14 календарных дней).
4. **При наличии оснований ст. 124 ТК РФ** (болезнь, задержка выплаты отпускных, позднее уведомление о начале отпуска) — подать заявление о переносе отпуска.
5. **Не отказываться от отпуска в одностороннем порядке:** это не создаёт права на «сохранение» отпуска и влечёт для работодателя риск административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ, а для работницы — риск утраты части гарантий (например, при последующем споре о фактическом использовании отпуска).
6. **При увольнении** — потребовать компенсацию за все неиспользованные дни, включая дополнительный отпуск за вредность (ст. 127, ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

8. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс РФ — ст. 114, 115, 117, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 139, 350.
2. Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ — изменения в ст. 117, 126 ТК РФ.
3. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ — изменения в ст. 124, 126 ТК РФ.
4. Федеральный закон от 14.07.2022 № 273-ФЗ — изменения в ст. 124, 126 ТК РФ (оговорка «если иное не предусмотрено настоящим Кодексом»).
5. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (публикация: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039>) — действующая редакция ст. 117, 124, 126, 350 ТК РФ.
6. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
7. Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

-
8. Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (ратифицирована Федеральным законом от 01.07.2010 № 139-ФЗ).
 9. Кодекс РФ об административных правонарушениях — ст. 5.27 (ответственность за нарушение трудового законодательства).

