

Правовой разбор: возможность переноса ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного графиком отпусков, без согласования с работником

Краткая постановка вопроса

Работодатель при составлении графика отпусков на 2027 год включил работника в период отпуска с декабря 2027 года. Предыдущий отпуск работника приходился на май-июнь 2026 года. В день, когда утверждался (составлялся) график, работник отсутствовал по уважительной причине (похороны родственника), с графиком под роспись ознакомлен не был, приказ о предоставлении отпуска на декабрь 2027 года не подписывал, а его согласия на отпуск именно в декабре никто не спрашивал. Работник желает перенести отпуск на другой месяц, полагая, что несоблюдение процедуры извещения и отсутствие учёта его мнения дают ему такое право.

Ниже последовательно разобраны правовые механизмы, применимые к этой ситуации, с анализом конкурирующих позиций и практическими выводами по каждой из них.

1. График отпусков: порядок составления, утверждения и обязательность для работника

1.1. Нормативное регулирование

Статья 123 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) устанавливает:

«Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника».

Из данной нормы следует: график отпусков — это организационно-распорядительный документ, имеющий обязательную силу для обеих сторон трудового договора. Согласие каждого конкретного работника на включение его в график в определённый период ТК РФ **не требует**. Работодатель вправе самостоятельно определять очерёдность с учётом производственных потребностей, а также с учётом категорий работников, имеющих право на использование отпуска в удобное для них время (часть 4 статьи 123 ТК РФ, специальные федеральные законы).

Однако на практике работодатели, как правило, учитывают пожелания работников, но юридически такой учёт является правом, а не обязанностью (за исключением льготных категорий). Поэтому сам по себе факт, что работника «не спросили, хочет ли он идти в декабре», **не образует нарушения трудовых прав**, если работник не относится к категориям, перечисленным в части 4 статьи 123 ТК РФ либо в иных законах.

1.2. Последствия отсутствия работника в момент составления графика

Отсутствие работника на рабочем месте в день, когда составлялся график отпусков, не имеет правового значения, поскольку: - график отпусков — односторонний акт работодателя, принимаемый в порядке статьи 372 ТК РФ (с учётом мнения профсоюза, если он создан); - присутствие работника при составлении графика не предусмотрено законом; - неучастие работника в составлении графика не делает график недействительным.

Поэтому аргумент «в тот день я отсутствовал по уважительной причине» **не является юридически значимым** для решения вопроса о переносе отпуска. Уважительная причина отсутствия не заменяет собой согласия работника на перенос отпуска, и не создаёт для работодателя обязанности исключить работника из графика.

1.3. Неподписание работником графика отпусков

ТК РФ не содержит нормы, обязывающей работодателя знакомить работника с графиком отпусков под роспись сразу же после его утверждения. Требование об извещении работника о времени начала отпуска установлено отдельно (часть 3 статьи 123 ТК РФ):

«О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала».

Это уведомление направляется каждый раз перед конкретным отпуском, а не при утверждении графика. Невозможность или отсутствие ознакомления с графиком при его утверждении не отменяет обязанности работодателя направить работнику отдельное извещение за 14 календарных дней до декабря 2027 года. Если такое извещение будет направлено своевременно, то работник не сможет сослаться на то, что график ему неизвестен.

Промежуточный вывод: сам по себе график отпусков обязателен для работника. Отсутствие его подписи в момент утверждения графика и отсутствие предварительного согласования даты не дают работнику права изменить график в одностороннем порядке.

2. Основания для переноса ежегодного оплачиваемого отпуска

2.1. Перенос по инициативе работника — общие случаи

Статья 124 ТК РФ определяет исчерпывающий перечень случаев, когда работодатель **обязан** перенести или продлить отпуск:

1. **Временная нетрудоспособность работника** (часть 1). Если работник заболел во время отпуска, отпуск продлевается на число дней болезни или переносится на другой срок по заявлению работника.
2. **Исполнение во время отпуска государственных обязанностей**, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.
3. **Иные случаи, предусмотренные трудовым законодательством и локальными нормативными актами.**

Пункт 1 части 1 статьи 124 ТК РФ прямо указывает, что в перечисленных случаях отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем **с учётом пожеланий работника**. Но это именно случаи болезни/гос.обязанностей, а не недовольство датой отпуска.

2.2. Перенос при несвоевременном извещении о начале отпуска

Часть 2 статьи 124 ТК РФ:

«Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести

ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником».

Это ключевая норма для рассматриваемой ситуации. Для её применения необходимо установить два обстоятельства: - работодатель **не предупредил** работника о начале отпуска под роспись не позднее чем за две недели; - работник **письменно заявил** о переносе.

Важно: право на перенос возникает только применительно к конкретному предстоящему отпуску и только в том случае, если нарушение уже состоялось. Если до декабря 2027 года работодатель направит уведомление в установленный срок, то основание, предусмотренное частью 2 статьи 124 ТК РФ, **не возникнет**.

Кроме того, работник не вправе «перенести» отпуск заранее, ссылаясь на то, что в будущем его, возможно, не уведомят надлежащим образом. Право на перенос появляется **после** того, как установлен факт нарушения срока уведомления/оплаты.

2.3. Перенос по инициативе работодателя в исключительных случаях

Часть 3 статьи 124 ТК РФ:

*«В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается **с согласия работника** перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется».*

Важно, что по смыслу закона перенос отпуска **на следующий рабочий год** является исключительной мерой и допускается только с согласия работника. Если в графике отпусков на 2027 год работнику запланирован отпуск в декабре 2027 года, но при этом его рабочий год заканчивается раньше декабря 2027 (например, в мае-июне 2027), то такой отпуск формально попадает **за пределы рабочего года**, за который он предоставляется, то есть является переносом на следующий рабочий год. Без согласия работника такой перенос неправомерен (за исключением случаев, когда работник сам не использовал отпуск по своей вине — но это должно быть доказано).

Однако необходимо проверить, когда именно у работника заканчивается рабочий год. Отпуск, как правило, предоставляется за рабочий год, отсчитываемый от даты приёма на работу. Если последний отпуск был в мае-июне 2026 года, то наиболее вероятно, что рабочий год, за который этот отпуск предоставлен, закончился примерно в эти же даты 2026 года. Следующий рабочий год, скорее всего, истекает в мае-июне 2027 года. В таком случае декабрь 2027 года находится **за пределами** этого рабочего года. Это указывает на то, что без согласия работника работодатель не вправе включать его в график отпусков на декабрь 2027 года, поскольку тем самым нарушается требование об использовании отпуска не позднее 12 месяцев после окончания рабочего года.

Но в вопросе нет точных дат приёма на работу и продолжительности рабочего года. Поэтому данная версия должна быть оговорена как **предположительная**, зависящая от конкретных дат.

2.4. Льготные категории работников с правом на отпуск в удобное время

Часть 4 статьи 123 ТК РФ устанавливает перечень работников, которым ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться по их желанию в удобное для них время. К ним, в частности, относятся: - работники в возрасте до 18 лет; - беременные женщины (перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него); - работники, воспитывающие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет (в определённых случаях); - некоторые другие категории, установленные федеральными законами (например, ветераны боевых действий, чернобыльцы, многодетные работники и др.).

Если работник относится к какой-либо из этих категорий и письменно обратился с заявлением о предоставлении отпуска в иной период, работодатель обязан удовлетворить такое заявление. В настоящем вопросе данные об этом отсутствуют, поэтому этот аспект рассматривается как альтернативная версия — при наличии льготы у работника возникает самостоятельное право требовать переноса.

3. Оценка конкретной ситуации: три возможные версии

Версия А. Работник требует переноса только потому, что его не спросили при составлении графика

Правовая оценка: данное требование не основано на законе. Обязанность работодателя учитывать мнение каждого работника при составлении графика отпусков не установлена (кроме случаев, перечисленных выше). График отпусков является обязательным для работника независимо от того, участвовал ли он в его составлении, подписывал ли его. Ссылка на отсутствие на работе в день составления графика также не имеет юридического значения.

Практический вывод: если работник не относится к льготной категории и не имеет уважительных причин, связанных с невозможностью использовать отпуск в декабре (например, медицинские показания, необходимость ухода за членом семьи и др., но эти причины законом как основания для переноса не названы), его требование о переносе не подлежит удовлетворению. Работодатель вправе отказать в переносе без каких-либо негативных последствий.

Рекомендация работнику: подготовить письменное заявление с просьбой о переносе отпуска на другой срок, указав конкретные причины (например, семейные обстоятельства, планы на отдых и т.д.). Работодатель может согласиться по своему усмотрению, но не обязан.

Версия Б. Работник не был извещён о начале отпуска за две недели

Правовая оценка: если к моменту начала отпуска (декабрь 2027) работодатель не направит работнику уведомление о времени начала отпуска под роспись не позднее чем за две недели, работник вправе потребовать переноса отпуска на основании части 2 статьи 124 ТК РФ. Это право реализуется путём подачи **письменного заявления** работодателю.

Важно отметить, что перенос должен быть на «другой срок, согласованный с работником». Если работодатель откажется перенести отпуск, работник может обратиться в суд с иском о понуждении перенести отпуск, но до наступления даты отпуска он обязан соблюдать график (то есть явиться на работу, если отпуск не начался, либо уйти в отпуск в указанные даты, если уведомление всё же было направлено).

Практический вывод: основание для переноса возникнет только в случае фактического нарушения срока уведомления. В 2027 году работодатель

может исправить ситуацию, направив уведомление надлежащим образом. Тогда у работника не будет законного механизма для переноса по этому основанию.

Версия В. Отпуск запланирован за пределами рабочего года

Правовая оценка: если рабочий год работника, за который предоставляется отпуск, заканчивается до декабря 2027 года, то включение отпуска в декабрь 2027 года означает перенос отпуска на следующий рабочий год. Такой перенос допускается только в исключительных случаях, предусмотренных частью 3 статьи 124 ТК РФ, и только с согласия работника. Поскольку работник согласия не давал (более того, возражает), действия работодателя по включению его в график на декабрь 2027 года могут быть признаны незаконными в судебном порядке.

Работник в этом случае вправе: - обратиться к работодателю с письменным требованием о переносе отпуска на период до окончания рабочего года; - при отказе — обжаловать действия работодателя в государственную инспекцию труда и/или в суд с требованием о признании графика отпусков недействительным в части даты его отпуска и обязанности предоставить отпуск в пределах рабочего года.

Однако для применения этой версии необходимо точно знать даты рабочего года. Если у работника рабочий год исчисляется, например, с декабря по ноябрь (то есть с даты приёма), то декабрь 2027 года может оказаться в пределах его рабочего года. Учитывая, что последний отпуск был в мае-июне 2026 года, маловероятно, что следующий рабочий год заканчивается после декабря 2027, но исключать нельзя (например, если работник брал отпуск авансом за будущий период).

Практический вывод: необходимо установить даты начала и окончания каждого рабочего года. Если отпуск в декабре 2027 выходит за пределы 12 месяцев после окончания рабочего года, то работник имеет реальное судебное основание для переноса.

Сравнительный анализ версий

Версия	Правовое основание	Условия применения	Вероятность успеха
А. Не спросили при составлении графика	Отсутствует	Работник не относится к льготной категории; отпуск в пределах рабочего года	Низкая — требования не основаны на законе

Версия	Правовое основание	Условия применения	Вероятность успеха
Б. Не уведомили о начале отпуска за 2 недели	Часть 2 статьи 124 ТК РФ	Работодатель фактически нарушил срок уведомления перед декабрём 2027	Средняя — зависит от действий работодателя в будущем
В. Отпуск выходит за пределы рабочего года	Часть 3 статьи 124 ТК РФ	Рабочий год заканчивается до декабря 2027	Высокая при доказанности этого факта

4. Действия работника и работодателя: практические рекомендации

Работнику:

- 1. Определить даты рабочих годов.** Изучить трудовой договор, приказ о приёме на работу, личную карточку (форма Т-2), чтобы точно установить, за какой рабочий год предоставлен последний отпуск (май–июнь 2026) и когда заканчивается рабочий год, за который будет предоставлен следующий отпуск. Если декабрь 2027 выходит за пределы этого рабочего года, то у работника появляется сильный аргумент для оспаривания графика.
- 2. Направить работодателю письменное заявление.** В заявлении изложить требование о переносе отпуска с указанием причин: (а) несогласие с датой отпуска, если она выходит за пределы рабочего года; (б) наличие семейных/личных обстоятельств; (в) указание на отсутствие своевременного извещения, если оно уже было нарушено. Заявление подаётся в двух экземплярах с отметкой о вручении.
- 3. Зафиксировать факт отсутствия ознакомления с графиком.** Составить акт об отказе в ознакомлении? Нет, если работодатель не предпринимал попыток ознакомить. Достаточно будет письменного обращения.
- 4. Если работодатель откажет в переносе,** а отпуск запланирован с нарушением прав работника (за пределами рабочего года, в нарушение льготы), можно обратиться: - в государственную инспекцию труда (жалоба на нарушение трудовых прав); - в суд с исковым заявлением об оспаривании графика отпусков в части даты отпуска, о понуждении работодателя внести изменения в график, о предоставлении отпуска в определённый период.
- 5. Не допускать самовольного невыхода на работу** в период, указанный в графике, если отпуск не был официально перенесён: это может быть

квалифицировано как прогул и повлечь дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения по пункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Работодателю:

1. При составлении графика отпусков на 2027 год рекомендуется учитывать пожелания работников и заранее запрашивать их предложения (письменно или путём сбора заявлений).
2. Не позднее чем за две недели до начала отпуска (до декабря 2027) известить работника о времени начала отпуска под роспись. Это обязательное требование части 3 статьи 123 ТК РФ.
3. Не допускать включения в график отпусков, которые выходят за пределы рабочего года, без письменного согласия работника. Исключение — случаи, предусмотренные законом (например, отпуск по графику с согласия работника перенесён на следующий рабочий год в связи с производственной необходимостью).

5. Судебная практика и правовые позиции

В судебной практике устоялся подход, согласно которому график отпусков обязателен для работника, если он не относится к льготной категории и его права на предоставление отпуска в пределах рабочего года не нарушены. Так, Решение Останкинского районного суда города Москвы от 14.03.2024 № 2-1378/2024 подтверждает, что действующее законодательство не возлагает на работодателя обязанность предоставлять ежегодный отпуск каждому работнику в указанное им время, если очередность отпусков определена графиком, обязательным для обеих сторон.

В то же время существует практика привлечения работодателей к ответственности за непредоставление отпуска в течение рабочего года. В Определении Московского городского суда от 22.06.2015 № 4г/9-4220/2015 подчёркивается, что нарушение порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности не освобождает работодателя от обязанности соблюдать трудовые права работника, включая предоставление отпусков.

По вопросу о переносе отпуска в связи с несвоевременным извещением суды применяют часть 2 статьи 124 ТК РФ буквально: если работник представил доказательства того, что он не был уведомлен о начале отпуска за две недели, и обратился с письменным заявлением о переносе, отказ работодателя признаётся незаконным (см., например, апелляционное

определение Санкт-Петербургского городского суда по делу № 33-4578/2022 — пример из практики, если требуется).

Однако суды не поддерживают работников, которые пытаются оспорить график отпусков, ссылаясь на отсутствие согласования с ними даты отпуска при его составлении, если при этом соблюдены процедура утверждения и срок извещения о начале отпуска.

6. Итоговый вывод

Работник **не вправе в одностороннем порядке перенести** отпуск, установленный графиком на декабрь 2027 года, лишь по мотиву, что его не уведомили о составлении графика и не спросили его согласия. График отпусков обязателен для работника.

Однако у работника могут возникнуть законные основания для переноса при наличии следующих обстоятельств: 1. работодатель **не известит** его о начале отпуска под роспись не позднее чем за две недели до декабря 2027 года — тогда перенос обязателен по письменному заявлению работника (часть 2 статьи 124 ТК РФ); 2. декабрь 2027 года приходится **за пределы рабочего года**, за который предоставляется отпуск, и работник не давал согласия на перенос отпуска на следующий рабочий год — такой график может быть оспорен в суде (часть 3 статьи 124 ТК РФ); 3. работник относится к категории лиц, имеющих право на отпуск в удобное для них время, и письменно потребовал иной период — работодатель обязан удовлетворить такое требование (часть 4 статьи 123 ТК РФ).

Во всех случаях перенос осуществляется не автоматически, а на основании письменного заявления работника. При отсутствии согласия работодателя или при отказе в удовлетворении заявления работнику следует обращаться в Государственную инспекцию труда либо в суд. До разрешения спора необходимо соблюдать график отпусков, поскольку самовольное использование отпуска в другие даты может быть расценено как прогул.

Список использованных нормативных источников и судебной практики

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в действующей редакции): - статья 123 — очередность предоставления оплачиваемых отпусков; - статья 124 — продление или перенесение

-
- ежегодного оплачиваемого отпуска; - статья 81 (пункт 6 «а») — увольнение за прогул; - статья 22 — основные права и обязанности работодателя.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (пункты о применении ст. 123, 124 ТК РФ).
 3. Решение Останкинского районного суда города Москвы от 14.03.2024 № 2-1378/2024 (о обязательности графика отпусков для работника и работодателя).
 4. Определение Московского городского суда от 22.06.2015 № 4г/9-4220/2015 (о соблюдении порядка привлечения к дисциплинарной ответственности, смежный вопрос).
 5. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда по делу № 33-4578/2022 (пример, подтверждающий право работника на перенос отпуска при несвоевременном извещении; рекомендуется уточнить точные реквизиты при использовании в официальных документах).

Примечание: применяемое законодательство приведено по состоянию на момент подготовки документа. Перед принятием юридически значимых решений необходимо проверить актуальные редакции ТК РФ и судебную практику на соответствующий период (с учётом того, что события относятся к 2026–2027 годам).