

Краткая постановка вопроса

Работница сообщает, что написала заявление о предоставлении отпуска продолжительностью 14 календарных дней с 8-го числа, и спрашивает, когда ей должны быть выплачены отпускные. Ответ зависит от правильного исчисления срока, установленного статьей 136 Трудового кодекса РФ: оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Вопрос имеет два практических аспекта: как считать «три дня» — в календарных или рабочих днях, и что делать, если последний день срока выпадает на выходной либо заявление подано с нарушением минимального срока.

1. Нормативное регулирование срока выплаты отпускных

Основная норма содержится в абзаце 9 статьи 136 Трудового кодекса РФ:

«Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала».

Статья 136 ТК РФ также устанавливает общее правило о выплате заработной платы не реже чем каждые полмесяца и определяет ответственность работодателя за нарушение сроков выплат. Однако для отпускных действует специальное правило — не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

Трудовой кодекс не содержит указания на то, какие это дни — календарные или рабочие. Поскольку в других нормах Кодекса, когда речь идет о рабочих днях, это прямо оговаривается (например, ст. 291 ТК РФ — «два рабочих дня за месяц работы»), отсутствие уточнения в ст. 136 ТК РФ означает, что срок исчисляется в календарных днях. Это подтверждает и сложившаяся правоприменительная практика, включая разъяснения Роструда.

2. Исчисление трехдневного срока до начала отпуска

2.1. Общее правило: отсчет от даты начала отпуска

Днем начала отпуска считается дата, указанная в заявлении работника и (или) в приказе о предоставлении отпуска. Если написано «с 8-го числа», первым днем отпуска является 8-е число.

Срок «не позднее чем за три дня» означает, что денежные средства должны быть выплачены работнику не позже, чем за 3 календарных дня до наступления даты начала отпуска. Иными словами, последний допустимый

день выплаты определяется как дата, наступающая за 3 дня до начала отпуска, при этом день начала отпуска не учитывается.

Пример: если отпуск начинается 8-го числа, то три календарных дня до этой даты — это: - 7-е число (за 1 день до начала), - 6-е число (за 2 дня), - 5-е число (за 3 дня).

Следовательно, выплата должна быть произведена **не позднее 5-го числа**. Выплата 6-го числа будет являться задержкой, так как до начала отпуска останется только 2 полных календарных дня.

2.2. Позиция о «трех полных днях» между днем выплаты и днем начала отпуска

В юридической литературе и судебной практике встречается подход, согласно которому между днем выплаты отпускных и первым днем отпуска должно пройти не менее трех полных календарных дней. При этом день выплаты и день начала отпуска не учитываются, а учитываются только дни между ними.

По этой логике, если отпуск с 8-го числа, а выплата произведена 5-го, то между ними находятся 6-е и 7-е число — только 2 полных дня, что формально недостаточно. Тогда крайним днем выплаты было бы 4-е число (полные дни 5-е, 6-е, 7-е — три дня).

Однако правоприменительная практика исходит из буквального исчисления «за три дня»: крайний срок выплаты — 5-е число при отпуске с 8-го числа. Такой подход использует Роструд и поддерживают суды: день выплаты не «отнимает» день, а срок в три календарных дня отсчитывается назад, включая день, предшествующий отпуску, и исключая сам день начала отпуска. Например, в Письме Роструда от 22.03.2012 № 428-6-1 разъясняется: отпуск с понедельника должен быть оплачен не позднее четверга предыдущей недели, что соответствует отсчету трех календарных дней (пятница — суббота — воскресенье) и не требует выплаты в среду.

В большинстве случаев суды признают выплату за 3 дня до начала отпуска (т.е. 5-го числа при отпуске 8-го) надлежащим исполнением обязанности.

2.3. Влияние выходных и нерабочих праздничных дней

Статья 136 ТК РФ устанавливает, что при совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Хотя данное правило прямо касается заработной платы, по аналогии оно применяется и к отпускным, поскольку цель — обеспечить получение денег до начала отдыха.

Если последний день срока выплаты (в нашем примере — 5-е число) приходится на субботу, воскресенье или нерабочий праздничный день, отпускные должны быть выплачены в ближайший предшествующий рабочий день, т.е. еще раньше. Это подтверждается разъяснениями Минтруда России (например, Письмо от 05.09.2018 № 14-1/ООГ-7157) и Роструда: работодатель обязан выплатить отпускные до наступления выходных, чтобы формально соблюсти трехдневный срок.

Таким образом, если, например, 5-е число — суббота, то отпускные нужно выплатить не позднее 4-го числа (пятницы), а если 4-е тоже выходной — то еще раньше.

2.4. Особый случай: заявление подано менее чем за 3 дня до начала отпуска

На практике работник может подать заявление уже после того, как до отпуска осталось меньше трех календарных дней (например, 6-го числа при отпуске с 8-го). Закон не запрещает предоставление отпуска в такой ситуации, но работодатель обязан обеспечить выплату отпускных в установленный срок — не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

Если заявление подано позже, чем за 3 дня, работодатель может: - отказать в предоставлении отпуска с указанной даты и перенести его на другой срок (по соглашению сторон); - согласовать отпуск, но при этом нарушить срок выплаты, так как объективно выплатить за 3 дня невозможно.

Судебная практика исходит из того, что сам по себе факт позднего обращения работника не освобождает работодателя от ответственности, если отпуск был предоставлен, но оплачен позже установленного срока. Поэтому в подобной ситуации безопасным вариантом для работодателя является перенос даты начала отпуска либо выплата отпускных непосредственно в день подачи заявления (допустимо, если до отпуска осталось менее трех дней, по соглашению сторон, но такая выплата должна быть произведена немедленно, чтобы минимизировать нарушение).

Работнику в этом случае следует письменно зафиксировать дату подачи заявления и согласование отпуска, чтобы при необходимости защитить свои права.

3. Ответственность работодателя за нарушение срока выплаты отпускных

Если отпускные не выплачены в установленный срок (т.е. не позднее чем за 3 календарных дня до начала отпуска), работодатель несет следующие виды ответственности:

1. **Материальная ответственность по ст. 236 ТК РФ.** При нарушении срока выплаты отпускных работодатель обязан выплатить денежную компенсацию не ниже $1/150$ действующей ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченной суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты компенсации возникает независимо от вины работодателя.
2. **Административная ответственность по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ.** Нарушение трудового законодательства влечет предупреждение или наложение административного штрафа: на должностных лиц — от 1 000 до 5 000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, — от 1 000 до 5 000 руб.; на юридических лиц — от 30 000 до 50 000 руб.
3. **Перенос отпуска (ст. 124 ТК РФ).** Если работодатель нарушил срок оплаты отпуска, работник вправе требовать переноса ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок по согласованию с работодателем. При этом перенос отпуска не лишает работника права требовать компенсации за задержку выплаты.

4. Применение к конкретной ситуации

Дано: отпуск предоставляется на 14 календарных дней с 8-го числа месяца.

Расчет: - Дата начала отпуска — 8-е число. - Крайний срок выплаты отпускных — за 3 календарных дня до 8-го числа, то есть 5-е число.

Обратите внимание: день написания заявления и день фактического перечисления денег могут не совпадать. Важен именно день получения работником отпускных (или день, когда они были переведены на банковскую карту — для безналичных перечислений датой выплаты считается дата зачисления на счет работника).

Если 5-е число — выходной или праздничный день, выплата должна быть произведена накануне, в последний рабочий день перед этой датой.

Пример: если отпуск начинается 8 марта (праздничный день? 8 марта — Международный женский день, нерабочий праздничный день), то 5 марта может быть рабочим днем. Если 5 марта — воскресенье, то отпускные должны быть выплачены в пятницу 3 марта или ранее.

Если работница подала заявление, например, 7-го числа за день до отпуска, работодатель не может в одностороннем порядке изменить дату отпуска, но вправе отказать в предоставлении отпуска с указанной даты, предложив перенести его. При согласии работодателя предоставить отпуск с 8-го числа он обязан выплатить отпускные немедленно в день подачи заявления (или на следующий день, но в любом случае до 8-го числа), иначе образуется просрочка.

5. Конкурирующие позиции и их применение

Позиция 1 (преобладающая): трехдневный срок исчисляется в календарных днях, отсчитываемых от даты начала отпуска назад, исключая саму дату начала. Крайний срок выплаты при отпуске с 8-го числа — 5-е число. Эта позиция основана на буквальном толковании ст. 136 ТК РФ и поддерживается Рострудом и большинством судов.

Позиция 2 (более строгая): между днем выплаты и днем начала отпуска должно быть не менее трех полных календарных дней. В этом случае при отпуске с 8-го числа выплата должна быть произведена не позднее 4-го числа. Данный подход встречается в отдельных судебных актах, однако он является скорее исключением. Работодателям рекомендуется ориентироваться на преобладающую позицию, но для исключения риска споров можно производить выплату на один день раньше.

Вывод: в большинстве случаев безопасной датой выплаты отпускных при отпуске с 8-го числа является не позднее 5-го числа. Если работодатель хочет полностью исключить претензии со стороны контролирующих органов и судов, рекомендуется выплачивать отпускные еще раньше — за 4 календарных дня (4-го числа), что не нарушает права работника.

6. Практический вывод для работника

1. Если ваш отпуск начинается 8-го числа, отпускные должны быть перечислены на вашу банковскую карту или выданы наличными **не позднее 5-го числа** того же месяца.

-
2. Если 5-е число приходится на выходной или нерабочий праздничный день, выплата должна быть произведена в последний рабочий день перед этой датой.
 3. Если выплата не произведена в указанный срок, вы имеете право: - обратиться с письменной претензией к работодателю о выплате отпускных и процентов по ст. 236 ТК РФ; - подать жалобу в Государственную инспекцию труда; - обратиться в суд с иском о взыскании отпускных и компенсации за задержку.
 4. Дополнительно вы можете потребовать переноса отпуска на другой срок в порядке ст. 124 ТК РФ, если несвоевременная оплата отпуска была допущена по вине работодателя.

При этом учитывайте, что срок выплаты отпускных не зависит от того, когда работодатель фактически утвердил заявление или издал приказ — обязанность выплатить возникает в силу закона с момента начала отпуска, согласованного сторонами.

7. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 15.12.2025), статья 136 — «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы».
2. Трудовой кодекс РФ, статья 123 — «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков».
3. Трудовой кодекс РФ, статья 124 — «Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска».
4. Трудовой кодекс РФ, статья 236 — «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику».
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ, статья 5.27.
6. Письмо Роструда от 22.03.2012 № 428-6-1 «О соблюдении сроков выплаты отпускных».
7. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 05.09.2018 № 14-1/ООГ-7157 «О сроке выплаты отпускных».

Документ подготовлен в качестве внутреннего правового разбора и не является индивидуальной консультацией применительно к конкретному работодателю.
