

Правовой разбор: выплата компенсации за неиспользованные отпуска работникам (сотрудникам) Росгвардии при «переходящем» отпуске и составлении графика отпусков

1. Краткая постановка вопроса

Речь идёт о ситуации, когда работодатель (Росгвардия) предоставляет работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с декабря, отпуск по факту заканчивается в феврале следующего года, а причитающаяся компенсация за неиспользованную часть отпуска выплачивается только в марте. При этом график отпусков составлен так, что работники лишены возможности повлиять на даты отпуска и, как следствие, на возникновение права на компенсацию. Требуется установить: (1) какой нормативный срок выплаты компенсации установлен и нарушен ли он мартовской выплатой; (2) вправе ли работодатель формировать график отпусков, объективно исключая выплату компенсации, и является ли это злоупотреблением правом; (3) как решается вопрос о праве на компенсацию и порядке её выплаты, когда отпуск пересекает границу календарного года.

Дополнительно необходимо учитывать, что правовой статус «сотрудников Росгвардии» неоднороден: ТК РФ применяется к гражданскому персоналу, тогда как для военнослужащих и сотрудников со специальными званиями действует специальное законодательство, где правила компенсации принципиально иные. Ниже разобраны все существенные версии.

2. Квалификация статуса работников и применимого законодательства (ключевая развилка)

От ответа на этот вопрос напрямую зависит весь дальнейший анализ, поэтому он должен быть установлен до применения норм о сроках.

2.1. Гражданский персонал (работники по трудовому договору)

Росгвардия как федеральный орган исполнительной власти комплектуется в том числе гражданским персоналом, на который распространяется трудовое законодательство. Особенности регулирования труда в войсках национальной гвардии установлены Федеральным законом от 03.07.2016 № 226-ФЗ «О войсках национальной гвардии Российской Федерации», при этом в части, не урегулированной специальными нормами, применяется Трудовой кодекс РФ. Именно этой версии соответствует приведённый правовой контекст (ст. 121, 123, 126, 127, 236 ТК РФ), и именно она разбирается как основная.

2.2. Сотрудники, имеющие специальные звания (полиции, юстиции)

На лиц, проходящих службу в Росгвардии в специальных званиях, распространяются Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации...» и Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел...» (в части, распространённой на Росгвардию). Здесь отпуска регулируются ст. 56–59 Закона № 342-ФЗ, а компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается по правилам ст. 3 Закона № 247-ФЗ преимущественно при увольнении. Нормы ТК РФ о ст. 126 в этой модели напрямую не действуют.

2.3. Военнослужащие войск национальной гвардии

На военнослужащих распространяется Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (в части отпусков — ст. 29) и Указ Президента РФ от 16.09.1999 № 1237 «Вопросы прохождения военной службы» вместе с Положением о порядке прохождения военной службы (ст. 29–32). Для военнослужащих замена отпуска денежной компенсацией по общему правилу **не предусмотрена** (кроме ограниченного круга случаев и увольнения), поэтому сама конструкция «недополученной компенсации из-за графика отпусков» к ним в принципе неприменима.

Промежуточный вывод по разделу. Поскольку в вопросе фигурируют сроки выплаты компенсации, свободное составление графика отпусков и ссылки на статьи ТК РФ, наиболее вероятно, что речь идёт о **гражданском персонале**, и далее основной разбор ведётся по ТК РФ. Для сотрудников со специальными званиями выводы п. 3–5 применяются лишь в части, не противоречащей специальным законам; для военнослужащих применима только общая часть (п. 6) об ответственности должностных лиц за нарушение порядка предоставления гарантий.

3. Срок выплаты компенсации по ст. 126 ТК РФ и оценка мартовской выплаты

3.1. Материальное основание права на компенсацию

Согласно ч. 1 ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Часть 2 той же статьи уточняет: при суммировании отпусков или перенесении отпуска на следующий рабочий год компенсацией могут быть заменены часть **каждого** ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, либо любое количество дней из этой части.

Таким образом, право на компенсацию возникает при одновременном наличии трёх условий: 1) у работника имеется часть отпуска свыше 28 календарных дней (за конкретный рабочий год); 2) работник подал **письменное** заявление; 3) работник не относится к категориям, которым замена запрещена (ч. 3 ст. 126 ТК РФ).

3.2. Момент возникновения права и момент исполнения обязанности

ТК РФ не устанавливает отдельного срока для выплаты компенсации по ст. 126. Поэтому применяется общий механизм ст. 136 ТК РФ: заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, а конкретная дата выплаты устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена; дата определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

Сложились две основные позиции о сроке:

Позиция 1 (преобладающая в разъяснениях контролирующих органов).

Компенсация по ст. 126 ТК РФ выплачивается в ближайший день выплаты заработной платы, установленный у работодателя после подачи заявления. Соответственно, если заявление подано в декабре 2025 года, компенсация должна была быть выплачена в декабре 2025 — первой половине января 2026 года, но не в марте.

Позиция 2 (практика отдельных работодателей и части судов).

Компенсация по своей природе связана с отпуском и выплачивается одновременно с отпускными, то есть не позднее чем за три дня до начала отпуска (ч. 9 ст. 136 ТК РФ). При таком подходе компенсация должна была быть выплачена до начала отпуска в декабре 2025 года.

Обе позиции приводят к одному выводу: **нормативный срок истёк значительно раньше марта**. Выплата в марте 2026 года, произведённая спустя месяц после окончания отпуска (февраль 2026) и спустя несколько месяцев после возникновения права, ставит вопрос о просрочке.

3.3. Оценка аргумента «компенсация выплачивается после отпуска»

ТК РФ **не содержит** нормы, откладывающей выплату компенсации до окончания отпуска. Более того, такой подход противоречит смыслу ст. 126 ТК РФ: компенсируется именно **неиспользованная** часть отпуска, то есть дни, которые работник не берёт. Привязка выплаты к дате окончания отпуска искусственна и не основана на законе, если только она прямо не закреплена в локальном нормативном акте или трудовом договоре — но и в этом случае такое условие ухудшает положение работника по сравнению с ТК РФ и в силу ст. 8 и ст. 9 ТК РФ является недействительным (не подлежащим применению).

3.4. Практический вывод по версии «гражданский персонал»

- Если заявление о компенсации подавалось в декабре 2025 года — выплата в марте 2026 года является **нарушением срока**.
- Если заявление подавалось позже (например, в феврале 2026 года), просрочка исчисляется с ближайшего дня выплаты зарплаты после подачи заявления (ч. 6 ст. 136 ТК РФ), и март также, вероятнее всего, является просрочкой.
- За каждый день просрочки начисляется денежная компенсация по ст. 236 ТК РФ (см. п. 6.1) — независимо от вины работодателя (ч. 2 ст. 236 ТК РФ).

4. График отпусков: пределы усмотрения работодателя и злоупотребление правом

4.1. Право работодателя

Согласно ч. 1 ст. 123 ТК РФ 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 ст. 372 ТК РФ. Согласно ч. 2 ст. 123 ТК РФ график обязателен как для работодателя, так и для работника. Работник должен быть извещён о времени начала отпуска под роспись не позднее чем за две недели (ч. 3 ст. 123 ТК РФ).

Формально именно работодатель определяет даты. Сам по себе отпуск в декабре **не запрещён** и не является нарушением: работодатель вправе учитывать производственную необходимость.

4.2. Пределы усмотрения работодателя

Свобода работодателя ограничена несколькими нормами:

1. **Запрет ухудшения положения работника** (ст. 8, 9 ТК РФ). График не может лишать работника гарантий, установленных ТК РФ, включая право на компенсацию по ст. 126.
2. **Право отдельных категорий на отпуск в удобное время** (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).
3. **Запрет непредоставления отпуска два года подряд** (ч. 5 ст. 124 ТК РФ).
4. **Принципы регулирования трудовых отношений**, закреплённые в ст. 2 ТК РФ, включая сочетание государственных и договорных интересов и запрет принудительного труда.
5. **Общий принцип недопустимости злоупотребления правом**, который применительно к трудовым отношениям выводится из ст. 1, 2 ТК РФ и разъяснений Верховного Суда РФ (в частности, Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, где судам предписано исходить из общеправового принципа недопустимости злоупотребления правом, в том числе стороны трудового договора).

4.3. Когда поведение работодателя образует злоупотребление правом

Признаками злоупотребления могут быть: - систематическое (из года в год) планирование отпуска конкретных работников так, что исключается возникновение «избыточных» дней сверх 28; - отказ принимать во внимание пожелания работников при составлении графика при отсутствии производственной необходимости; - установление дат, при которых право на компенсацию погашается присоединением отпуска следующего рабочего года; - отсутствие реальной возможности у работника повлиять на график через профсоюз.

Конкурирующая позиция (в пользу работодателя). Сам по себе факт того, что отпуск предоставляется в декабре и полностью используется, ещё не свидетельствует о злоупотреблении: ТК РФ обязывает использовать отпуск ежегодно, а компенсация — это лишь опция для части свыше 28 дней. Работодатель вправе исходить из того, что отпуск предоставляется в полном объёме, и при отсутствии «избытка» дней оснований для компенсации нет.

Для вывода о злоупотреблении нужны доказательства: переписка, обращения работников, данные профсоюза, устойчивая практика.

4.4. Средства защиты

- Обращение в государственную инспекцию труда (ст. 352, 356, 357 ТК РФ).
- Обращение в прокуратуру.
- Судебный иск о признании действий работодателя незаконными, о взыскании компенсации и процентов по ст. 236 ТК РФ.
- Требование о компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ).

4.5. Практический вывод

Если удастся доказать умысел (систематичность + отсутствие производственной необходимости + игнорирование позиции работников и профсоюза), суд может квалифицировать действия работодателя как злоупотребление правом и обязать выплатить компенсацию и проценты. При отсутствии таких доказательств суд, скорее всего, в иске откажет, ограничившись констатацией права работодателя формировать график.

5. Пересечение отпуском границы года: право на компенсацию и порядок выплаты

5.1. Право на компенсацию не зависит от календарной границы

Отпуск исчисляется не по календарному, а по **рабочему году** (ст. 122, 123 ТК РФ). Пересечение отпуском 31 декабря не прекращает и не приостанавливает права на компенсацию части свыше 28 дней за соответствующий рабочий год. Более того, ст. 9 Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (ратифицирована Федеральным законом от 01.07.2010 № 139-ФЗ) прямо предусматривает, что остаток ежегодного отпуска должен быть использован в течение 18 месяцев после окончания года, в котором возникло право, — то есть неиспользованные дни не «сгорают» автоматически при переходе через год.

5.2. Порядок выплаты при «переходящем» отпуске

1. Дни отпуска относятся к тому рабочему году, за который они предоставлены.
2. Если по итогам рабочего года образовалась часть свыше 28 дней, работник вправе подать заявление о её замене компенсацией.

3. Компенсация выплачивается в срок, установленный ст. 136 ТК РФ (см. п. 3.2), и её выплата **не привязывается** к окончанию отпуска.
4. Если отпуск переносится/суммируется (ст. 124, 126 ТК РФ), компенсации подлежит превышение по **каждому** отпуску отдельно.

5.3. Коллизия «отпуск 2025 года vs отпуск 2026 года»

Если работник имеет неиспользованные дни за предыдущие рабочие годы, при предоставлении отпуска по общему правилу сначала используются дни более раннего периода. Использование отпуска 2026 года для «поглощения» остатка 2025 года без согласия работника создаёт риск признания графика незаконным, поскольку фактически лишает его права на компенсацию за 2025 год.

5.4. Конкурирующая позиция

Часть практиков исходит из того, что при наличии остатка за прошлые годы работодатель вправе присоединять дни к отпуску следующего года, а компенсация возможна лишь после того, как остаток превысит 28 дней за **каждый** год. При таком прочтении работодатель может «управлять» возникновением права, планируя отпуск так, чтобы остаток нигде не превышал 28 дней. Эта позиция оспорима, поскольку позволяет обходить ст. 126 ТК РФ через манипуляцию графиком (см. п. 4).

5.5. Практический вывод

- Сама по себе граница года для права на компенсацию значения не имеет — дни не исчезают.
- Выплата компенсации в марте после окончания «переходящего» отпуска не основана на законе; при наличии заявления компенсация должна была быть выплачена в срок по ст. 136 ТК РФ.
- Если работодатель систематически «поглощает» остаток отпуском следующего года, это аргумент в пользу злоупотребления правом.

6. Ответственность работодателя

6.1. Материальная ответственность

Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении срока выплаты (в том числе компенсации за неиспользованный отпуск) работодатель обязан выплатить проценты в размере не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока и по

день фактического расчёта. Обязанность возникает **независимо от вины** работодателя (ч. 2 ст. 236 ТК РФ). При неполной выплате проценты исчисляются из фактически не выплаченных сумм (ч. 1 ст. 236 ТК РФ). Размер может быть повышен коллективным договором, локальным актом или трудовым договором.

6.2. Административная ответственность

Нарушение трудового законодательства образует состав по ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (предупреждение или штраф для должностных лиц, ИП, юридических лиц). Повторное нарушение — ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

6.3. Уголовная ответственность

При длительной невыплате (свыше трёх месяцев — полная, свыше двух — частичная) может наступить ответственность по ст. 145.1 УК РФ.

6.4. Компенсация морального вреда

Ст. 237 ТК РФ — компенсация морального вреда, причинённого неправомерными действиями работодателя, в том числе задержкой выплаты.

6.5. Сроки обращения в суд

По ст. 392 ТК РФ за разрешением индивидуального трудового спора — три месяца со дня, когда работник узнал о нарушении права; по спорам о невыплате сумм — один год со дня установленного срока выплаты. Однако применительно к длящимся нарушениям действует разъяснение п. 56 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2: если трудовые отношения не прекращены и речь идёт о начисленной, но не выплаченной сумме, нарушение носит длящийся характер и срок не считается пропущенным.

7. Практические выводы по каждой версии

Версия А. Гражданский персонал (ТК РФ) — основная

- 1. Срок нарушен.** Компенсация по ст. 126 ТК РФ должна быть выплачена в срок по ст. 136 ТК РФ (ближайший день выплаты зарплаты) либо, при позиции «с отпускными», не позднее чем за три дня до начала отпуска. Выплата в марте — просрочка.
- 2. Правило «после отпуска» незаконно.** Оно не основано на ТК РФ и (если закреплено в ЛНА) недействительно в силу ст. 8, 9 ТК РФ.

3. **График может быть оспорен**, если доказана систематичность и отсутствие производственной необходимости; тогда — злоупотребление правом (ст. 2 ТК РФ, разъяснения Пленума ВС РФ № 2).
4. **Работник вправе требовать:** взыскания компенсации, процентов по ст. 236 ТК РФ, компенсации морального вреда по ст. 237 ТК РФ, а также обращения в ГИТ и прокуратуру.
5. **Стратегия:** собрать письменные заявления, копии графиков, переписку; зафиксировать даты выплаты; рассчитать просрочку по ст. 236 ТК РФ.

Версия Б. Сотрудники со специальными званиями

1. Нормы ст. 126 ТК РФ напрямую не применяются; действуют ст. 56–59 Закона № 342-ФЗ и ст. 3 Закона № 247-ФЗ.
2. Компенсация за неиспользованный отпуск предусмотрена преимущественно при увольнении; замена отпуска компенсацией в период службы ограничена.
3. Обжалование — в порядке, установленном специальным законодательством, с учётом подведомственности (в том числе через вышестоящий орган).

Версия В. Военнослужащие

1. Отпуска регулируются ст. 29 Закона № 76-ФЗ и ст. 29–32 Положения, утверждённого Указом Президента РФ № 1237.
2. Замена отпуска денежной компенсацией по общему правилу не предусмотрена, поэтому конструкция «недополученной компенсации» к ним не применима.
3. Защита — через обращение к командиру (начальнику), в военную прокуратуру, в военный суд.

8. Список использованных нормативных источников

Трудовой кодекс РФ - ст. 2 (основные принципы правового регулирования трудовых отношений); - ст. 8, 9 (локальные нормативные акты; регулирование трудовых отношений в договорном порядке); - ст. 21, 22 (права и обязанности сторон); - ст. 114, 115 (ежегодные оплачиваемые отпуска, продолжительность); - ст. 121 (исчисление стажа, дающего право на отпуск); - ст. 122 (порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков); - ст. 123 (очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков); - ст. 124 (продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска); - ст. 125 (разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части); - ст. 126 (замена

ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией); - ст. 127 (реализация права на отпуск при увольнении работника); - ст. 136 (порядок, место и сроки выплаты заработной платы); - ст. 139 (исчисление средней заработной платы); - ст. 236 (материальная ответственность работодателя за задержку выплаты); - ст. 237 (компенсация морального вреда); - ст. 352, 356, 357 (способы защиты трудовых прав; надзор и контроль); - ст. 391, 392 (рассмотрение индивидуальных трудовых споров; сроки обращения в суд).

Иные федеральные законы - Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (ст. 29); - Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (ст. 56-59); - Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации...» (ст. 3); - Федеральный закон от 03.07.2016 № 226-ФЗ «О войсках национальной гвардии Российской Федерации»; - Федеральный закон от 01.07.2010 № 139-ФЗ (ратификация Конвенции МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках»); - Федеральный закон от 03.07.2016 № 272-ФЗ (изменения в ст. 136, 236, 392 ТК РФ).

Подзаконные акты - Указ Президента РФ от 16.09.1999 № 1237 «Вопросы прохождения военной службы» (Положение о порядке прохождения военной службы, ст. 29-32).

Кодексы об ответственности - КоАП РФ, ст. 5.27 (нарушение трудового законодательства); - УК РФ, ст. 145.1 (невыплата заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных выплат).

Акты судебной практики и официальные разъяснения - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (в том числе п. 1, 56); - Письмо Минздравсоцразвития России от 07.12.2005 № 4334-17 (о порядке округления количества дней неиспользованного отпуска); - Конвенция МОТ № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (ст. 9).

Судебные позиции (общего характера) - Правовая позиция о длежащем характере нарушений по невыплаченным суммам — п. 56 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2; - Правовая позиция о недопустимости злоупотребления правом сторонами трудового договора — общеправовой принцип, применяемый судами со ссылкой на ст. 1, 2 ТК РФ и разъяснения Пленума ВС РФ № 2.

Примечание для редакции: точные реквизиты конкретных судебных актов по данной категории споров зависят от региона и периода; при подготовке финальной публикации целесообразно дополнить раздел 4 и 5 подборкой свежей кассационной практики по запросу, поскольку единообразного подхода к квалификации «манипуляции графиком отпусков» в настоящее время не сложилось.

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]

[Redacted text block]