Дата поступления рукописи в редакцию: 20.03.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 25.04.2026 г.
DOI: 10.24412/2782-3849-2026-4-236-239

ОСИПОВ Арсений Александрович,

Студент 2 курса ФГАОУ ВО «Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина (МГЮА)»,

e-mail: arsenyosipov2006@mail.ru

ТАЛАЛАЕВ Вячеслав Иванович,

Студент 2 курса ФГАОУ ВО «Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина (МГЮА)»,

e-mail: v.i.talalaev@mail.ru

Научный руководитель:

ЦЫПКИНА И. С.,

кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения им. К. Н. Гусова ФГАОУ ВО «Московский государственный юридический университет им. О. Е. Кутафина (МГЮА)»,

e-mail: i_c_tcipkina@mail.ru

ПРОДЛЕНИЕ И ПЕРЕНЕСЕНИЕ ОТПУСКА В СВЯЗИ С БОЛЕЗНЬЮ РАБОТНИКА: ПРОБЛЕМЫ ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

Аннотация. *Статья рассматривает проблемы применения ст. 124 ТК при продлении или переносе отпуска в связи с болезнью работника. Авторы делают предложение по совершенствованию нормы для унификации правоприменения.*

Ключевые слова: *продление отпуска, перенесение отпуска, временная нетрудоспособность, трудовое законодательство, статья 124 ТК РФ.*

OSIPOV Arseny Alexandrovich,

Second-year student, Kutafin Moscow State Law University

TALALAEV Viacheslav Ivanovich,

Second-year student, Kutafin Moscow State Law University

Academic Supervisor:

TSYPKINA I. S.,

Candidate of Law, Associate Professor at the Department of Labor Law and Social Security Law named after K. N. GusovKutafin Moscow State Law University

EXTENSION AND TRANSFER OF VACATION TIME DUE TO THE EMPLOYEE'S ILLNESS: LEGAL ENFORCEMENT ISSUES

Annotation. *The article examines the problems of applying Article 124 of the Labor Code in extending or transferring vacation due to an employee's illness. The authors propose improvements to the norm to unify law enforcement practices*.

Key words: *vacation extension, vacation transfer, temporary incapacity, labor legislation, Article 124 of the Labor Code of the Russian Federation*.

Отпуска обеспечивают реализацию конституционного права граждан на отдых (ст. 37 Конституции РФ) [1]. В трудовом законодательстве установлены гарантии права на отпуск, в том числе возможность переноса или продления отпуска в случаях временной

нетрудоспособности работника, исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей и в иных случаях в соответствии со ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) [2]. В действительности речь идет об «исключительных» случаях». Прежде всего, следует согласится с мнением Н. А. Постникова в том, что характеристика «исключительных случаев» оставляет место для произвола работодателя [3, с. 71]. Помимо этого, возникают разночтения и в судебной практике, что обуславливает актуальность исследования.

Положения ч. 1 ст. 124 носят императивный характер: ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника. Важно отметить, что имеется в виду именно временная нетрудоспособность самого работника, а не члена его семьи. Так, в Письме Фонда социального страхования РФ от 9 августа 2007 г. №02–13/07–7422 «О вопросе оплаты больничного листа по уходу за ребенком, оформленного во время ежегодного отпуска» [4] отмечается, что пособие по временной нетрудоспособности в период ежегодного отпуска матери, осуществляющей уход за больным ребенком, не назначается.

Вместе с тем стоит отметить, что продление отпуска в случае болезни ребенка или другого члена семьи возможно, если это закреплено в локальных нормативных актах организации в качестве основания для продления отпуска. Данная позиция подтверждается Письмом Роструда от 1 июня 2012 г. №ПГ/4629-6–1. Аналогичное разъяснение содержится в Письме Минтруда России от 17.06.2020 г. №14–2/ООГ-8522.

На наш взгляд, нельзя не упомянуть Законопроект № 917983–8 «О внесении изменения в статью 124 Трудового кодекса Российской Федерации» [5], в котором предлагается изложить текст статьи в новой редакции, распространив право на продление или перенесение отпуска не только в случае личной болезни работника, но и болезни ребенка. Безусловно, предложенная мера носит социально-значимый характер, который коррелирует с актуальными целями России, а именно повышение уровня демографии, охраны детского здоровья, повышение благосостояния и качества жизни семей.

В ряде зарубежных стран закреплены схожие механизмы продления и перенесения отпуска в случае болезни работника. Например, во Франции правоприменительная практика долгое время исходила из невозможности продления или перенесения отпуска в случае болезни работника. Однако в сентябре 2025 года Верховный суд Франции (Cour de cassation) признал за работниками право на «отсрочку» отпуска при условии обязательного уведомления работодателя о болезни [6]. Трудовой кодекс Республики Беларусь [7] предусматривает право на перенос или продление отпуска в случае болезни в течение текущего рабочего года (ст. 171).

Неоднозначный вопрос вызывают положения ч. 1 ст. 124 ТК РФ: каков механизм реализации этой нормы? Анализ судебной практики позволяет выделить по этому поводу две принципиально разные позиции: если работник заболел во время отпуска, то отпуск продлевается автоматически или при условии подачи письменного заявления работником.

Так, истица находилась на ежегодном оплачиваемом отпуске, но в этот период она заболела, что подтверждается листком временной нетрудоспособности. После окончания отпуска на работу она не вышла, полагая, что отпуск автоматически продлен. Работодатель, не получив от истицы информации о болезни и намерении продлить отпуск, расценил это как прогул и применил к ней дисциплинарное взыскание. Суд, удовлетворяя требования истицы, отметил, что исходя из буквального толкования нормы ч. 1 ст. 124 ТК РФ в случае временной нетрудоспособности работника его отпуск продляется по умолчанию (автоматически). Помимо этого, он подчеркнул, что инициатива переноса отпуска должна исходить именно от работодателя, а не от работника [8].

Другое решение было принято Третьим кассационным судом общей юрисдикции, который отметил, что обязанность продлевать отпуск на число календарных дней нетрудоспособности, в случае если временная нетрудоспособность наступила в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, возникает у работодателя при наличии совокупности условий: в случае временной нетрудоспособности работника и при наличии его заявления о продлении отпуска. Истица не предоставила заявления о продлении отпуска, а, следовательно, она не может ссылаться на продление отпуска в обосновании своих исковых требований [9].

Зарубежному трудовому законодательству присущ заявительный (уведомительный) порядок. Например, согласно ранее упомянутому определению Верховного суда Франции (Cour de cassation) перенесение отпуска возможно только по заявлению работника, поскольку его отсутствие позволяет работодателю отказать в переносе. Аналогичная норма содержится в ст. 166 Трудового кодекса Польши (Kodeks pracy) [10], где предоставление неиспользованного отпуска из-за болезни допускается только при уведомлении

работодателя в течение двух дней (несмотря на то, что электронное освобождение – e-ZLA – автоматически поступает работодателю) [11].

Императивность рассматриваемой статьи означает, что работник должен использовать возможность продления или перенесения отпуска в случае болезни, поскольку именно так восстанавливается цель отпуска – восстановление трудоспособности работника и отдых.

В нашей стране до сих пор возможно использование «Правил об очередных и дополнительных отпусках» (утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169) [12] в части, не противоречащей Трудовому кодексу РФ, о которых известные ученые писали, как о специальных актах об отпусках, урегулировавших достаточно подробно условия и порядок предоставления работникам ежегодных отпусков [13, с. 3]. В этих Правилах содержится положение о том, что если причины, мешающие работнику уйти в отпуск, наступили до его начала, то новый срок отпуска определяется по соглашению нанимателя с работником. Если же эти причины наступили во время пребывания работника в отпуске, то срок возвращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причем работник обязан немедленно уведомить об этом нанимателя.

Анализ правоприменительной практики и зарубежного опыта позволяет сформулировать предложения по совершенствованию ч. 1 ст. 124 ТК РФ.

Решение вопроса о продлении или перенесении отпуска должно осуществляться исключительно по волеизъявлению работника, поэтому считаем необходимым законодательно закрепить обязанность работника подать заявление с указанием на «судьбу» отпуска. Полагаем, что текст статьи можно изложить в следующем виде: «Работник при наличии обстоятельств, позволяющих перенести или продлить отпуск, обязан в течение 3 календарных дней уведомить работника о своем намерении продлить или перенести отпуск». Помимо этого, на наш взгляд, следует расширить способы уведомления работником работодателя: необходимо предусмотреть иной способ, отличный от письменного заявления, поскольку в связи с временной нетрудоспособностью может возникнуть ситуация, когда работник физически не способен составить текст заявления и подписать его. Учитывая, что действующее гражданское законодательство не ограничивает обмен юридически значимыми сообщениями (ст. 165.1 Гражданского кодекса РФ) посредством электронной почты, представляется возможным закрепить такой способ направления заявления работником.

Вместе с тем, чтобы избежать злоупотребления работниками права решить судьбу отпуска и позволить работодателю своевременно составить график отпусков, считаем целесообразным закрепить положение о том, что в случае, если работник в течение 3 календарных дней не направляет работодателю заявления, то работодатель вправе самостоятельно решить продлить отпуск или перенести на иной срок (при этом ему следует учитывать категории работников, которым отпуск предоставляется в любое время по их желанию).

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о том, что в ч. 1 ст. 124 ТК РФ содержится правовая неопределенность, которая порождает двоякую судебную практику. В целях ее преодоления законодателю следует установить заявительный порядок для работника. Это позволит гармонизировать отношения работника и работодателя, гарантировав право на отдых для первого и обеспечив стабильность производственной деятельности для последнего.

Список литературы:

[1] Конституция Российской Федерации 1993 года с внесенными поправками от 14.03.2020 года
[2] Трудовой кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1 (часть 3). Ст. 3.
[3] Постников Н. А. Виды и классификация отпусков в Российской Федерации: Дис. … канд. юр. наук – М., 2015. – 191 с.
[4] Письме Фонда социального страхования РФ от 9 августа 2007 г. №02–13/07–7422 «О вопросе оплаты больничного листа по уходу за ребенком, оформленного во время ежегодного отпуска» // Нормативные акты для бухгалтера. 2007. № 18.
[5] Законопроект № 917983–8 «О внесении изменения в статью 124 Трудового кодекса Российской Федерации» // URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/917983-8 (дата обращения: 13.03.2026).
[6] Cour de cassation, arrt du 10 septembre 2025 // URL: https://www.courdecassation.fr/en/decision/68c13314021d8d629a161218 (дата обращения: 14.03.2026).
[7] Трудовой кодекс Республики Беларусь // Национальный правовой Интернет-портал Республики Беларусь https://pravo.by
[8] Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 16 февраля 2023 года по делу № 88–3261/2023, 2–1458/2022 // СПС «Консультант Плюс»: Судебная практика.
[9] Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 29.07.2024 № 88–14907/2024 // СПС «Консультант Плюс»: Судебная практика.
[10] Трудовой кодекс Польши // URL: https://

lexlege.pl/ustawa-z-dnia-26-czerwca-1974-r-kodeks-pracy/ (дата обращения: 14.03.2026).
[11] Urlop w trakcie choroby – co zrobi, gdy pracownik zachoruje na wakacjach? // URL: https://www.gazetaprawna.pl/praca/artykuly/9855597,czy-pracownik-moze-przebywac-na-l4-podczas-urlopu-wypoczynkowego.html (дата обращения: 14.03.2026).
[12] «Правила об очередных и дополнительных отпусках» (утв. НКТ СССР 30.04.1930 № 169) // Известия НКТ СССР. № 10. 10.05.1930.
[13] Лившиц Р. З. Отпуска рабочих и служащих в СССР: Автореф. дис. … канд. юрид. наук. – М., 1961. – 22 с.

References:

[1] Constitution of the Russian Federation of 1993 as amended in 14.03.2020
[2] Labor Code of the Russian Federation//Collection of legislation of the Russian Federation. 07.01.2002. No. 1 (part 3). Art. 3.
[3] Postnikov N. A. Types and classification of vacations in the Russian Federation: Dis.... cand. jur. Sciences - M., 2015. - 191 s.
[4] Letter of the Social Insurance Fund of the Russian Federation dated August 9, 2007 No. 02-13/07-7422 “On the issue of payment for sick leave for childcare issued during annual leave “//Regulations for an accountant. 2007. № 18.
[5] Bill No. 917983-8 “On Amending Article 124 of the Labor Code of the Russian Federation “//URL: https://sozd.duma.gov.ru/bill/917983-8 (date of application: 13.03.2026).
[6] Cour de cassation, arrt du 10 septembre 2025//URL: https://www.courdecassation.fr/en/decision/68c13314021d8d629a161218 (Accessed: 14.03.2026).
[7] Labor Code of the Republic of Belarus//National Legal Internet Portal of the Republic of Belarus https://pravo.by
[8] Determination of the Sixth Court of Cassation of General Jurisdiction dated February 16, 2023 in case No. 88-3261/2023, 2-1458/2022//SPS “Consultant Plus”: Jurisprudence.
[9] Determination of the Third Court of Cassation of General Jurisdiction of 29.07.2024 No. 88-14907/2024//SPS Consultant Plus: Jurisprudence.
[10] Polish Labour Code//URL: https://lexlege.pl/ustawa-z-dnia-26-czerwca-1974-r-kodeks-pracy/ (accessed on: 14.03.2026).
[11] Urlop w trakcie choroby – co zrobi, gdy pracownik zachoruje na wakacjach? // URL: https://www.gazetaprawna.pl/praca/artykuly/9855597,czy-pracownik-moze-przebywac-na-l4-podczas-urlopu-wypoczynkowego.html (дата обращения: 14.03.2026).
[12] “Rules on regular and additional vacations” (approved by Tubing of the USSR 30.04.1930 No. 169)//News of tubing of the USSR. № 10. 10.05.1930.
[13] Livshits R.Z. Leave of workers and employees in the USSR: Author. dis.... cand. jurid. sciences. - M., 1961. - 22 s.

