

УДК 349.2

***ПРОБЛЕМА БАЛАНСА ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКА И
РАБОТОДАТЕЛЯ ПРИ РАЗДЕЛЕНИИ ЕЖЕГОДНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО
ОТПУСКА НА ЧАСТИ***

Ткачев Д.Р.

студент,

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Белгород, Россия*

Метальникова Ю. Е.

научный руководитель, ассистент,

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Белгород, Россия*

Гусакова Ю. С.

научный руководитель, к. ю. н., доцент,

*Белгородский государственный национальный исследовательский университет,
Белгород, Россия*

Аннотация: В данной научно-исследовательской работе автором рассматривается проблема соблюдения баланса интересов работника и работодателя при реализации права на разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. На основе анализа нормативной базы, разъяснений Минтруда и Роструда, а также судебной практики выявлены основные конфликтные точки: одностороннее навязывание работодателем условий дробления, злоупотребление правом на отпуск в выходные дни и отсутствие механизма фиксации взаимного согласия. Предложены пути совершенствования правоприменения, направленные на достижение компромисса между производственной необходимостью и гарантией полноценного отдыха работника.

Ключевые слова: ежегодный оплачиваемый отпуск, разделение отпуска на части, баланс интересов, статья 125 ТК РФ, злоупотребление правом, непрерывная часть отпуска.

***THE PROBLEM OF BALANCING THE INTERESTS OF AN EMPLOYEE
AND AN EMPLOYER WHEN DIVIDING ANNUAL PAID LEAVE INTO PARTS***

Tkachev D.R.

student,

Belgorod State National Research University,

Belgorod, Russia

Metalnikova Y. E.

scientific supervisor, assistant,

Belgorod State National Research University,

Belgorod, Russia

Gusakova Y. S.

scientific supervisor, Candidate of Law Sciences, Associate Professor,

Belgorod State National Research University,

Belgorod, Russia

Abstract: The article examines the problem of maintaining a balance between the interests of the employee and the employer when exercising the right to divide the annual paid leave into parts. Based on an analysis of the regulatory framework, clarifications of the Ministry of Labour and Rostrud, as well as judicial practice, the main conflict points are identified: unilateral imposition of splitting conditions by the employer, abuse of the right to leave on weekends, and the lack of a mechanism for fixing mutual consent. The ways of improving law enforcement aimed at reaching a

compromise between production necessity and the guarantee of a good rest for the employee are proposed.

Keywords: annual paid leave, division of leave into parts, balance of interests, Article 125 of the Labour Code of the Russian Federation, abuse of right, continuous part of leave.

Институт ежегодного оплачиваемого отпуска выступает одной из фундаментальных гарантий трудовых прав граждан, обеспечивая конституционное право на отдых (ст. 37 Конституции РФ). Статья 125 Трудового кодекса РФ допускает разделение отпуска на части по соглашению между работником и работодателем, устанавливая единственное императивное ограничение: хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней [1]. Данное правило корреспондирует Конвенции МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936 г.), закрепившей принцип непрерывности части отпуска [2]. Таким образом, на уровне международных стандартов и национального законодательства заложена основа для гибкого использования отпуска при условии сохранения минимального непрерывного периода отдыха.

Минтруд и Роструд последовательно разъясняют, что количество частей, на которые может делиться оставшаяся часть отпуска, законом не ограничено, и они могут быть любой продолжительности — вплоть до одного дня [3; 4]. При этом подчёркивается, что разделение возможно исключительно по взаимному согласию сторон: ни работодатель, ни работник не вправе в одностороннем порядке навязывать свой вариант дробления, а при недостижении консенсуса отпуск должен предоставляться целиком в соответствии с графиком [4; 5]. Законодательство не устанавливает форму соглашения о разделении, что порождает правовую неопределённость и споры о самом факте его достижения; в связи с этим Роструд рекомендует фиксировать достигнутое соглашение в

письменной форме — путём подачи работником заявления и проставления на нём резолюции работодателя [5]. В более ранних разъяснениях также указывалось, что предоставление отпуска частями является правом, а не обязанностью работодателя, и инициировать разделение может любая из сторон, но окончательное решение требует обоюдного согласования [6].

Несмотря на то что порядок разделения ежегодного оплачиваемого отпуска кажется достаточно понятным, на практике возникает много спорных моментов. Основная проблема заключается в том, что интересы работника и работодателя часто не совпадают.

Первая проблема связана с тем, что работодатели пытаются установить свои правила разделения отпуска во внутренних документах организации. Например, могут указывать, что одна часть отпуска обязательно должна быть не меньше 7 дней, ограничивать количество частей отпуска или запрещать брать отпуск только на выходные. Но такие ограничения не всегда соответствуют закону, потому что вопрос разделения отпуска должен решаться по соглашению между работником и работодателем, а не только одной стороной [7].

Другая проблема касается оформления отпуска только на субботу и воскресенье. Формально прямого запрета в законе нет, однако суды часто считают такие действия злоупотреблением правом. В такой ситуации отпуск теряет своё основное назначение — предоставить человеку полноценный отдых. По сути, это становится похожим на замену отпуска денежной выплатой, что противоречит ст. 126 ТК РФ [7; 8]. В судебной практике есть пример, рассмотренный Приморским краевым судом, где отпуск предоставлялся только по выходным дням. Суд признал это незаконным и обязал работодателя выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск [9].

Также на практике работодатели нередко отказывают работникам в разделении отпуска, объясняя это производственной необходимостью. Однако

суды обычно требуют доказательства того, что отсутствие работника действительно может негативно повлиять на деятельность организации. Если таких доказательств нет, отказ работодателя могут признать незаконным, так как он нарушает право работника на отдых [7; 8].

Ещё одна проблема возникает при составлении графика отпусков. Иногда работник и работодатель согласны разделить отпуск на части, но не могут договориться о конкретных датах. В таких случаях отпуск обычно предоставляется полностью, без деления [4; 5]. Кроме того, суды отмечают, что деление отпуска — это право работодателя, а не обязанность. Поэтому одного желания работника недостаточно, необходимо согласие обеих сторон [8].

Анализ правоприменительной практики подтверждает, что проблема баланса интересов остаётся острой вследствие отсутствия чётких законодательных ориентиров. Для её решения целесообразно на законодательном уровне закрепить требование о письменной форме соглашения о разделении отпуска с указанием количества частей, их продолжительности и периодов предоставления; дополнить ст. 125 ТК РФ положением, исключающим использование отпуска исключительно в выходные дни, когда это лишает работника реального отдыха; а также разработать методические рекомендации по учёту производственной необходимости при составлении графика, гарантирующие реализацию прав льготных категорий работников. Совершенствование правового регулирования, не ущемляя диспозитивности, позволит поставить барьер злоупотреблениям и обеспечить эффективную реализацию конституционного права на отдых.

Библиографический список:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 29.12.2025, с изм. от 06.02.2026) // Собрание законодательства РФ. – 2002. – № 1 (ч. 1). – Ст. 3.
2. Конвенция Международной организации труда № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках» (1936 г.) // СПС «КонсультантПлюс».
3. Письмо Минтруда России от 17.07.2025 № 14-6/В-887 «О разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части» // СПС «КонсультантПлюс».
4. Письмо Роструда от 10.01.2024 № ПГ/28100-6-1 «О разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части» // СПС «КонсультантПлюс».
5. Письмо Роструда от 08.10.2024 № ПГ/19878-6-1 «О порядке оформления согласия работника на разделение отпуска» // СПС «КонсультантПлюс».
6. Письмо Роструда от 17.07.2009 № 2143-6-1 «О разделении ежегодного оплачиваемого отпуска на части» // СПС «КонсультантПлюс».
7. Энциклопедия судебной практики. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска (Ст. 125 ТК РФ) // СПС «ГАРАНТ».
8. Энциклопедия решений. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (октябрь 2025) // СПС «ГАРАНТ».
9. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 21.09.2015 по делу № 33-8446/2015 // СПС «ГАРАНТ».