

Правовой разбор: неоплаченные отпускные, отсутствие приказа на отпуск и риск квалификации невыхода как прогула

1. Краткая постановка вопроса

Работник закрыл листок нетрудоспособности сегодня (то есть накануне), а со следующего дня у него по утверждённому графику отпусков начинается ежегодный оплачиваемый отпуск. Работодатель не перечислил отпускные и не ознакомил работника с приказом о предоставлении отпуска. Работник спрашивает, вправе ли он уйти в отпуск и не выходить на работу, не рискуя быть уволенным за прогул. Ниже разобраны все существенные правовые версии: (а) возникает ли право на отпуск непосредственно из графика без приказа; (б) влечёт ли невыплата отпускных автоматическое продление либо перенос отпуска; (в) при каких условиях невыход может быть признан прогулом; (г) как влияет закрытый непосредственно перед отпуском больничный; (д) особенности, если речь идёт о сотруднике уголовно-исполнительной системы или органов принудительного исполнения.

2. Возникает ли право на отпуск из графика отпусков без издания приказа работодателя

2.1. Нормативная основа

Согласно ч. 2 ст. 123 Трудового кодекса РФ (далее — ТК РФ) **график отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника**. График утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ч. 1 ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ч. 3 ст. 123 ТК РФ).

В силу абз. 2 ч. 2 ст. 22 ТК РФ работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия трудового договора и предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, а также **выплачивать в полном размере причитающуюся заработную**

плату в установленные сроки. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ч. 9 ст. 136 ТК РФ).

2.2. Позиция А (превалирующая): право возникает из графика, приказ — лишь оформление

Сторонники этой позиции исходят из того, что основанием возникновения права на отпуск является **утверждённый график отпусков** — локальный нормативный акт, обязательный для обеих сторон (ч. 2 ст. 123 ТК РФ). Приказ о предоставлении отпуска (унифицированная форма № Т-6) носит **производный, организационно-оформительский** характер: он фиксирует уже существующее право и обеспечивает документальное оформление, но не создаёт само право и не является условием его реализации.

При таком подходе: - право на отпуск в конкретный период возникает у работника в силу графика; - отсутствие приказа — это **упущение работодателя** (нарушение абз. 2 ч. 2 ст. 22, ч. 1, 2 ст. 123 ТК РФ), которое не может лишать работника гарантированного права и ухудшать его положение; - невыход на работу в период, предусмотренный графиком, является **правомерным**, поскольку работник находится в отпуске.

Именно эта позиция в большинстве случаев поддерживается судами при рассмотрении споров об увольнении за прогул: суд проверяет, был ли работник включён в график, извещён ли он о начале отпуска и не было ли со стороны работодателя действий, свидетельствующих о предоставлении отпуска (в том числе фактического невоспрепятствования).

2.3. Позиция Б (формальная): до издания приказа отпуск не предоставлен

Сторонники формального подхода ссылаются на то, что предоставление отпуска оформляется приказом (распоряжением) работодателя, и до его издания юридический факт предоставления отпуска отсутствует. При последовательном проведении этой логики невыход на работу до приказа может расцениваться как отсутствие на рабочем месте без уважительных причин.

Однако эта позиция **уязвима**, поскольку: - ТК РФ не содержит нормы, согласно которой право на отпуск возникает только с момента издания приказа; - график отпусков прямо назван обязательным для работодателя (ч. 2 ст. 123 ТК РФ), а значит, работодатель не вправе подменять исполнение этой обязанности произвольным усмотрением; - издание приказа — обязанность работодателя, и её неисполнение не может быть обращено против работника.

2.4. Когда применяется каждая позиция

- **Позиция А** применяется, если: график отпусков утверждён и введён в действие; работник включён в него на соответствующий период; работник извещён о времени начала отпуска (в идеале — под роспись за две недели).
- **Позиция Б** (риск для работника) возникает, если: график отсутствует или не утверждён; отпуск работнику графиком не запланирован; работник не был извещён о начале отпуска; работодатель ранее заявлял о переносе отпуска и стороны это согласовали.

2.5. Практический вывод по разделу

Если ваш отпуск предусмотрен **утверждённым графиком** и вы были о нём извещены, вы вправе реализовать право на отпуск и с даты, указанной в графике, на работу не выходить. Отсутствие приказа само по себе не превращает вас в нарушителя — это нарушение со стороны работодателя. Тем не менее в целях защиты от спора целесообразно письменно уведомить работодателя (кадровую службу) о том, что вы убываете в отпуск согласно графику, и потребовать издания приказа и выплаты отпускных (см. раздел 8).

3. Влечёт ли невыплата отпускных продление либо перенос отпуска

3.1. Нормативная основа

Согласно ч. 9 ст. 136 ТК РФ оплата отпуска производится **не позднее чем за три дня до его начала**. Нарушение этого срока — самостоятельное нарушение трудового законодательства.

Часть 2 ст. 124 ТК РФ (в действующей редакции) устанавливает: если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала, **работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником**.

Важно разграничивать два института ст. 124 ТК РФ: - **продление отпуска** (ч. 1 ст. 124 ТК РФ) — отпуск автоматически продолжается на число дней, совпавших с временной нетрудоспособностью работника или исполнением государственных обязанностей; основание возникает **во время** отпуска; - **перенос отпуска** (ч. 2 ст. 124 ТК РФ) — отпуск перемещается на другой срок;

основанием (в частности) служит несвоевременная оплата отпуска либо несвоевременное предупреждение о его начале.

3.2. Позиция А: невыплата даёт право на перенос, но не продление и не автоматическую отмену отпуска

Действующая редакция ч. 2 ст. 124 ТК РФ устанавливает **перенос** (а не продление) и связывает его с **письменным заявлением работника**. Из этого следует:

1. Невыплата отпускных **не продлевает** отпуск автоматически (продление — механизм ч. 1 ст. 124 ТК РФ, применимый к событиям, произошедшим во время отпуска).
2. Невыплата отпускных **не отменяет** отпуск и не приостанавливает его течение. Право на отпуск, возникшее из графика (см. раздел 2), сохраняется.
3. Работник получает **право выбора**: - **вариант 1** — воспользоваться отпуском в запланированные даты, а затем (или одновременно) предъявить требования о выплате отпускных и о компенсации за задержку; - **вариант 2** — подать работодателю письменное заявление о переносе отпуска на другой согласованный срок и продолжать работу до наступления нового срока.
4. Перенос по ч. 2 ст. 124 ТК РФ производится **по инициативе работника**. Без письменного заявления работника работодатель не вправе в одностороннем порядке лишить работника отпуска, предусмотренного графиком, или перенести его по своему усмотрению.

3.3. Позиция Б: часть специалистов трактует невыплату как основание для «приостановки» отпуска

Ряд авторов и отдельные судебные решения рассматривают несвоевременную оплату отпуска как основание, при котором работник вправе считать отпуск не начавшимся. Однако такое толкование **не опирается на буквальный текст ч. 2 ст. 124 ТК РФ**, где прямо назван механизм переноса и требуется письменное заявление работника. Поэтому в чистом виде позиция Б применяется редко и обычно требует письменной фиксации воли работника, то есть фактически сводится к переносу.

3.4. Практический вывод по разделу

- Если вы хотите **реализовать отпуск в запланированные даты** — вы вправе это сделать; невыплата отпускных не является препятствием и не превращает ваш уход в отпуск в незаконный.

- Если вы предпочитаете **дождаться оплаты** — подайте работодателю письменное заявление о переносе отпуска на другой согласованный срок (ч. 2 ст. 124 ТК РФ) и до согласования продолжайте работу.
- Автоматического продления отпуска из-за невыплаты не происходит; рассчитывать на него без заявления нельзя.
- Денежные требования (суммы отпускных и проценты по ст. 236 ТК РФ) сохраняются независимо от того, какой вариант вы выберете.

4. Может ли невыход на работу быть квалифицирован как прогул

4.1. Нормативная основа

Прогулом признаётся отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) либо более четырёх часов подряд (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Увольнение по этому основанию относится к дисциплинарным взысканиям и требует соблюдения процедуры, установленной ст. 192–193 ТК РФ.

Согласно разъяснениям, данным в п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», при рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных за прогул, суду необходимо установить, входило ли отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня либо более четырёх часов подряд. Бремя доказывания законности увольнения лежит на работодателе (п. 23 указанного Постановления).

4.2. Позиция А: нахождение в отпуске исключает прогул

Если работник в силу утверждённого графика находится в ежегодном оплачиваемом отпуске, его отсутствие на работе **имеет уважительную причину** — реализацию гарантированного права на отдых (ст. 37 Конституции РФ, ст. 21, 106, 114, 123 ТК РФ). Отсутствие приказа, изданного работодателем, не отменяет этого обстоятельства, поскольку издание приказа — обязанность работодателя. В такой ситуации увольнение за прогул должно признаваться незаконным.

Эта позиция применима, когда: - отпуск предусмотрен утверждённым графиком; - работник был извещён о начале отпуска; - отсутствуют

доказательства согласованного переноса отпуска, инициированного работником (в порядке ч. 2 ст. 124 ТК РФ) либо по иным законным основаниям.

4.3. Позиция Б: риск прогула при «формальном» подходе и при переносе по заявлению работника

Риск квалификации невыхода как прогула возникает в ситуациях: - график отпусков отсутствует, не утверждён либо работник в него не включён на соответствующий период; - работник не извещён о времени начала отпуска; - работник **сам** подал заявление о переносе отпуска (ч. 2 ст. 124 ТК РФ) и стороны согласовали новый срок — в этом случае невыход в прежние даты может быть расценён как отсутствие без уважительных причин; - ранее был издан приказ о переносе отпуска, с которым работник ознакомлен.

Именно поэтому недопустимо «молчаливое» самоуправное поведение: нельзя одновременно и подавать заявление о переносе, и не выходить на работу в прежние даты.

4.4. Практический вывод по разделу

Уход в отпуск согласно утверждённому графику **не является прогулом**, и увольнение по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в этом случае незаконно. Однако устойчивость вашей позиции зависит от документального подтверждения: наличия графика, вашего извещения об отпуске, отсутствия вашего заявления о переносе. Рекомендуется перед уходом в отпуск:

1. Письменно уведомить работодателя (кадровую службу) о том, что вы убываете в отпуск на основании графика (с указанием периода), — с отметкой о вручении либо направлением заказным письмом с уведомлением.
2. Потребовать издания приказа о предоставлении отпуска.
3. Потребовать выплаты отпускных и процентов за задержку (см. раздел 6).
4. Сохранить копии документов и доказательства направления.

5. Самозащита по ст. 142 ТК РФ: применима ли она к отпускным

В силу ч. 2 ст. 142 ТК РФ в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, **приостановить работу** на весь период до выплаты задержанной суммы.

5.1. Позиция А: ст. 142 ТК РФ распространяется и на отпускные

Часть специалистов и правоприменителей исходит из широкого понимания «заработной платы» как всей суммы, причитающейся работнику за соответствующий период, включая оплату отпуска. При таком подходе при задержке отпускных более чем на 15 дней работник вправе приостановить работу. Однако в рассматриваемой ситуации этот механизм **излишен**, поскольку работник и так уходит в отпуск.

5.2. Позиция Б: ст. 142 ТК РФ касается собственно заработной платы, а не оплаты отпуска

Более осторожная позиция состоит в том, что ст. 142 ТК РФ защищает от задержки именно заработной платы (ст. 129 ТК РФ), а оплата отпуска имеет специальное регулирование (ст. 124, 136 ТК РФ). При таком подходе приостановление работы из-за невыплаты отпускных может быть признано неправомерным.

5.3. Практический вывод по разделу

В вашей ситуации вопрос о применении ст. 142 ТК РФ не является ключевым: вы вправе реализовать отпуск по графику. Если бы вы решили не уходить в отпуск и продолжать работу, требование о выплате отпускных следовало бы оформлять отдельно, а использование ст. 142 ТК РФ требовало бы письменного извещения работодателя.

6. Ответственность работодателя за невыплату отпускных

Независимо от того, уходите вы в отпуск или переносите его, невыплата отпускных в срок является нарушением.

- 1. Материальная ответственность работодателя.** Согласно ст. 236 ТК РФ при нарушении установленного срока выплаты причитающихся работнику сумм работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.
- 2. Административная ответственность.** Часть 1 ст. 5.27 КоАП РФ предусматривает административную ответственность за нарушение трудового законодательства, в том числе за нарушение сроков выплаты, — предупреждение или административный штраф.

3. Способы защиты. Работник вправе обратиться в государственную инспекцию труда, прокуратуру, а также в суд (ст. 352, 391 ТК РФ). За защитой денежных требований установлен срок давности, исчисляемый по правилам ст. 392 ТК РФ (один год со дня установленного срока выплаты).

7. Влияние закрытого непосредственно перед отпуском больничного

7.1. Нормативная основа

Часть 1 ст. 124 ТК РФ предусматривает продление либо перенос отпуска в случае **временной нетрудоспособности работника**. Однако эта норма применяется к нетрудоспособности, наступившей **во время** отпуска, а не до его начала.

7.2. Позиция А: закрытый до отпуска больничный не влияет на начало отпуска

Если листок нетрудоспособности закрыт сегодня, а отпуск начинается завтра, временная нетрудоспособность закончилась до начала отпуска. Следовательно: - отпуск начинается в запланированную дату; - за дни нетрудоспособности до начала отпуска выплачивается пособие по временной нетрудоспособности; - за дни отпуска — отпускные; - продление отпуска (ч. 1 ст. 124 ТК РФ) не производится, поскольку нетрудоспособность не совпала с отпуском.

7.3. Позиция Б: если работник фактически продолжает болеть

Если по состоянию здоровья работник нетрудоспособен и после даты «закрытия» больничного (например, листок закрыт формально, а нетрудоспособность сохраняется), возможны:

- выдача нового листка нетрудоспособности, который придётся на период отпуска, что повлечёт **продление отпуска** по ч. 1 ст. 124 ТК РФ;
- в этом случае работодателю представляются документы, подтверждающие наличие оснований для продления (ч. 3 ст. 124 ТК РФ), а продление оформляется приказом (ч. 3 ст. 124 ТК РФ). Продление на срок не более 10 календарных дней предусмотрено ч. 2 ст. 124 ТК РФ при наличии обстоятельств, предусмотренных ч. 1 ст. 63 Федерального закона от 19.07.2018 № 197-ФЗ — но это регулирование относится к сотрудникам уголовно-исполнительной системы (см. раздел 8).

7.4. Практический вывод по разделу

В описанной вами ситуации «закрыл сегодня — отпуск завтра» больничный на начало отпуска не влияет: отпуск начинается в срок, предусмотренный графиком. Если же нетрудоспособность сохраняется, необходимо получить новый листок нетрудоспособности — тогда возникнет основание для продления или переноса отпуска (ч. 1 ст. 124 ТК РФ), оформляемое приказом работодателя.

8. Особенности, если речь идёт о сотруднике уголовно-исполнительной системы или органов принудительного исполнения (специальное регулирование)

Формулировка вопроса допускает, что речь может идти не о «гражданском» работнике по ТК РФ, а о **сотруднике** уголовно-исполнительной системы (УИС) либо органов принудительного исполнения (ОПИ). Для этих категорий действует специальное законодательство, что принципиально меняет анализ.

8.1. Сотрудник уголовно-исполнительной системы

Отношения регулируются Федеральным законом от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации...». Согласно **ст. 61** этого закона:

- предоставленный сотруднику основной или дополнительный отпуск **продлевается либо переносится** на другой срок, определяемый руководителем, с учётом пожеланий сотрудника, в случаях: временной нетрудоспособности сотрудника; исполнения им во время отпуска государственных обязанностей, если для этого предусмотрено освобождение от службы; в других случаях, предусмотренных законодательством (ч. 1);
- при наличии обстоятельств, предусмотренных ч. 1 ст. 63 указанного закона, допускается продление либо перенос отпуска на срок **не более 10 календарных дней** (ч. 2);
- продление или перенос осуществляется **приказом** руководителя при представлении документов, подтверждающих наличие оснований (ч. 3).

8.2. Сотрудник органов принудительного исполнения

Аналогичные нормы содержит **ст. 59** Федерального закона от 01.10.2019 № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации...»: отпуск продлевается либо переносится по решению

руководителя; при наличии обстоятельств, предусмотренных ч. 1 ст. 60 этого закона, — на срок не более 10 календарных дней; оформляется приказом руководителя.

8.3. Практический вывод по специальному регулированию

Для сотрудника УИС/ОПИ: - отпуск предоставляется **приказом руководителя**, и именно приказ является ключевым актом; - невыход на службу без приказа влечёт риск дисциплинарной ответственности, поскольку служба предполагает особую дисциплину; - при невыплате денежного довольствия (в том числе отпускных сумм) следует ориентироваться на специальные нормы и ведомственные акты, а также на общие гарантии, не противоречащие специальному закону; - продление/перенос отпуска при временной нетрудоспособности ограничено сроком не более 10 календарных дней (ч. 2 ст. 61 Закона № 197-ФЗ, ч. 2 ст. 59 Закона № 328-ФЗ).

Если вы являетесь гражданским работником (не сотрудником), применяется разбор по разделам 2–7. Если вы сотрудник — приоритет имеют разделы 8.1–8.2 в части порядка предоставления отпуска.

9. Практический алгоритм и выводы

9.1. Прямые ответы на поставленные вопросы

1. **Можно ли идти в отпуск и не выходить на работу?** - Да, если вы гражданский работник и ваш отпуск предусмотрен **утверждённым графиком**, о начале которого вы были извещены. Право на отпуск возникает из графика (ч. 2 ст. 123 ТК РФ); издание приказа — обязанность работодателя, а не условие реализации вашего права. Невыплата отпускных не отменяет отпуск (ч. 2 ст. 124 ТК РФ). - Если вы сотрудник УИС/ОПИ — порядок иной: отпуск предоставляется приказом руководителя (ст. 61 Закона № 197-ФЗ, ст. 59 Закона № 328-ФЗ), и до приказа ситуация неоднозначна.
2. **Является ли нарушение срока выплаты отпускных основанием для переноса или продления отпуска?** - Основанием является **перенос** отпуска на другой согласованный срок по **письменному заявлению работника** (ч. 2 ст. 124 ТК РФ). Автоматического продления из-за невыплаты не происходит. Продление (ч. 1 ст. 124 ТК РФ) связано с событиями, наступившими во время отпуска (болезнь, государственные обязанности).

3. **Может ли невыход быть квалифицирован как прогул?** - Нет, если вы находитесь в отпуске по утверждённому графику и не подавали заявления о переносе: отсутствие имеет уважительную причину. Увольнение по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в такой ситуации незаконно. Риск возникает при отсутствии графика, неизвещении либо при согласованном переносе по вашему заявлению.

9.2. Рекомендуемая последовательность действий

1. **Проверьте документы:** убедитесь, что ваш отпуск включён в утверждённый график отпусков и что вы были извещены о начале отпуска.
2. **Уведомьте работодателя письменно** о том, что с даты, указанной в графике, вы убываете в отпуск; потребуйте издания приказа и выплаты отпускных. Направьте уведомление под роспись либо заказным письмом с уведомлением о вручении.
3. **Решите, хотите ли вы переносить отпуск.** Если да — подайте письменное заявление (ч. 2 ст. 124 ТК РФ) и до нового срока продолжайте работу. Если нет — реализуйте отпуск по графику.
4. **Зафиксируйте нарушение:** отсутствие выплаты отпускных к установленному сроку — основание для требований по ст. 236 ТК РФ и обращения в государственную инспекцию труда/прокуратуру (ст. 352, 391 ТК РФ).
5. **Не допускайте противоречия:** не подавайте заявление о переносе и одновременно не выходите на работу в прежние даты.
6. **При сохранении нетрудоспособности** после закрытия больничного — получите новый листок нетрудоспособности; это создаст основание для продления/переноса отпуска (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

10. Список использованных нормативных источников

Кодексы и федеральные законы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации (Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ): - ст. 21 (основные права и обязанности работника); - ст. 22 (основные права и обязанности работодателя); - ст. 81, ч. 1, п. 6, подп. «а» (увольнение за прогул); - ст. 106 (понятие времени отдыха); - ст. 114 (ежегодные оплачиваемые отпуска); - ст. 121 (исчисление стажа, дающего право на отпуск); - ст. 123 (очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков; график отпусков; извещение за две недели); - ст. 124, ч. 1 (продление/перенос отпуска при нетрудоспособности и исполнении государственных обязанностей); - ст. 124, ч. 2 (перенос отпуска по

письменному заявлению работника при несвоевременной оплате или несвоевременном предупреждении); - ст. 124, ч. 3 (перенос в исключительных случаях на следующий рабочий год; запрет непредоставления отпуска два года подряд); - ст. 126 (замена части отпуска денежной компенсацией); - ст. 129 (основные понятия: заработная плата); - ст. 136, ч. 9 (оплата отпуска не позднее чем за три дня до его начала); - ст. 142 (приостановление работы при задержке выплаты заработной платы); - ст. 192–193 (дисциплинарные взыскания, порядок их применения); - ст. 236 (материальная ответственность работодателя за задержку выплат); - ст. 352, 391 (способы защиты трудовых прав; рассмотрение индивидуальных трудовых споров).

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: - ст. 5.27, ч. 1 (нарушение трудового законодательства, в том числе сроков выплат).
3. Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе Российской Федерации и о внесении изменений в Закон Российской Федерации „Об учреждениях и органах, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы“»: - ст. 61 (продление основного или дополнительного отпуска; перенос; срок не более 10 календарных дней; оформление приказом); - ст. 63 (обстоятельства, при которых допускается продление/перенос).
4. Федеральный закон от 01.10.2019 № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»: - ст. 59 (продление основного или дополнительного отпуска; перенос; срок не более 10 календарных дней; оформление приказом); - ст. 60 (обстоятельства, при которых допускается продление/перенос).
5. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (внёс редакционные изменения в ст. 123, 124, 126 ТК РФ, определившие современную конструкцию норм о переносе отпуска по письменному заявлению работника и об обязательности графика отпусков).

Акты судебного толкования:

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: п. 23 (бремя доказывания законности увольнения на работодателе), п. 39 (разъяснение понятия прогула и обстоятельств, подлежащих установлению при рассмотрении дел об увольнении за прогул).

Итоговое резюме (для ориентира, не заменяет разбор выше): при гражданско-правовых (трудовых) отношениях вы вправе уйти в отпуск по утверждённому графику, даже если не издан приказ и не выплачены отпускные; ваш невыход не является прогулом. Невыплата отпускных даёт вам право (но не обязанность) письменным заявлением перенести отпуск на другой срок и требовать компенсации по ст. 236 ТК РФ. Если вы сотрудник УИС/ОПИ — решающее значение имеет приказ руководителя о предоставлении отпуска (ст. 61 Закона № 197-ФЗ, ст. 59 Закона № 328-ФЗ), и до его издания ситуация требует отдельной оценки. Закрытый до начала отпуска больничный на старт отпуска не влияет; сохранение нетрудоспособности — влияет (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

