

Вопрос: В декабре и январе работник работал в выходные, и по договоренности с работодателем оплата производилась в одинарном размере с последующим предоставлением дней отдыха. В марте работник уволился, так и не использовав положенные дополнительные дни отдыха. При расчете выходного пособия неиспользованные дни отдыха оплачены не были, так как, по мнению работодателя, работник должен был использовать их в ближайшее время после работы в выходной. Должны ли оплачиваться неиспользованные дни отдыха при увольнении? Правомерно ли такое ограничение срока использования дней отдыха за работу в выходной?

Ответ:

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО
от 18 мая 2021 г. N 14-6/ООГ-4466**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение от 28.04.2021 по вопросам применения норм трудового законодательства и сообщает.

В соответствии с [Положением](#) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Порядок оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни регламентирован [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс).

Согласно [части 1 статьи 153](#) Кодекса работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

В соответствии с [частью 2 статьи 153](#) Кодекса конкретный размер оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни устанавливается в коллективном договоре, локальном нормативном акте или в трудовом договоре.

КонсультантПлюс: примечание.

В тексте документа, видимо, допущена опечатка: имеется в виду [часть 4 статьи 153](#) ТК РФ, а не часть 3.

[Частью 3 статьи 153](#) Кодекса предусмотрено, что по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Таким образом, работа в выходной или праздничный день по выбору работника может быть компенсирована либо повышенной оплатой в размере, указанном в [статье 153](#) Кодекса (или предусмотренном коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором), либо предоставлением дополнительного дня отдыха.

По общему правилу день отдыха оплате не подлежит, однако в коллективном договоре, локальном нормативном акте, трудовом договоре могут быть предусмотрены положения, улучшающие условия оплаты труда работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При этом вне зависимости от количества отработанных часов в выходной день работнику предоставляется полный день отдыха.

Желание работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, о предоставлении другого дня отдыха следует выразить в письменной форме. Конкретный день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день определяется по соглашению сторон.

День отдыха за работу в выходной или праздничный день предоставляется помимо (сверх) выходных дней, предусмотренных графиком работы работника.

[Кодексом](#) не регламентированы сроки использования дополнительного дня отдыха за работу в выходной день.

По общим правилам при подсчете нормы рабочих часов за учетный период исключается время, в течение которого работник освобождался от исполнения трудовых обязанностей. С нашей точки зрения, день отдыха, предоставленный в соответствии со [статьей 153](#) Кодекса, должен исключаться из нормы рабочего времени. Таким образом, если работник выбирает день отдыха, работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а заработная плата в том месяце, когда используется день отдыха, выплачивается в полном объеме.

В случае если при привлечении к работе в выходной день работник дал согласие на оплату работы в одинарном размере с предоставлением ему другого дня отдыха, однако до даты увольнения своим правом на день отдыха не воспользовался, считаем, работодатель обязан доплатить работнику за работу в соответствующий выходной день. Данный вывод подтвержден апелляционным [определением](#) СК по гражданским делам Воронежского областного суда от 7 декабря 2017 г. по делу N 33-9238/2017, апелляционным определением СК по гражданским делам Рязанского областного суда от 2 марта 2016 г. N 33-530/2016.

Заместитель директора Департамента
платы труда, трудовых отношений
и социального партнерства
Т.В.МАЛЕНКО

18.05.2021