Замена отпуска денежной компенсацией

В соответствии с ч. 1 ст. 115 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Согласно ч. 3 ст. 124 ТК РФ в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Вместе с тем, на основании ч. 1 ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК.

Соответственно, отпуск работника в количестве 28 календарных дней является обязательным для предоставления работодателем и не может быть заменен денежной компенсацией.

При этом в силу ч. 2 ст. 126 ТК РФ при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Как следствие, и при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией могут быть заменены только часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

В свою очередь, на основании ч. 3 ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

Так, согласно ч. 4 ст. 117 ТК РФ работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска – 7 дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Таким образом, не могут быть заменены денежной компенсацией любые отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, за исключением компенсации при увольнении, а также дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за работу в соответствующих условиях, за

исключением компенсации при увольнении и случаи, установленного ч. 4 ст. 117 ТК РФ.

Также, следует отметить, что в соответствии с п. 5 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам вследствие чернобыльской катастрофы гарантируется использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

Однако такой отпуск не может быть заменен денежной компенсацией, поскольку это не предусмотрено указанным законом. Такая позиция также подтверждается письмом Минтруда России от 26.03.2014 № 13-7/В-234.

В заключении, необходимо отметить, что денежная компенсация за отпуск предоставляется на основании личного заявления работника и, как правило, оформляется приказом работодателя, при этом следует учитывать, что замена части отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя, то есть работодатель вправе отказать работнику в такой компенсации. Данная позиция находит отражение и в письме Роструда от 11.10.2023 № ПГ/21367-6-1.