# О замене отпуска денежной компенсацией

Согласно статье 126 Трудового кодекса РФ, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Для правильного понимания этой нормы закона необходимо учитывать следующие аспекты:
- во-первых, денежной компенсацией может быть заменена только та часть отпуска, которая превышает 28 календарных дней;
- во-вторых, замена возможно только в случае, если о ней просит сам работник в письменной форме;
- в-третьих, это право, а не обязанность работодателя, поэтому работодатель может отказать работнику в выплате денежной компенсации.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены также только части каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающие 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

На практике может возникнуть ситуация, при которой работодатель будет обязан выплатить денежную компенсацию за неиспользованный отпуск. Речь в данном случае идет об увольнении работника, который ко дню увольнения не использовал все положенные ему дни отпуска. Денежная компенсация в этой ситуации должна быть выплачена за все отпуска, не использованные ко дню увольнения, независимо от того, какова их общая продолжительность и по каким основаниям прекращается трудовой договор.

Только по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

В целях охраны здоровья отдельных категорий граждан закон не допускает замены денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков. К ним относятся: беременные женщины и работники в возрасте до восемнадцати лет.

В отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено несколько иное правило. Им не может быть заменена денежной компенсацией только та часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с указанными условиями, которая составляет минимальный размер этого отпуска, т.е. 7 календарных дней. Если же работнику установлена продолжительность отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, превышающая минимальную, то эта, превышающая 7 календарных дней, часть отпуска с согласия работника может быть заменена ему денежной компенсацией. Что касается ежегодного основного отпуска и других ежегодных дополнительных отпусков (помимо дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда), то их замена денежной компенсацией может производиться по общим правилам.