



Ответ актуален
08.12.2023

Благодарим Вас за обращение!

Консультация предоставлена в соответствии с регламентом Линии Консультаций и подготовлена на основе материалов СПС Консультант Плюс. Материал не является нормативным правовым актом и носит справочный характер.

Пожалуйста, оцените предоставленную дополнительную информацию по Вашему вопросу. Перейдите в письмо, в котором поступила консультация и нажмите на соответствующую оценку). ★★★★★

Если у вас остались вопросы и необходима дополнительная информация, пожалуйста, сообщите нам об этом в ответном письме - постараемся Вам помочь!

Ваш вопрос: У сотрудника накопился неиспользованный отпуск 100 дней. Сотрудника отпустить в отпуск на все это время нет производственной возможности. Можно ли заменить денежной компенсацией отпуск свыше 28 дней.

Краткий ответ: Работник, отпуск которого составляет 28 календарных дней, не вправе получить денежную компенсацию за неиспользованную часть отпуска, перенесенную с прошлого года.

Выводы сделаны на основании документов, размещенных в Системе КонсультантПлюс, в которых рассматривались аналогичные ситуации и вопросы:

Актуально на 07.12.2023

Может ли работник, отпуск которого составляет 28 календарных дней, получить денежную компенсацию за неиспользованную часть отпуска, перенесенную с прошлого года?

Работник, отпуск которого составляет 28 календарных дней, не вправе получить денежную компенсацию за неиспользованную часть отпуска, перенесенную с прошлого года.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ (ч. 1 ст. 126, ч. 2 ст. 252, ч. 6 ст. 312.3 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 (ч. 2 ст. 126 ТК РФ).

Из этого следует, что получить компенсацию может лишь тот работник, у которого каждый ежегодный оплачиваемый отпуск в отдельности превышает 28 календарных дней, то есть в соответствии с характером работы ему предоставляется дополнительный отпуск.



Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ч. 1 ст. 116 ТК РФ).

Следовательно, если работник не относится ни к одной из перечисленных категорий, то он не имеет права на дополнительный оплачиваемый отпуск.

Таким образом, те работники, которым ежегодно положено только 28 календарных дней отпуска, сколько бы дней отпуска они ни использовали, денежную компенсацию за все неиспользованные ежегодные оплачиваемые отпуска они могут получить только при увольнении (ч. 1 ст. 127 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ч. 1 ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч. 2 ст. 123 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 (ч. 3 ст. 124, ч. 2 ст. 252 ТК РФ).

Например, если за первый год работы работник использовал только 14 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска, несмотря на то что в графике отпусков было установлено 28 календарных дней, то за второй год работы он имеет право на отпуск продолжительностью 28 календарных дней и 14 календарных дней, оставшихся с первого года работы, то есть 42 дня (28 + 14). Работник (за исключением случая увольнения) не вправе использовать из этих 42 дней 28 календарных дней, а за 14 оставшихся получить денежную компенсацию.

Подготовлено на основе материала
Е.В. Селедцовой
ООО "ИК Ю-Софт"
Региональный информационный центр
Сети КонсультантПлюс

{Вопрос: Может ли работник, отпуск которого составляет 28 календарных дней, получить денежную компенсацию за неиспользованную часть отпуска, перенесенную с прошлого года? (Консультация эксперта, 2023) {КонсультантПлюс}}

**С уважением,
Даненков Артём Андреевич**

Примечание:

- цветом обозначены рабочие ссылки, позволяющие открыть документ/фрагмент документа в Системе КонсультантПлюс;
- Если в Вашем комплекте отсутствуют документы, указанные в данной подборке, Вы можете их заказать:

по телефону Горячей линии
(495) 956-08-80

hot@usoft.ru

в Личном кабинете



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка