**Обязан ли работодатель заменить отпуск денежной компенсацией?**

Согласно [Определению СК по административным делам Верховного Суда РФ от 13 марта 2017 г. N 60-АПГ16-15](http://home.garant.ru/#/document/71649640/entry/0) закон не предусматривает обязанности работодателя заменять отпуск денежной компенсацией.

Согласно [статье 126](http://home.garant.ru/#/document/12125268/entry/126) ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

В соответствии с правовой позицией Верховного Суда РФ по смыслу приведенной нормы замена части отпуска денежной компенсацией при наличии соответствующего письменного заявления работника является правом, а не обязанностью работодателя.

Аналогичный вывод содержится в письмах Роструда [от 01.03.2007 N 473-6-0](http://home.garant.ru/#/document/190913/entry/0) и [от 08.06.2007 N 1921-6](http://home.garant.ru/#/document/12155011/entry/0).

Дополнительно стоит учитывать, что по ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков для:

- беременных женщин;

- работников в возрасте до восемнадцати лет.

Не допускается замена 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).