**Вопрос:** В отпуск ходить не хочу, а хочу получать компенсацию за неиспользованный отпуск полностью, а не за превышающие стандартные 28 дней. (в моем случае это три дня за стаж).

Почему в соответствии с ТК РФ мои права нарушены?

Как внести поправки в ТК РФ, касающиеся отмены запрещения выплаты компенсации за неиспользованный отпуск полностью, а не за эфемерные три дня?

**Ответ:** Право и порядок предоставления отпусков закреплено в ст. 21 ТК РФ, главе 19 ТК РФ.

Исходя из конвенции N 132 Международной организации труда "Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)" (принята в г. Женева 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ), Конвенция прямо запрещает (признает недействительными) соглашения об отказе от права на минимальный ежегодный оплачиваемый отпуск ([ст. 12](consultantplus://offline/ref=C668E31E2E9089421A93C996C5C4035E9C72BF64BECF794A6B80579EA354EFDB3D39AAC4B6708607wDi1K) Конвенции). По всей видимости, данное положение следует толковать как отказ работника от права на отпуск в принципе (не в конкретном году), зафиксированного в соглашении с работодателем.

В России право работника на ежегодный основной отпуск, продолжительность которого определена законом, закреплено на уровне Конституции [(ч. 5 ст. 37)](consultantplus://offline/ref=C668E31E2E9089421A93C996C5C4035E9F7ABA66B19E2E483AD5599BAB04A7CB737CA7C5B774w8i0K). То есть соглашение об отказе от права на отпуск также считается недействительным как ограничивающее конституционные права человека.

Интересно, что ТК предусматривает, что непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещено ([ч. 4 ст. 124](consultantplus://offline/ref=C668E31E2E9089421A93C996C5C4035E9C77BB65BAC9794A6B80579EA354EFDB3D39AAC4B6708E06wDi0K) ТК РФ). То есть работник может отказаться от использования отпуска по тем или иным причинам, но не более двух лет подряд.

В [ст. 12](consultantplus://offline/ref=C668E31E2E9089421A93C996C5C4035E9C72BF64BECF794A6B80579EA354EFDB3D39AAC4B6708607wDi1K) Конвенции признается недействительным соглашение о неиспользовании отпуска с заменой его компенсацией в денежной или иной форме. С точки зрения приведенных выше положений [Конституции](consultantplus://offline/ref=C668E31E2E9089421A93C996C5C4035E9F7ABA66B19E2E483AD5599BAB04A7CB737CA7C5B774w8i0K) подобное соглашение также недействительно.

При этом [ТК](consultantplus://offline/ref=C668E31E2E9089421A93C996C5C4035E9C77BB65BAC9794A6B80579EA354EFDB3D39AAC3B5w7i2K) РФ допускает, что часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией. Аналогично при суммировании (перенесении) ежегодных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого из отпусков, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части ([ч. ч. 1](consultantplus://offline/ref=C668E31E2E9089421A93C996C5C4035E9C77BB65BAC9794A6B80579EA354EFDB3D39AAC3B5w7i3K), [2 ст. 126](consultantplus://offline/ref=C668E31E2E9089421A93C996C5C4035E9C77BB65BAC9794A6B80579EA354EFDB3D39AAC3B5w7i4K)).

[Статья 127](consultantplus://offline/ref=C668E31E2E9089421A93C996C5C4035E9C77BB65BAC9794A6B80579EA354EFDB3D39AAC4B6708E05wDi3K) ТК РФ предусматривает, что при увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. Какого-либо срока давности здесь не существует.

Соответственно Ваши права не нарушены.

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод, что действующее законодательство не нарушает права работников в части предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска, а наоборот, защищает работников в части их конституционных прав и свобод.

Гоголев А.А., правовой инспектор труда Пермского крайсовпрофа.