

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 24 декабря 2007 г.  
N 5277-6-1

"Об отпуске с последующим увольнением"

В Правовом управлении Роструда рассмотрено письмо <...> Сообщаем следующее.

1. В соответствии со [ст. 127](#) Трудового кодекса Российской Федерации по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

Представление работнику неиспользованного отпуска с последующим увольнением является правом работодателя, а не его обязанностью.

При предоставлении работнику отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска. Однако все расчеты с работником производятся до ухода работника в отпуск, т.к. по его истечении стороны уже не будут связаны обязательствами. Также следует поступить с трудовой книжкой и другими документами, связанными с работой, которые работодатель обязан предоставить работнику, - их нужно выдать работнику перед уходом в отпуск, т.е. в последний день работы.

Данный вывод также следует из [Определения](#) Конституционного Суда Российской Федерации от 25 января 2007 года N 131-О-О.

Другими словами, фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска. Именно поэтому в соответствии с [частью 4 статьи 127](#) Кодекса работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска, пусть даже это только первый день отпуска.

За время болезни в период отпуска с последующим увольнением работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, однако в отличие от общих правил ([статья 124](#) Трудового кодекса Российской Федерации), отпуск на число дней болезни не продлевается.

Изъявив желание получить отпуск с последующим увольнением, работник тем самым выразил и желание прекратить трудовые отношения с работодателем (при увольнении по собственному желанию) или согласился с правоммерностью его прекращения (при увольнении по другим основаниям). Поэтому следует полагать, что с момента начала отпуска работодатель не несет обязательств перед работником, получившим отпуск с последующим увольнением, в части продления ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренного [частью 1 статьи 124](#) Кодекса.

2. В соответствии со [ст. 122](#) Трудового кодекса Российской Федерации право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

Кодекс не предусматривает предоставления в натуре неполного ежегодного оплачиваемого отпуска, т.е. пропорционально отработанному в данном рабочем году времени. В связи с этим отпуск (независимо от времени

проработанного в рабочем году), предоставляется полным, т.е. установленной продолжительности.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель может произвести за неотработанные дни отпуска удержание из заработной платы работника для погашения его задолженности перед работодателем (ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации).

Применительно в ситуации, изложенной в письме, при реализации ч. 2 ст. 127 Кодекса, представляется, что отпуск с последующим увольнением предоставляется полной продолжительности, однако фактически будут оплачены только те дни отпуска, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении, поскольку отпуск, подлежащий замене денежной компенсацией при увольнении работника, рассчитывается исходя из того, что полный отпуск полагается работнику, отработавшему полный рабочий год.

3. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Исходя из определения "заработная плата", приведенного ст. 129 Кодекса, оплата отпуска, выплатой заработной платы не является. В связи с этим, считаем, нет оснований утверждать, что работодатель должен специально выдавать расчетный листок работнику при выплате отпускных сумм.

При начислении и выплате работнику # второй части заработной платы (как правило, в конце месяца) всем должны будут выданы расчетные листки и в том числе работнику, ушедшему в отпуск, в которых будет содержаться информация об общей денежной сумме, подлежащей выплате (уже выплаченной).

ГАРАНТ:

Начальник правового управления  
Федеральной службы по труду и занятости

И.И. Шкловец