

**ЯКОВЛЕВСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПРАВОВАЯ ЛИСТОВКА № 5 (май 2021 г.)**

**«*Отпуск с последующим увольнением"***

|  |  |
| --- | --- |
| Сотрудник, который решил уволиться, может попросить об **отпуске с последующим увольнением.** Соглашаться на просьбу сотрудника или нет — решать работодателю. Обязанность предоставить такой отпуск возникает только в одном случае — если работник решил уволиться в ***отпуске по графику***. Так считают суды, апелляционное определение Верховного суда Республики Саха от 03.06.2015 № 33-1849/15. Закон не только не обязывает предоставлять сотрудникам отпуск с последующим увольнением, но и ограничивает случаи, когда его можно предоставить. Так, если увольняете сотрудника за виновные действия, об отпуске с последующим увольнением он может забыть, [ч. 2](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2IG83LV#ZAP2IG83LV) ст. 127 ТК. Это, например, увольнение за прогул, неоднократные нарушения, хищение, подложные документы и т. д.  ***Плюс отпуска с последующим увольнением*** для работника в том, что в его трудовой книжке датой увольнения будет последний день отпуска, [ч. 2](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2IG83LV#ZAP2IG83LV) ст. 127 ТК. А если он просто уволится с компенсацией отпускных, дата увольнения будет раньше. То есть он выигрывает в стаже.  ***Минус***— если сотрудник найдет работу раньше, его не примут. Поскольку принять на вторую основную работу нельзя, а при приеме на работу по совместительству с первого дня работы придется предоставить отпуск авансом. Ведь отпуск на работе по совместительству предоставляют одновременно с основным, и неважно, что это отпуск с последующим увольнением, ст. [60.1](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA00MAE2N0#ZA00MAE2N0), [286](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA00MC22MR#ZA00MC22MR) ТК. Отозвать свое заявление после того, как отпуск начнется, сотрудник в этом случае тоже не сможет, [ч. 4](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP29543DR#ZAP29543DR) ст. 127 ТК.  Отпуск с последующим увольнением — это еще и способ законно продлить срочный трудовой договор. Закон разрешает, чтобы такой отпуск выходил за рамки срока договора не только частично, но и полностью, [ч. 3](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2EQM3I2#ZAP2EQM3I2) ст. 126 ТК. То есть если трудовой договор заканчивается, например, 8 июня, а отпуск сотрудник не отгулял, он может оформить его даже с 9 июня.  **Общее правило есть и для оплаты отпуска с последующим увольнением.** Выплатить отпускные нужно за **три дня** до того, как отпуск начнется, [ч. 9](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2A9I3DL#ZAP2A9I3DL) ст. 136 ТК. Остальные деньги, например зарплату за работу в последнем месяце и премии, выплатите в последний рабочий день сотрудника — до начала отпуска, ст. [127](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP1VS63B0#ZAP1VS63B0), [140](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA01ROK3BF#ZA01ROK3BF) ТК. **Первый**— издать **приказ об отпуске** и отдельно **приказ об увольнении по собственному желанию**. **Второй**— издать **приказ об отпуске с последующим увольнением**. Унифицированного приказа для этого случая нет, поэтому используйте свою форму. Трудовую книжку и все документы выдайте сотруднику в последний рабочий день перед отпуском. | Несмотря на то, что дата увольнения в ней будет более поздней, трудовых отношений с работником после начала отпуска с последующим увольнением уже нет, [**определение Конституционного суда от 25.01.2007 № 131-О-О**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=96&npid=902043971)**.**  Сотрудник **заболел в отпуске с последующим увольнением** и хотел продлить отпуск, но начальник ему отказал. Тогда он решил отозвать свое заявление, но и на это получил отказ. **Последний день работы** в такой ситуации — **день до начала отпуска**. Это значит, что **продлевать отпуск с последующим увольнением на дни болезни не нужно**, а период отпуска не входит в стаж для отпуска. Кроме того, на такого сотрудника не нужно вести табель учета рабочего времени. А значит, на его место можно сразу принять новичка, определение Конституционного суда от 25.11.2020 № 2656-О.  **Позвольте работнику уйти, но оставьте шанс вернуться**  Если не хотите предоставлять сотруднику отпуск с последующим увольнением, можете предложить ему другой вариант — оформить отпуск и написать заявление об увольнении в последний день отпуска, ст. [**80**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZA00MRQ2PH#ZA00MRQ2PH)**,**[**122**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP236S3G9#ZAP236S3G9) ТК. Тогда выдать трудовую книжку и другие документы, а также рассчитаться с сотрудником окончательно нужно в последний день его отпуска — не раньше. Поскольку последний рабочий день сотрудника — это день, когда он не работал, но за ним сохраняли рабочее место, [**ч. 3**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664) ст. 84.1 ТК.  Издать один приказ на отпуск и об увольнении в ситуации, когда вы отказали сотруднику в отпуске с последующим увольнением, не удастся. ***Издавайте отдельно приказ об отпуске и об увольнении.*** Напомните сотруднику, что прийти за документами ему придется в последний день отпуска. Иначе придется отправлять сотруднику уведомление по почте о том, что ему нужно приехать за трудовой книжкой, [ч. 6](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2O723LG#ZAP2O723LG) ст. 84.1 ТК.  **Можно ли предоставить с последующим увольнением другие виды отпусков, кроме ежегодного**  Отпуска других видов нужно предоставлять без привязки к увольнению.  **Правило только для ежегодного отпуска**, [**ст. 127**](https://e.kdelo.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP1VS63B0#ZAP1VS63B0) ТК. Если сотрудник не хочет возвращаться на работу после другого вида отпуска, он может написать заявление и указать в нем дату увольнения — последний день отпуска, за документами ему придется приехать в последний день отпуска. |