**Вопрос:** В работник написал заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в количестве 14 календарных дней с последующим увольнением. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, однако пять календарных дней предоставляются авансом, так как работник еще фактически не отработал эти дни. Можно ли работнику не оплачивать пять календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска?

**Ответ:** Да, можно, поскольку нормативно не установлен запрет на такой вариант. Имеются разъяснения Роструда, подтверждающие обоснованность такого подхода.

**Обоснование:** В соответствии с ч. 3 ст. 127 Трудового кодекса РФ при увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

Согласно ч. 4 ст. 84.1 и ст. 140 ТК РФ работодатель обязан в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или представить сведения о трудовой деятельности, а также произвести с ним расчет.

В соответствии с ч. 2 ст. 137 ТК РФ одним из случаев удержания из заработной платы для погашения его задолженности работодателю является увольнение работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным в п. 8 ч. 1 ст. 77, п. п. 1, 2, 4 ч. 1 ст. 81, п. п. 1, 2, 5 - 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Согласно ч. 1 ст. 138 ТК РФ общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

Из приведенных норм ТК РФ следует, что в рассматриваемой ситуации нормы ст. ст. 137 и 138 ТК РФ не подлежат применению, поскольку речь идет не об удержании денежных средств, уже выплаченных работнику, а о неоплате 5 дней отпуска, которые работник еще не отработал.

Исходя из вышеизложенного работнику можно не оплачивать 5 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска. Имеются разъяснения Роструда, подтверждающие обоснованность такого вывода (см., например, Письмо Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1).