**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](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5B15E16F3FAE14F50F848E953FDCB309B876D2E14A4Al9I) 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](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5816E66332F94EE50BCDD89922DDAA17BD68D24El2I) и [ст. 140](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5B15E16E3CAA14F50F848E953FDCB309B876D2E14A4Al9I) 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](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5C13E76C6DFC5BF453C3DA863CDAB30BBF6A4Dl3I) 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](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5E1DE56C6DFC5BF453C3DA863CDAB30BBF6A4Dl3I), [п. п. 1](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5E1CE76C6DFC5BF453C3DA863CDAB30BBF6A4Dl3I), [2](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5E1CE66C6DFC5BF453C3DA863CDAB30BBF6A4Dl3I), [4 ч. 1 ст. 81](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5B15E16230AE14F50F848E953FDCB309B876D2E14A4Al9I), [п. п. 1](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5915E76732F94EE50BCDD89922DDAA17BD68D24El2I), [2](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5B15E1613BAD14F50F848E953FDCB309B876D2E14A4Al9I), [5](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5F14E76C6DFC5BF453C3DA863CDAB30BBF6A4Dl3I) - [7 ч. 1 ст. 83](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5915E96732F94EE50BCDD89922DDAA17BD68D24El2I) ТК РФ.

Согласно [ч. 1 ст. 138](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5B15E16E3DA914F50F848E953FDCB309B876D2E14A4Al9I) 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](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5B15E16E39A914F50F848E953FDCB309B876D2E14A4Al9I) РФ следует, что в рассматриваемой ситуации нормы [ст. ст. 137](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5B15E16E3AAC14F50F848E953FDCB309B876D2E14A4Al9I) и [138](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC614D7B3397E05AEB024500F194570877240586D4A18355832C5B15E16E3DAE14F50F848E953FDCB309B876D2E14A4Al9I) 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](consultantplus://offline/ref=3EC6B92A047BCC9BBBAC7C59695BADE600E5044200F0970A027F7D0984D3AEDC4296650F18E26627AD18BF5CC0D949lBI) Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1).