Информация предоставлена ООО «КонсультантПлюс Югра».

Услуга оказывается в соответствии с регламентом Линии консультаций: <http://consultantugra.ru/klientam/goryachaya-liniya/reglament-linii-konsultacij/>

|  |
| --- |
| Актуально на 22.02.2022 г. |

**По вопросу:** Основной сотрудник находится в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет.

У работника, который принят на период отпуска основного работника есть неиспользованные дни отпуска 26 дней. 9.03 выходит на работу основной работник, можем ли мы временного работника отправить в отпуск с последующим увольнением с 4.03. или мы должны его уволить с 5.03?

**Сообщаем:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | «…Да, **можно, но при условии, что работодатель будет не против предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением.**  **Предоставление указанного отпуска является правом, а не обязанностью работодателя**…» [*Источник: {Вопрос: Срочный трудовой договор действует … по 31 декабря 2021 г. и продлеваться не будет. ... Можно ли уйти в основной ежегодный оплачиваемый отпуск 31.12.2021 с последующим увольнением …? ("****Сайт*** *"****Онлайнинспекция.РФ****", 2021) {КонсультантПлюс}}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=294669&dst=100003)  «…Отпуск с последующим увольнением обычно предоставляется работнику на основании его письменного заявления, оформленного в свободной форме. Стоит отметить, что **предоставление отпуска с последующим увольнением является правом, а не обязанностью работодателя.**  **Правовое обоснование:** Согласно [ч. 1 ст. 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=100861) ТК РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.  По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска ([ч. 2 ст. 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=100862) ТК РФ).»  [*Источник: … как правильно оформить отпуск с последующим увольнением? ("****Сайт "Онлайнинспекция.РФ****", 2021) {КонсультантПлюс}}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=294302&dst=100004)  «…**Иногда об отпуске с последующим увольнением просят работники, трудовые отношения с которыми ограничены сроком**. Кадровики переживают, что условие о срочности в таком случае утратит силу, ведь, если ни одна из сторон не потребовала прекращения трудовых отношений в установленный срок, они продолжаются. **Обратимся к** [**ст. 127**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=128861&dst=100863) **ТК РФ. Она позволяет предоставлять такой отпуск даже в случае, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора, определяя при этом, что днем увольнения все равно будет считаться последний день отпуска**. Данный вывод подтверждается и [Определением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=160898) ВС РФ от 03.09.2010 N 64-В10-2…» [*Источник: Статья: Время отдыхать! (Шадрина Т.В.) ("Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", 2012, NN 5, 6) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=13224&dst=100221)  «…**Можно ли предоставить ежегодный отпуск, если он выходит за пределы срока действия трудового договора**  Законом не запрещено, если это отпуск с последующим увольнением. Днем увольнения будет последний день отпуска ([ч. 3 ст. 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=100863) ТК РФ). Но не советуем это делать, так как можете спровоцировать спор с работником, поскольку увольнение будет позже, чем определено условиями трудового договора. **Лучше** [**откажите**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=239561&dst=100022) **работнику в отпуске с последующим увольнением либо предоставьте отпуск до даты окончания срока действия трудового договора и выплатите ему компенсацию за неиспользованные дни отпуска.**  Напомним, что **работника нужно письменно уведомить об истечении срока трудового договора минимум за три календарных дня до увольнения (исключение - если он принят на время исполнения обязанностей отсутствующего работника). Предоставление отпуска с последующим увольнением не освобождает вас от этой обязанности**. Это следует из [ч. 1 ст. 79](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=490) ТК РФ…» [*Источник: Готовое решение: Как предоставить ежегодный отпуск работникам со срочным трудовым договором (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=266949&dst=100020)  «…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 считается последний день отпуска.  **Если сотрудник работает по срочному трудовому договору, возможно также предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением, даже если время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. Днем увольнения считается последний день отпуска**…» [*Источник: "Справочник кадровика от А до Я" (Погорельская М.Л., Аминов В.Л.) ("АйСи Групп", 2019) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=258740&dst=110534) |  |

**Поиск информации осуществлялся**

**при помощи «i» к [ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=489" \o "Ссылка на КонсультантПлюс)**

[от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021)](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&dst=489" \o "Ссылка на КонсультантПлюс)

**с последующим уточнением в строке «Поиск в списке» - «отпуск»**

**и к ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации**

от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021)

**с последующим уточнением в строке «Поиск в списке» - «срочный трудовой договор»**

**Полезные документы:**

"Сайт "Онлайнинспекция.РФ", 2021

**Вопрос:** **Срочный трудовой договор действует** с 20 октября 2020 г. **по 31 декабря 2021 г.** включительно и продлеваться не будет, условия труда неопасные и невредные. **Можно ли уйти в основной ежегодный оплачиваемый отпуск 31 декабря 2021 г. с последующим увольнением** в связи с переносом части отпуска по причине болезни и временной нетрудоспособности работника?

**Ответ:** Да, можно, но при условии, что работодатель будет не против предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением. Предоставление указанного отпуска является правом, а не обязанностью работодателя.

**Правовое обоснование:** Согласно [ч. 2 ст. 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=100862) ТК РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

27.10.2021

[*Статья: Срочный трудовой договор: заключение, изменение, прекращение (Куревина Л.В.) ("Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: бухгалтерский учет и налогообложение", 2012, N 8) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PKBO&n=13917&dst=100075)  
**…**

**Можно ли предоставить отпуск с последующим увольнением работнику, с которым был заключен трудовой договор на определенный срок? Не станет ли такой договор бессрочным?**

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

**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 данном случае днем увольнения также считается последний день отпуска.**

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник ([ст. 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=126772&dst=100860) ТК РФ).

Оформить увольнение и произвести расчет с работником работодатель должен в последний рабочий день, предшествующий первому дню отпуска ([Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=97506&dst=100012) Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 N 131-О-О). Таким образом, трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска. Соответственно, работник, которому неиспользованный отпуск предоставлен с последующим увольнением по его собственной инициативе, не вправе отозвать свое заявление об увольнении после начала отпуска.

Таким образом, предоставить работнику отпуск с последующим увольнением можно.

Вместе с тем напомним, что **предоставление работнику отпуска с последующим увольнением на основании его письменного заявления является правом, а не обязанностью работодателя и последний вправе отказать в удовлетворении такой просьбы работника**.

…

КонсультантПлюс

**Вопрос:** **Вправе ли работник требовать от работодателя предоставить ему неиспользованный ежегодный отпуск с последующим увольнением, если этот отпуск выходит за рамки срока трудового договора? Должен ли работодатель оплачивать такой отпуск? Если да, то в каком порядке?**

**Ответ:** **Предоставление отпуска с последующим увольнением является правом, а не обязанностью работодателя.** Следовательно, получив от работника соответствующее заявление, работодатель вправе по своему выбору либо предоставить такой отпуск, либо выплатить работнику компенсацию за неиспользованный отпуск. Рассматриваемый отпуск, в случае его предоставления работнику, является оплачиваемым. Оплатить такой отпуск работодатель обязан не позднее чем за три дня до его начала, а окончательный расчет с работником произвести в день, предшествующий первому дню отпуска.

**Обоснование:** На основании [ст. 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=156601&dst=100860) Трудового кодекса РФ при увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

Из [Определения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=160898) Верховного Суда РФ от 03.09.2010 N 64-В10-2 следует: выплата работнику денежной компенсации за неиспользованные отпуска является безусловной обязанностью работодателя, но по соглашению сторон трудового договора может быть заменена предоставлением неиспользованных отпусков с последующим увольнением.

Следовательно, предоставление отпуска с последующим увольнением является правом, а не обязанностью работодателя (см. также [п. 1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=61208&dst=100007) Письма Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1).

По своему выбору он вправе либо предоставить такой отпуск, либо выплатить работнику компенсацию.

[Статья 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=156601&dst=100863) ТК РФ также предусматривает, что 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.

На основании [ст. 114](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=156601&dst=100800) ТК РФ на время ежегодного отпуска за работником сохраняется средний заработок.

Как следует из [Определения](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=97506&dst=100012) Конституционного Суда РФ от 25.01.2007 N 131-О-О, чтобы надлежаще исполнить закрепленную ТК РФ (в частности, его [ст. ст. 84.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=156601&dst=529), [136](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=156601&dst=100921) и [140](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=156601&dst=100956)) обязанность по оформлению увольнения и расчету с увольняемым работником, работодатель должен исходить из того, что последним днем работы работника является не день его увольнения (последний день отпуска), а день, предшествующий первому дню отпуска.

При этом необходимо учитывать, что оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала ([ст. 136](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=156601&dst=100930) ТК РФ).

Таким образом, рассматриваемый отпуск, в случае его предоставления работнику, является оплачиваемым. Оплатить такой отпуск работодатель обязан не позднее чем за три дня до его начала, а окончательный расчет с работником произвести в день, предшествующий первому дню отпуска.

П.С.Долгополов

Юридическая компания "Юново"

15.01.2014

КонсультантПлюс

"Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения", 2019, N 6

**Вопрос:** **На какую дату увольнять временного работника, если день расторжения трудового договора выпадает на середину отпуска с последующим увольнением?**

**Ответ:** По общему правилу [ст. 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=321526&dst=100862) ТК РФ при отпуске с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска.

При этом предоставление такого отпуска не зависит от того, какой договор был заключен с работником, срочный или бессрочный. Это возможно, даже если с работником был заключен срочный трудовой договор и его срок во время отпуска закончился.

Напомним, что силу [ч. 1 ст. 79](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=321526&dst=490) ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О таком прекращении трудовых отношений работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего сотрудника.

Работающему по срочному трудовому договору отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска ([ч. 3 ст. 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=321526&dst=100863) ТК РФ).

Риск заключается в том, что по правилам [ст. 58](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=321526&dst=366) ТК РФ, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает трудиться после этого, условие о срочном характере договора утрачивает силу и он считается заключенным на неопределенный срок. Нужно ли в случае предоставления отпуска с последующим увольнением направлять работнику (и каким образом) уведомление о расторжении трудового договора, которое приходится на время отпуска?

Как правило, в этих случаях срочные трудовые договоры бессрочными не признаются. Но поскольку четко данный вопрос не регулируется, рекомендуем вручить работнику такое уведомление заранее, в его последний рабочий день.

Е.А. Соболева

Эксперт журнала "Отдел кадров государственного

(муниципального) учреждения"

Подписано в печать

06.06.2019

КонсультантПлюс

**Вопрос:** **Работодатель издал приказ о предоставлении работнику отпуска. В день ознакомления с приказом работник был письменно под роспись уведомлен о том, что время отпуска выходит за пределы срока трудового договора, который будет расторгнут по окончании отпуска. Нужно ли исполнять обязанность, предусмотренную** [**ч. 1 ст. 79**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161349&dst=490) **ТК РФ, и повторно уведомлять работника о прекращении срочного трудового договора? Достаточно ли оформления указанных документов, или нужно затребовать у работника заявление на предоставление отпуска с последующим увольнением?**

**Ответ:** Если работодатель издал приказ о предоставлении работнику отпуска и в день ознакомления с приказом письменно уведомил работника о том, что время отпуска выходит за пределы срока трудового договора, который будет расторгнут по окончании отпуска, а работник поставил свою подпись на уведомлении, то повторно уведомлять работника о прекращении срочного трудового договора не нужно, а требовать у работника заявление на предоставление отпуска с последующим увольнением необязательно.

**Обоснование:** В соответствии с [п. 2 ч. 1 ст. 77](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161349&dst=478) Трудового кодекса РФ одним из оснований прекращения трудового договора является истечение его срока ([ст. 79](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161349&dst=489) ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

В [ч. 1 ст. 79](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161349&dst=490) ТК РФ установлено, что срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([ч. 1 ст. 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161349&dst=100861) ТК РФ).

В то же время согласно [ч. 2 ст. 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161349&dst=100862) ТК РФ по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

На основании [ч. 3 ст. 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=161349&dst=100863) ТК 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 считается последний день отпуска.

Таким образом, по общему правилу при увольнении работника ему выплачивается компенсация за неиспользованные отпуска. Если же работник взамен компенсации желает предоставления отпуска с последующим увольнением, то это возможно по его письменному заявлению и при наличии согласия работодателя.

**В рассматриваемой ситуации сам работодатель желал вместо компенсации предоставить работнику отпуск с последующим увольнением, а работник с предложением работодателя согласился. При этом работник не подавал заявление о предоставлении отпуска с последующим увольнением, а был письменно уведомлен об этом работодателем.**

**Аналогичное дело рассматривалось Верховным Судом РФ, который пришел к выводу, что порядок увольнения работника не был нарушен, так как работник надлежащим образом был уведомлен работодателем о предстоящем увольнении. Кроме того, Верховный Суд РФ указал, что по общему правилу письменное заявление работника требуется для подтверждения его намерения реально использовать отпуск перед увольнением, а не получить за него денежную компенсацию. Само по себе предоставление отпуска перед увольнением, хоть и при отсутствии такого заявления, но при доказанности волеизъявления работника на реализацию его права использовать отпуск перед увольнением и согласия на это работодателя, не может рассматриваться как нарушение прав работника и достаточным основанием для его восстановления на работе за пределами срока действия трудового договора (см.** [**Определение**](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=ARB&n=160898) **Верховного Суда РФ от 03.09.2010 N 64-В10-2).**

Таким образом, **в рассматриваемой ситуации повторно уведомлять работника о прекращении срочного трудового договора не нужно, а требовать у работника заявление на предоставление отпуска с последующим увольнением необязательно, так как его подпись на письменном уведомлении работодателя является достаточным доказательством волеизъявления работника на реализацию права использовать отпуск перед увольнением.**

Е.А.Чершинцева

Национальный исследовательский

университет "Высшая школа экономики"

04.06.2014

[*"От приема до увольнения. Что нужно знать кадровику - 2021" (под общ. ред. д. э. н. Ю.А. Васильева) ("БиТуБи", 2021) {КонсультантПлюс}*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=294583&dst=102146)

**9.2.10. Как оформить отпуск с последующим увольнением?**

На основании письменного заявления работника работодатель может предоставить ему отпуск с последующим увольнением. Причем предоставить такой отпуск можно и при расторжении срочного трудового договора, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора ([ст. 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=100860) ТК РФ).

В заявлении работнику следует указать:

- основание, по которому он хочет уволиться (по собственному желанию, соглашению сторон или др.);

- просьбу о предоставлении отпуска с последующим увольнением;

- количество дней отпуска;

- дату увольнения.

На основании заявления издайте два приказа - о предоставлении отпуска и о расторжении трудового договора. В качестве даты прекращения трудовых отношений во всех случаях в приказе о расторжении трудового договора укажите последний день отпуска. С приказами работника необходимо ознакомить под подпись.

За 3 дня до ухода работника в отпуск выплатите ему отпускные ([ст. 136](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=100921) ТК РФ).

Остальные расчеты произведите в последний день работы перед уходом работника в отпуск. В этот же день выдайте ему трудовую книжку (если она ведется) или сведения о трудовой деятельности по [форме СТД-Р](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=369770&dst=100013) и иные необходимые документы. Указывать в трудовой книжке (если она ведется) и сведениях о трудовой деятельности, что работнику предоставлен отпуск с последующим увольнением, не нужно. Запись о самом увольнении производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона ([ч. 5 ст. 84.1](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=2375) ТК РФ).

Сделайте запись об увольнении в личной карточке работника, если вы продолжаете вести такие карточки.

Заполните и представьте в ПФ РФ [форму СЗВ-ТД](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374398&dst=4). Причем отправьте ее на следующий день после издания приказа об увольнении, а не после даты кадрового события (даты увольнения). К примеру, если 22.11.2021 был издан приказ об отпуске с 26.11.2021 с последующим увольнением, а как день увольнения указан последний день отпуска - 15.12.2021, считаем, [форму СЗВ-ТД](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=374398&dst=4) надо представить не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа, то есть 23.11.2021.

**Важно:** если работник в отпуске заболел, пособие по временной нетрудоспособности ему выплачивается, но отпуск на дни больничного не продлевается ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=61208) Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1).

Сколько дней отпуска с последующим увольнением можно предоставить работнику? У работника на момент увольнения может быть неиспользованный (частично или полностью) отпуск, который работодатель может ему предоставить при увольнении. Сколько дней такого отпуска предоставить, решается по соглашению сторон. Никаких ограничений насчет того, должен ли работодатель предоставить перед увольнением только все неиспользованные дни, [ст. 127](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=100860) ТК РФ не предусмотрено. То есть это может быть как полностью неиспользованный отпуск, так и его часть. За оставшуюся часть можно выплатить компенсацию.

Возможна ситуация, когда сотрудник до увольнения не отработал целый рабочий год, а в заявлении просит предоставить отпуск в полном размере - 28 календарных дней.

Роструд в данном случае придерживается общего правила [ст. 122](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=100831) ТК РФ о том, что работник имеет право через 6 месяцев работы использовать все 28 календарных дней отдыха. Соответственно, если работник отработал до увольнения как минимум 6 месяцев, отпуск с последующим увольнением ему также может быть предоставлен полной продолжительности. Оплатить же нужно будет только дни, которые подлежали бы денежной компенсации при увольнении ([Письмо](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=QUEST&n=61208) Роструда от 24.12.2007 N 5277-6-1).

Напомним, что **предоставление отпуска с последующим увольнением - это право, а не обязанность работодателя.**

…