**Компания вправе отказать сотруднику в отпуске с последующим увольнением**

По письменному заявлению работника компания может предоставить ему неиспользованные дни отпуска с последующим увольнением. Но это право, а не обязанность работодателя. При необходимости вы вправе отказать работнику. Так считает Роструд ([письмо от 21.05.2024 № ПГ/09778-6-1](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=1306704224)).

Допустим, вы решили пойти навстречу сотруднику и дать ему отпуск перед увольнением. В этом случае днем увольнения будет последний день отпуска ([ч. 2 ст. 127 ТК](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664&anchor=ZAP2IG83LV#ZAP2IG83LV)). За три дня до начала отдыха нужно выплатить отпускные, а в последний день перед отпуском выдать зарплату, трудовую книжку и другие документы ([письмо Минтруда от 06.07.2021 № 14-2/ООГ-6377](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=608486554)).

Если же решили не давать сотруднику отпуск с последующим увольнением, то при расторжении трудового договора выплатите работнику компенсацию за неиспользованные дни отдыха.

Отказ в отпуске с последующим увольнением может повлиять на решение работника покинуть организацию или уволиться в указанную им дату. Чтобы избежать споров, уточните у сотрудника, не изменились ли его планы.

Если работник по-прежнему намерен уйти из компании, оформите увольнение по правилам [ТК](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=901807664). Желание уволиться работник может оформить новым заявлением. На его основании в последний день работы сотрудника издайте приказ о расторжении трудового договора.

**Источник:**[письмо Роструда от 21.05.2024 № ПГ/09778-6-1](https://e.glavbukh.ru/npd-doc?npmid=99&npid=1306704224)

Журнал «Главбух» №15, 2024 г.