Законно ли увольнение по окончании отпуска с последующим увольнением, если в период отпуска гражданин заболел?

В силу ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) одним из случаев, когда работодатель по желанию работника обязан продлить ежегодный оплачиваемый отпуск или перенести его на другой срок, является временная нетрудоспособность работника.

Однако, если работником подано заявление о предоставлении отпуска с последующим увольнением и в период отпуска он заболел, обязанность по продлению отпуска у работодателя не возникает.

Как установлено ч. 4 ст. 127 ТК РФ 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.

В силу ст. 84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

С учетом вышеназванной нормы фактически трудовые отношения с работником прекращаются с момента начала отпуска, хотя днем увольнения считается последний день отпуска, по окончании которого стороны трудового договора уже не будут связаны обязательствами.

Таким образом, с момента начала отпуска с последующим увольнением работодатель не несет обязанности по его продлению, предусмотренной ст. 124 ТК РФ.

Прокурор Хомутовского района О.С.Лукин