

Відповідно до *пункту 2 ч.2 ст.127 КЗпП України* та *ст.22 Закону України «Про відпустки»* (далі – Закон), у разі звільнення працівника до закінчення робочого року, за який він уже отримав відпустку повної тривалості, для покриття його заборгованості роботодавець здійснює відрахування із заробітної плати за дні відпустки, що були надані в рахунок невідпрацьованої частини робочого року.

Таким чином, при проведенні остаточного розрахунку із працівником при звільненні **робо тодавець має право утримати із заробітної плати працівника суму відпускних за дні відпустки, надані «наперед».**

Відрахування із заробітної плати працівників для покриття заборгованості установі, де вони працюють, відповідно до *ч. 2 ст. 127 КЗпП,* здійснюється за наказом (розпорядженням) керівника підприємства.

При обчисленні суми відпускних, яку було нараховано працівникові за дні невідпрацьованого періоду, не потрібно заново визначати середньоденну зарплату, виходячи з нового розрахункового періоду. Для розрахунку беруть той **середньоденний заробіток, який застосовували під час нарахування відпускних.**

Слід пам’ятати, що при здійсненні утримання зайво нарахованих відпускних потрібно враховувати обмеження, встановлені *ч. 1 ст. 128 КЗпП.* А саме: при кожній виплаті заробітної плати загальний розмір усіх утримань не може перевищувати 20%. Вказаний відсоток застосовують до суми заробітної плати після проведення усіх обов’язкових утримань (податків, зборів), якщо у своїй письмовій заяві працівник не надав згоду на утримання всієї суми боргу.

У випадку, коли розміру заробітної плати за поточний період не вистачить для компенсації зайво нарахованих відпускних, працівникові необхідно внести суму різниці нарахованих та належних коштів до каси підприємства, установи.

Водночас, у *ч.2 і 3 ст.22 Закону* наведено **перелік випадків, коли вказане відрахування не проводиться.** До таких випадків відноситься звільнення працівника з роботи у зв'язку з:

- призовом або прийняттям (вступом) на військову службу, направленням на альтернативну (невійськову) службу;

- переведенням працівника за його згодою до іншої установи або переходом на виборну посаду у випадках, передбачених законами України;

- відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з установою, а також відмовою від продовження роботи у зв'язку з істотною зміною умов праці;

- змінами в організації виробництва та праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням установи, скороченням чисельності або штату працівників;

- виявленням невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, що перешкоджають продовженню даної роботи;

- нез'явленням на роботу понад чотири місяці підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлено більш тривалий термін збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні;

- поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

- направленням на навчання;

- виходом на пенсію.

Також відрахування із заробітної плати за невідпрацьовані дні відпустки не провадиться у разі смерті працівника.

Крім того, слід звернути увагу на те, що нормами *ст.22 Закону* регламентовано відрахування із заробітної плати відпускних за дні відпустки, надання якої прив'язане до робочого року, тобто щорічної відпустки. При цьому
немає підстав для утримання відпускних за використані дні,
наприклад,
навчальної відпустки
(ст. 13-15 Закону)
,
соціальної «дитячої» відпустки
(ст. 19 Закону),
додаткової відпустки для учасників бойових дій
(ст. 162 Закону).

Також, якщо при виході у щорічну відпустку працівник отримав матеріальну допомогу на оздоровлення, а невдовзі звільнився (не відпрацювавши повністю рік, за який надається відпустка), то **підстав для повернення такої допомоги немає.** На це, зокрема, вказали фахівці Мінсоцполітики у
листах від 04.09.2013 № 963/13/84-13 та від 31.12.2015 № 618/014/91-15.