

# Консультуємо дистанційно: чи можна брати відпустку «авансом»?

*Відповідає головний державний інспектор сектору з питань державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю Управління Держпраці у Рівненській області Юрій Савчук.*

Щорічна відпустка наперед (основна і додаткова) в повній тривалості може надаватися працівнику в перший рік роботи після безперервної роботи тривалістю шість місяців на підприємстві. Винятковими є лише випадки, вказані в частині 7 статті 10 Закону України «Про відпустки» – коли щорічна відпустка може надаватися за бажанням працівника до настання цього 6-місячного терміну безперервної роботи, а саме:

- 1) жінкам – перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї, а також жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- 2) особам з інвалідністю;
- 3) особам віком до вісімнадцяти років;
- 4) чоловікам, дружини яких перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами;
- 5) особам, звільненим після проходження строкової військової служби, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб офіцерського складу або альтернативної (невійськової) служби, якщо після звільнення із служби вони були прийняті на роботу протягом трьох місяців, не враховуючи часу переїзду до місця проживання;

- 6) сумісникам – одночасно з відпусткою за основним місцем роботи;
- 7) працівникам, які успішно навчаються в навчальних закладах та бажають приєднати відпустку до часу складання іспитів, заліків, написання дипломних, курсових, лабораторних та інших робіт, передбачених навчальною програмою;
- 8) працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації;
- 9) працівникам, які мають путівку (курсівку) для санаторно-курортного (амбулаторно-курортного) лікування;
- 10) батькам – вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 11) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Тобто, відпустка наперед може надаватися як працівникам, які працюють до одного року в організації, так і працівникам з тривалим стажем роботи на підприємстві.

Якщо працівник звільняється з роботи до закінчення робочого року, за який він уже одержав щорічну відпустку повної тривалості, то за ним рахується заборгованість перед підприємством щодо нарахованих відпускних за невідпрацьовану частину робочого року, для покриття якої власник проводить відрахування із зарплати.

Статтею 127 Кодексу законів про працю передбачено випадки, за яких можна провадити відрахування із заробітної плати у разі використання відпустки наперед, а саме: при звільненні працівника до закінчення того робочого року, в рахунок якого він вже одержав відпустку, за невідроблені дні відпустки. Відрахування за ці дні не провадиться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав, зазначених в пунктах 3, 5, 6

статті 36 і пунктах 1, 2 і 5 статті 40 цього Кодексу.

Додатково інформуємо, що дане роз'яснення не містить норм права, а носить лише рекомендаційний характер.