**Можно ли произвести удержание за неотработанные дни отпуска при увольнении?**

Нередко возникают ситуации, когда увольняемый работник уже использовал отпуск за текущий рабочий год, который не был отработан им полностью. Работодатель вправе удерживать из заработной платы работника, начисленной при увольнении, его задолженность за неотработанные дни отпуска, который был предоставлен авансом (ст. 137 ТК РФ).

Рабочий год может не совпадать с календарным, так как для каждого работника он начинается со дня, в который работник приступил к исполнению трудовых обязанностей. Например, рабочий год работника, принятого на работу 15.11.2023, истекает 14.11.2024.

В течение рабочего года работнику должен быть предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск, причем трудовое законодательство не содержит норм, которые позволяли бы предоставлять такой отпуск пропорционально отработанному работником времени и иным периодам, включаемым в стаж работы, дающий право на отпуск в соответствии с ч. 1 ст. 121 ТК РФ.

При увольнении работника до окончания рабочего года, за который он уже использовал ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель вправе удержать часть оплаты предоставленного авансом отпуска. Если работодатель не может удержать излишне выплаченную сумму за неотработанные дни отпуска в связи с отсутствием или недостаточностью суммы выплаты, причитающейся работнику при увольнении, последний может возместить ее в добровольном порядке. Основания для взыскания образовавшейся задолженности в судебном порядке у работодателя отсутствуют в силу ч. 4 ст. 137 ТК РФ. Данный вывод подтверждается судебной практикой: Определение Верховного Суда РФ от 14.03.2014 N 19-КГ13-18, Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2013 по делу N 11-37421/2013.

Работодатель, которому суд отказал в удовлетворении требования о взыскании задолженности за неотработанные дни отпуска, должен будет возместить работнику все понесенные по делу судебные расходы (госпошлину, издержки). Кроме того, суд может обязать работодателя выплатить работнику компенсацию за моральный вред, если последний заявлял такое требование (ч. 4 ст. 3, ч. 2 ст. 22, ст. 237 ТК РФ, ч. 1 ст. 88, ст. 94, ч. 1 ст. 98 ГПК РФ, ст. 333.17 НК РФ).

Трудовой кодекс РФ содержит ограничения для удержания за отпуск, предоставленный авансом. Так, удержание не производится при увольнении работника по следующим основаниям:

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

- ликвидация организации либо прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- смена собственника имущества организации - в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера (п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- призыв работника на военную службу или направление его на альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим (п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

- наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа госвласти субъекта РФ, а также призыв работодателя-физлица или работодателя - единственного учредителя (участника) юрлица, являющегося его единоличным исполнительным органом, на военную службу по мобилизации, если он на период прохождения такой службы не уполномочил другое лицо осуществлять права и обязанности в качестве работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Из выплат, причитающихся работнику при увольнении, работодатель вправе удержать не более 20 процентов суммы после вычета НДФЛ (ч. 1 ст. 138 ТК РФ, Письмо Минздравсоцразвития России от 16.11.2011 N 22-2-4852). Если размер задолженности превышает 20 процентов заработной платы, то сумма превышения может быть погашена работником добровольно. Основания для взыскания с него указанной суммы в судебном порядке отсутствуют (Письмо Минтруда России от 30.03.2021 N 14-3/ООГ-2784).

Кроме того, работодатель может "простить" работнику задолженность за неотработанные дни отпуска. Это связано с тем, что Трудовой кодекс РФ не содержит требований об обязательном удержании (Письмо Минтруда России от 30.03.2021 N 14-3/ООГ-2784).