

Жанна КАЛИНОВСКАЯ,
заместитель директора ООО «Компания «Юридические технологии»



ЗАДЕРЖКИ НЕУМЕСТНЫ, или Как взыскать ущерб и правильно произвести расчет



Работник причинил нанимателю материальный ущерб и отказывается его возмещать. Можно ли сумму ущерба вычитать из заработной платы виновного? Можно ли взыскать стоимость ущерба, если нерадивый работник уже уволен?

Согласно части 1 ст. 107 Трудового кодекса РБ (далее – ТК), удержания из заработной платы работника можно производить только в случаях, предусмотренных законодательством. Пункт 3 ч. 2 данной статьи, а также ч. 1 ст. 408 ТК предусматривают такую возможность. Однако по распоряжению нанимателя для погашения ущерба удержать можно сумму, которая не превышает среднемесячного заработка работника. При этом наниматель должен сделать такое распоряжение не позднее двух недель со дня обнаружения причиненного ущерба. Обратить же его к исполнению необходимо не ранее 10 дней со дня сообщения об этом работнику. Причем до издания распоряжения наниматель должен затребовать от работника письменное объяснение.

Таким образом, если размер причиненного ущерба не превышает среднемесячный заработок работника, то наниматель без его согласия может возместить ущерб из заработной платы виновного.

Если же виновный не согласен с вычетом или его размером, он вправе обратиться с заявлением в комиссию по трудовым спорам, в суд.

Вместе с тем, причинивший ущерб может добровольно возместить его полностью или частично вне зависимости от размера нанесенного вреда. С согласия нанимателя работник может также передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю.

Если же размер ущерба превышает среднемесячный заработок работника и добровольно возместить его виновный не согласен (или он уже уволен), то в таких случаях можно обратиться в суд. Однако следует иметь в виду, что с учетом степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника суд может уменьшить размер ущерба, подлежащего возмещению.



Работника увольняют, а он не оформил обходной лист или отказывается его предоставить. Можно ли при этом не выдавать, задержать выдачу трудовой книжки или не производить с таким работником денежный расчет?

Действующее законодательство не предусматривает, что перед увольнением работник обязан оформить обходной лист. Такая обязанность может быть предусмотрена правилами внутреннего распорядка, иным документом, регламентирующим вопросы дисциплины труда, письменными и устными приказами (распоряжениями) нанимателя. Это вытекает из п. 2 ч. 1 ст. 53 ТК. Однако, в соответствии с тем же законодательством, наниматель не имеет права ни при каких обстоятельствах задерживать выдачу трудовой книжки уволенному работнику и не производить с ним своевременный расчет. Согласно ч. 1 ст. 77 ТК, в случае увольнения работника все выплаты,

причитающиеся ему от нанимателя, производятся в день увольнения. Если увольняемый в этот день не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете. В противном случае, в соответствии со ст. 78 ТК, работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день задержки расчетной суммы, а в случае невыплаты ее части – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

При задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя работнику также выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула, и дата увольнения при этом изменяется на день выдачи трудовой книжки (ст. 79 ТК).

Таким образом, отказ работника от выполнения пропорционального требования нанимателя по оформлению (предоставлению) обходного листа не может стать основанием для задержки окончательного расчета при увольнении или выдачи трудовой книжки.