

## Увольнение, сдача спецодежды и других материальных ценностей

Каков порядок действий работодателя по увольнению работника, если работник в этот день (и в последующие) не сдал спецодежду, инструменты, радиотелефон?

В соответствии с **ч. 3 ст. 84.1** ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день увольнения работника, в соответствии со **ст. 84.1** ТК РФ, работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести все окончательные расчеты. Норма **ст. 84.1** ТК РФ возлагает на работодателя безусловную обязанность применить все правовые средства по выдаче работнику трудовой книжки, иначе работодатель несет материальную ответственность за задержку выдачи трудовой книжки.

В процессе выполнения трудовых обязанностей работник имеет право на получение от работодателя различного рода вещей: материальных ценностей, средств производства, защиты, униформы и т.д. Поскольку все эти вещи находятся на балансе предприятия и периодически обновляются, списываются при увольнении, работник сдает все, что имеет на руках. С материальными ценностями ситуация однозначна - есть договор о полной материальной ответственности, в его рамках прописана обязанность вернуть вверенные ценности в целостности и сохранности или компенсировать их стоимость. В случае с несданными спецодеждой или униформой и инструментом их стоимость, как правило, вычитается из окончательного расчета. Следует включать положения о сдаче ценностей, спецодежды и прочего в правила внутреннего распорядка с одним условием: поскольку принцип свободы труда является основополагающим, работодатель не может задерживать прекращение трудового договора, расчет, выдачу трудовой книжки в качестве обеспечительной меры.

Работник не вернул либо по своей вине испортил спецодежду. Это фактически является причинением ущерба работодателю, который нужно возместить (**ст. 238, ч. 1 ст. 243** ТК РФ).

Размер ущерба должен определить работодатель исходя из стоимости спецодежды с учетом степени ее износа на день причинения ущерба (например, на дату увольнения работника) (**ст. ст. 246, 247** ТК РФ).

На основании **ст. 238** ТК РФ работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Кроме того, согласно **пп. 2 ч. 1 ст. 243** ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника, в том числе в случае недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

Из **ст. 246** ТК РФ следует, что размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Согласно **ст. 247** ТК РФ до принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

В соответствии со **ст. 248** ТК РФ взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Исходя из вышеизложенного:

- Не является основанием для задержки выдачи трудовой книжки факт отсутствия сдачи работником материальных ценностей, невозвращение спецодежды и так далее. Вычесть из окончательного расчета увольняющегося стоимость оставшихся у него ценностей, если она очевидна и не больше размера средней зарплаты, можно без согласия работника, но препятствовать увольнению работника, не сдавшего какие-то ценности, нельзя. Задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, неправильные или не соответствующие законодательству формулировки причины увольнения работника в большинстве своем приводят к судебным разбирательствам.

- Обязанность работника возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб предусмотрена **ст. 238** ТК РФ, поэтому расторжение трудового договора не влечет освобождения работника

от материальной ответственности за невозврат спецодежды и других материальных ценностей организации.

Чтобы доказать размер ущерба, нужны сведения об остаточной стоимости спецодежды на дату увольнения, о сроках носки спецодежды, о степени ее годности на момент выдачи (Апелляционное [определение](#) Красноярского краевого суда от 09.02.2015 по делу N 33-1150/15, А-12).

Работодатель до принятия решения о возмещении ущерба работниками также обязан создать комиссию с участием соответствующих специалистов и провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения, а также получить письменные объяснения от работника (ст. 247 ТК РФ). Если сумма ущерба не будет превышать среднемесячный заработок работника, то работодатель по своему приказу может удержать ее из окончательного расчета увольняющегося работника даже без его согласия (ч. 1 ст. 248 ТК РФ).

В ситуации, когда работник не согласен добровольно возместить причиненный ущерб, сумма которого превышает его среднемесячный заработок, работодатель может требовать возмещения ущерба только через суд (ч. 2 ст. 248 ТК РФ).

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

**Ответ подготовил:**  
**Эксперт линии консультаций ООО НКФ «Дельта-информ Орешкина Галина**  
**06 декабря 2017 г.**