

Как взыскать с работника материальный ущерб после увольнения и на основании каких документов?

Вопрос

Работник нанес материальный ущерб работодателю и уволился до момента полного установления размера материального ущерба.

На основании каких документов можно истребовать с него сумму ущерба?

Необходимо ли созывать комиссию уже после увольнения для определения размера ущерба?

Ответ

После увольнения работника взыскание материального ущерба, причиненного работодателю, возможно только в судебном порядке. При этом работодатель должен доказать наличие прямого действительного ущерба и его размер, противоправность поведения (действия или бездействия) работника, причинно-следственную связь между действиями или бездействием работника и причиненным ущербом, вину работника в причинении ущерба.

Соответственно, для взыскания ущерба работодатель обязан провести проверку в порядке, предусмотренном трудовым законодательством. При необходимости для проведения проверки созывается комиссия с привлечением специалистов. Документы, составленные по результатам такой проверки, представляются суду, рассматривающему дело о взыскании с бывшего работника материального ущерба, причиненного работодателю. Таким документами могут быть акт проверки, акт недостачи, акт инвентаризации и т.п. Также в суд предоставляются договор о полной материальной ответственности работника за недостачу вверенных ему материальных ценностей или же разовый документ на получение материальных ценностей (при их наличии) и иные подтверждающие обстоятельства причинения ущерба документы. При этом точного перечня документов, подтверждающих причинение работником ущерба и его размер, законом не установлено, в каждом деле суд исходит из конкретной ситуации.

Обязательным является истребование от бывшего работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба. Если бывший работник отказался либо уклонился от дачи объяснений, либо не ответил на запрос, то об этом составляется акт, который также представляется суду.