**Задержка расчета при увольнении работника**

Законодательством установлена ответственность нанимателя за задержку расчета на день увольнения.

В соответствии со ст. 77 ТК при увольнении работника все выплаты, причитающиеся ему от нанимателя на день увольнения, производятся не позднее дня увольнения. Днем увольнения считается последний день работы (ч. 6 ст. 50 ТК), в который наниматель обязан выплатить работнику суммы, которые причитаются на день увольнения.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете (ч. 1 ст. 77 ТК).

Расчет - это все неоспариваемые выплаты, причитающиеся работнику от нанимателя. Обычно они состоят из заработной платы за последний месяц работы и компенсации за неиспользованный отпуск. В ряде случаев в расчет включаются и другие выплаты, предусмотренные законодательством, коллективным и трудовым договорами, на которые имеет право работник, например, командировочные расходы; выходные пособия (ст. 48 ТК).

Задержка расчета на день увольнения является нарушением трудового законодательства. Статья 78 ТК предусматривает, что в случае невыплаты по вине нанимателя причитающихся на день увольнения сумм работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день просрочки, а в случае невыплаты части суммы - пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

Однако если вина нанимателя отсутствует в задержке расчета при увольнении, то требования работника о взыскании среднего заработка за задержку расчета при увольнении удовлетворению не подлежат. Например, в организации выплата заработной платы производится наличными денежными средствами из кассы, работник в день увольнения не работал и требование о расчете не предъявлял, а наниматель направил по имеющемуся адресу работника уведомление о необходимости явки для получения расчета, но несмотря на уведомление, работник не явился за его получением. В таком случае вины организации в задержке расчета не имеется.

Право на взыскание среднего заработка за задержку расчета принадлежит работнику независимо от вида заключенного с ним трудового договора, в том числе работающему по совместительству.

Лица, работающие по гражданско-правовому договору, правом на взыскание среднего заработка за задержку расчета в порядке ст. 78 ТК не обладают. Ответственность за нарушение обязательств в данном случае регулируется гражданским законодательством.

В соответствии со ст. 179 ТК при увольнении независимо от основания работнику, который не использовал или использовал не полностью трудовой отпуск, выплачивается денежная компенсация. При этом денежная компенсация выплачивается за все неиспользованные трудовые отпуска независимо от того, за какие периоды отпуск не использовался. Например, работнику, у которого накопились отпуска за несколько лет, при увольнении наниматель обязан выплатить денежную компенсацию за все дни неиспользованного работником трудового отпуска, право на которые у него возникло, но не было реализовано.

Не допускается задержка расчета ни по каким причинам (отказ работника выселиться из общежития, отсутствие денежных средств на выплату заработной платы, отказ работника от заполнения обходных листов и в других случаях), поскольку законодателем четко установлена обязанность нанимателя произвести расчет не позднее дня увольнения (ст. 77 ТК).

Департамент государственной инспекции труда Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, не уполномочен совершать действия, направленные на принудительное взыскание с нанимателя не выплаченных при увольнении работнику сумм окончательного расчета.

Для взыскания с нанимателя денежных сумм, не выплаченных при увольнении (окончательного расчета), а также среднего заработка за дни задержки выплаты окончательного расчета, работники вправе обратиться в суд, в трехмесячный срок со дня, когда они узнали или должны были узнать о нарушении своего права (ч. 1 ст. 242 ТК), при обращении в который, работники освобождаются от уплаты судебных расходов (ч. 4 ст. 241 ТК).

Задержка расчета на день увольнения является нарушением трудового законодательства, за что наниматель и его должностные лица могут быть привлечены к административной ответственности по п.3-4 статьи 10.12 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП), которая предусматривает административную ответственность в виде штрафа в размере от 4 до 50 базовых величин, при повторном совершении – от 30 до 100 базовых величин.