



научитесь
бесплатно

Подписчики журнала «Семинар для бухгалтера» могут абсолютно бесплатно обучаться в Высшей Школе Главбуха. На сайте school.glavbukh.ru вы найдете обучающие материалы. Там же можно протестировать свои знания.

Сотрудник вправе уволиться по собственному желанию в любой момент, но тогда его долг – возместить работодателю понесенные траты. Ито исключительно в случае, если причину увольнения нельзя назвать уважительной. Это прямо сказано в статье 249 ТК РФ. И вот тут возникает некоторая неопределенность, ведь ни одной статьей Трудового кодекса не уточнено, какие обстоятельства увольнения можно считать уважительными.

Есть давний, еще советских времен, документ, в котором приведен перечень уважительных причин увольнения. Это постановление Госкомтруда СССР от 9 июля 1980 г. № 198, ВЦСПС № 12-21. В списке, в частности, болезнь, которая не позволяет работать в данной местности, или перевод супруга на службу в другой город. Но такой документ скорее ориентир для работников. Следовать правилам работодателю не обязательно – постановление утратило силу, когда заработал Трудовой кодекс. Поэтому руководство компании самостоятельно решает, уважительна причина увольнения сотрудника или нет. И если с мнением организации работник не согласится, он всегда может обратиться в суд.

Теперь непосредственно о том, сколько взыскать с работника. Тут правило строгое: **возместить расходы компании сотрудник обязан пропорционально времени, которое не отработал.** Речь как раз и идет о сроке, который вы оговорили в договоре. Скажем, организация заплатила за стажировку 100 000 руб. с условием отработки в течение четырех лет после окончания учебы. Если работник увольняется через год, то взыскать с него можно лишь 75 000 руб.

– А может ли компания взыскать помимо стоимости обучения еще и другие расходы. Ну, скажем, суточные, если мы отправляли его на обучение как в командировку, и деньги на проезд, проживание? – Нет, проездные расходы, суточные, премии хоть и связаны с обучением, но все-таки не являются прямыми затратами. Как раз такой вывод и сделали судьи в определении Липецкого областного суда от 7 декабря 2011 г. по делу № 33-3400/2011. Так что возвращать их сотрудник точно не обязан.

БЫСТРЫЙ ТЕСТ

1. Работника увольняют по сокращению штата. Можно ли удержать из зарплаты деньги, выплаченные за использованные, но не заработанные ко дню увольнения дни отпуска:
 - а) да;
 - б) нет.
2. В каком случае можно удержать случайно переплаченные деньги из последней зарплаты сотрудника:
 - а) если бухгалтер допустил арифметическую ошибку при расчете;
 - б) если бухгалтер не знал, что по новому законодательству выплату нужно рассчитывать по-другому.

Правильные ответы см. в статье.