**В каких случаях задержка выдачи работнику трудовой книжки влечет за собой обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб?**

**Ответ:**

В соответствии со статьей 234 Трудового кодекса РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в том числе в результате задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Статья 84.1 Трудового кодекса РФ предусматривает, что в день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку.

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 Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

Неисполнение этой обязанности означает задержку выдачи трудовой книжки. Задержка выдачи трудовой книжки имеет место и в тех случаях, когда работодатель, не имея возможности выдать трудовую книжку работнику в день прекращения трудового договора в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, не направляет работнику, как это предусмотрено ч.6 ст. 84.1 Трудового кодекса, уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Если такое уведомление направлено, работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

Задержкой выдачи трудовой книжки, влекущей обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, следует считать и невыдачу ее в установленный срок работнику, обратившемуся в письменной форме за трудовой книжкой после увольнения. В соответствии с ч. 6 ст. 84.1 Трудового кодекса по письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.