



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

главная
книга

конференцзал

Рабочая тетрадь

семинар-тренинг

**Обзор событий за I квартал
2021: различные важные
изменения в трудовом
законодательстве**

ЮРКОМП

г. Барнаул
Павловский тракт, 74
тел. 501-001,500-717
www.jurkomp.ru

Основные нормативные документы

- ТК РФ, статья 84.1
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24.08.2020 N 18-КГ20-37
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 17.08.2020 N 69-КГ20-3
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16.09.2019 N 5-КГ19-106
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 01.07.2019 N 5-КГ19-81
- Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25.03.2019 N 5-КГ18-305
- Постановление Верховного Суда РФ от 04.12.2020 N 31-АД20-5
- Постановление Верховного Суда РФ от 15.08.2014 N 60-АД14-16
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"
- Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности"
- Письмо Минтруда России от 08.12.2020 N 14-2/ООГ-17792
- Письмо Минтруда России от 30.11.2020 N 14-2/ООГ-17410
- Письмо Минтруда России от 17.11.2020 N 14-2/ООГ-17024)
- Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/56975-6-1
- "Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2020 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" (утв. Рострудом)

Выдержки из нормативных документов

ПОВТОРНАЯ НЕВЫПЛАТА ЗАРПЛАТЫ НЕ БУДЕТ ПОВТОРНОЙ БЕЗ СУДА

[Постановление Верховного Суда РФ от 15.08.2014 N 60-АД14-16](#)

В то же время решение судьи Петропавловска-Камчатского городского суда Камчатского края от 26 сентября 2013 г. подлежит изменению путем исключения из него выводов о том, что все выявленные в ходе проверки, проведенной 16 мая 2013 г., нарушения законодательства о труде, в частности: несвоевременная выплата сумм, причитающихся работнику З. при увольнении; несвоевременная выплата сумм, причитающихся работнику С. при увольнении; нарушение процедуры привлечения работника Я. к дисциплинарной ответственности; нарушение сроков ознакомления с приказами об отпуске работников Р. и Ш., в соответствии с [диспозицией части 1 статьи 5.27](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях образуют один состав административного правонарушения, предусмотренного данной [нормой](#), независимо от количества выявленных нарушений, а также о том, что содержание [части 1 статьи 5.27](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях не связывает состав правонарушения с фактом единичного нарушения, иное толкование этой [нормы](#) может привести к многократному привлечению к административной ответственности за правонарушение, выявленное по результатам одной проверки, то есть за каждое нарушение законодательства о труде и об охране труда, что не отвечает целям и задачам административного наказания, нарушает правила назначения административного наказания в части недопустимости привлечения к административной ответственности дважды за одно и то же административное правонарушение.



Данные выводы основаны на неверном толковании положений [Кодекса](#) Российской Федерации об административных правонарушениях, поскольку каждый из выявленных в результате проведенной проверки фактов нарушения законодательства о труде, в том числе нарушение [статьи 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации при применении дисциплинарного взыскания к Я., образует самостоятельный состав административного правонарушения, предусмотренного [частью 1 статьи 5.27](#) Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

[Постановление Верховного Суда РФ от 04.12.2020 N 31-АД20-5](#)

Таким образом, в ходе производства по настоящему делу генеральный директор АО "ЖБК-1" Королев А.В. привлечен к административной ответственности за совершение аналогичного нарушения трудового законодательства, но допущенного в другой период и выявленного при проведении другой проверки.

То обстоятельство, что соответствующие выплаты были произведены 25 июля 2019 г. за весь период с 24 сентября 2018 г. по 8 ноября 2018 г., к иным выводам не приводит.

Утверждение заявителя о том, что нарушение, выразившееся в невыплате причитающихся работнику денежных средств за указанный период, охватывается единым умыслом и является длящимся, основано на неверном толковании норм [Кодекса](#) Российской Федерации об административных правонарушениях.

КОГДА НЕЛЬЗЯ ОТКАЗАТЬСЯ ОТ ДОГОВОРА О ПОЛНОЙ МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ

[Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 N 85 "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной \(бригадной\) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности"](#)

1. Утвердить:

[Перечень](#) должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества согласно приложению N 1;

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 \(ред. от 24.11.2015\) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"](#)

36. При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества ([статья 244](#) ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части третьей [статьи 74](#) Кодекса обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с пунктом 7 части первой [статьи 77](#) Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

[Письмо Минтруда России от 17.11.2020 N 14-2/ООГ-17024](#)

В соответствии с [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. N 823 постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. N 85 утвержден [Перечень](#) должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать



письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности.

В данный [Перечень](#) включены, в частности, работы: по купле (приему), продаже (торговле, отпуску, реализации) услуг, товаров (продукции), подготовке их к продаже (торговле, отпуску, реализации).

Также указанным постановлением Минтруда России утверждена типовая [форма](#) договора о полной индивидуальной материальной ответственности.

В силу законодательства договор является добровольным соглашением сторон этого договора.

Вместе с тем, как указано в [абзаце втором пункта 36](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2, если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в силу действующего законодательства с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими последствиями.

БУМАЖНАЯ ТРУДОВАЯ КНИЖКА ЗАПОЛНЯЕТСЯ БЕЗ ПРОБЕЛОВ

[Письмо Минтруда России от 30.11.2020 N 14-2/ООГ-17410](#)

В соответствии с указанными актами в трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе.

В этих документах не регламентируется, чтобы работодатель оставлял пустую строку между записями о приеме на работу и об увольнении с предыдущего места работы.

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ПРОГУЛ: ПРАКТИКА ВЕРХОВНОГО СУДА

[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25.03.2019 N 5-КГ18-305](#)

Обстоятельства, связанные с личностью Катасоновой И.В., не получили правовой оценки судебных инстанций. Довод суда апелляционной инстанции о том, что в соответствии со [статьями 81 и 192](#) Трудового кодекса Российской Федерации неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения Катасоновой И.В. с работы, основан на ошибочном толковании норм права и сделан без учета разъяснений, содержащихся в [пункте 53](#) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 17.08.2020 N 69-КГ20-3](#)

Ссылка суда апелляционной инстанции на то, что истребование работодателем письменных объяснений у работника в период его временной нетрудоспособности законом не запрещено, является ошибочной, поскольку положения [части 3 статьи 193](#) Трудового кодекса Российской Федерации специально исключают время болезни работника из срока применения дисциплинарного взыскания.

[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 01.07.2019 N 5-КГ19-81](#)

Исходя из содержания приведенных нормативных положений Трудового [кодекса](#) Российской Федерации, правовой позиции Конституционного Суда Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании [подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации обязательным для правильного разрешения спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте.

[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24.08.2020 N 18-КГ20-37](#)

Между тем в обоснование исковых требований о незаконности увольнения за прогул Кожокскурт В.Р. в исковом заявлении, в судебных заседаниях суда первой инстанции приводил доводы о том, что



во время рабочей смены 10 сентября 2018 г. он обращался к своим непосредственным руководителям: бригадиру Г., старшему стивидору А. и начальнику грузового района А. с просьбой отпустить его с работы после 16-00 часов в связи с поездкой на футбольный матч, проходивший в этот день в г. Ростове-на-Дону и на который первичная профсоюзная организация Российского профсоюза докеров заранее приобрела билеты и заказала автобус. Кожокскурт В.Р. получил устное разрешение на предоставление ему отпуска без сохранения заработной платы 10 сентября 2018 г. с 16-00 до 20-00 часов, ему был выдан бланк соответствующего заявления, который он заполнил и оставил на рабочем столе начальника грузового района А. Об отсутствии Кожокскурта В.Р. в это время также было известно заместителю начальника грузового района П. После 16-00 часов он совместно с бригадиром Г. покинул территорию работодателя.

[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16.09.2019 N 5-КГ19-106](#)

Если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению ([часть 1 статьи 312.4](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведенных положений трудового законодательства следует, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного ими в письменной форме трудового договора, обязанность по надлежащему оформлению которого возлагается на работодателя. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон, которое также заключается в письменной форме.

Вместе с тем трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным в случае фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Соответственно, следует считать заключенным и не оформленным в письменной форме соглашение сторон об изменении определенных сторонами условий трудового договора, если работник приступил к работе в таких измененных условиях с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА ПРОГУЛ: ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЙ ОТ РОСТРУДА

[Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/56975-6-1](#)

Согласно [частям первой - четвертой статьи 193](#) ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Следовательно, прежде чем предпринимать какие-либо дальнейшие действия по увольнению работника, работодателю необходимо предпринять меры, чтобы выяснить причины отсутствия сотрудника на рабочем месте (например, направить заказное письмо с уведомлением о вручении по последнему известному адресу работника с просьбой объяснить причины отсутствия на работе, выехать на место проживания сотрудника, по возможности пообщаться с супругом, родственниками и соседями для выяснения причин отсутствия работника, сообщить в орган внутренних дел).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

[Статья 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).

["Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2020 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" \(утв. Рострудом\)](#)



Дата увольнения за прогул

Работник не выходит на работу с 28.09.2020 (отсутствие актируется). Ему направлено заказное письмо с уведомлением о вручении с просьбой предоставить объяснения о причинах отсутствия. 13.10.2020 почтой от работника получена объяснительная о том, что причиной невыхода является конфликт с руководителем отдела. Готовится приказ об увольнении за прогул. Приказ будет датирован 14.10.2020. Днем увольнения за прогул будет 14.10.2020 (дата издания приказа) или последний рабочий день, предшествующий невыходу, 27.09.2020?

Ответ:

При увольнении работника за прогул днем его увольнения будет последний день его работы, то есть день, предшествующий первому дню прогула, при условии, что работник не возвращался к своим трудовым обязанностям после прогула.

ВИНУ ОРГАНИЗАЦИИ ЗА УВОЛЬНЕНИЕ НА ДОЛЖНОСТНОЕ ЛИЦО НЕ ПЕРЕЛОЖИТЬ

[Письмо Минтруда России от 08.12.2020 N 14-2/ООГ-17792](#)

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть возложена на работника лишь в случаях, прямо определенных [Кодексом](#) или иными федеральными законами.

Взыскание с работника, принявшего решение об увольнении, денежных средств, выплаченных незаконно уволенному работнику за время вынужденного прогула, законом не предусмотрено.

Второй кассационный суд общей юрисдикции в своем [Определении](#) от 21.07.2020 по делу N 88-14710/2020, 2-3925/2019 указал на то, что нормы трудового законодательства не предусматривают обязанности работника возмещать работодателю уплаченные им в пользу другого работника суммы за нарушение трудового законодательства.

Выводы

1. Невыплата зарплаты работникам – административное правонарушение, за которое предусмотрен штраф по ч. 6 ст. 5.27 КоАП.
2. Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в силу действующего законодательства с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности.
3. Минтруд: оставлять пустые строки между записями в трудовой книжке не надо.
4. Верховный суд: факта отсутствия сотрудника на рабочем месте без уважительной причины недостаточно для автоматического увольнения.
5. Требовать от работника объяснений в период нетрудоспособности нельзя, сотрудник вправе отмолчаться в это время.
6. Обязательным для правильного разрешения спора судом является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте.
7. При увольнении работника за прогул днем его увольнения будет последний день его работы, то есть день, предшествующий первому дню прогула, при условии, что работник не возвращался к своим трудовым обязанностям после прогула.
8. Обязанность выплатить компенсацию работнику за период, когда он не работал, полностью на организации, это ее расходы. Права удержать у одного работника и уплатить другому у организации нет.

ООО «ЮРКОМП»
www.jurkomp.ru

Приемная – 500-717
«Линия консультаций» (zakaz@jurkomp) – 501-001, 8-800-333-8607 (бесплатный)
«Главная книга» (kniga@jurkomp.ru) - 50-07-14
Линия консалтинга - consalting@jurkomp.ru