

# Трудовые отношения: последние разъяснения чиновников и вердикты судов

Можно ли провести увольнение в выходной? Что считать сверхурочной работой? Чем грозит выплата «декретного» пособия работнице, принятой всего месяц назад? Дадим ответы на эти и другие вопросы, базируясь на официальных позициях чиновников.

## Задержка в офисе по своей инициативе не считается сверхурочной работой

*Письмо Минтруда от 5 марта 2018 № 14-2/В-149.*

### Суть проблемы

Сотрудник постоянно задерживается после окончания рабочего дня по причине того, что не успевает выполнить все свои задачи. Поскольку делает он это **по своей инициативе**, работодатель не оплачивает ему сверхурочные. Правомерно ли это?

### Мнение Минтруда

**Сверхурочная работа** — это труд по инициативе работодателя вне пределов рабочего времени. Если специалист работает посменно — то вне смены, если же учитывается суммарное время работы — сверх числа его рабочих часов. Отличить сверхурочную работу от задержки по собственной инициативе несложно — основанием для первой является **распоряжение руководителя**. Если такового нет, это значит, что работник решил задержаться сам. Такой труд не признается сверхурочным и оплачиваться не обязан.

Однако стоит учесть, что распоряжение о сверхурочной работе — это не только официально изданный приказ. Это может быть **устное распоряжение**, отданное работнику кем-то из его начальников. В таком случае придется оплачивать сверхурочную работу либо компенсировать ее отгулом.

Об актуальных изменениях трудового законодательства читайте в этом материале.

## Работодатель не может оставить трудовую книжку в качестве залога

*Сообщение регионального отделения Государственной инспекции труда.*

### Суть проблемы

Уволенный работник не покрыл недостачу, не подписал перед увольнением нужные документы либо не вернул материальные ценности. Работодатель оставил его трудовую книжку в качестве залога. Правомерно ли это?

### Мнение ГИТ

Оставлять у себя трудовую книжку сотрудника работодатель не имеет права. Она должна быть выдана в день увольнения, то есть в последний день работы человека. Это связано с тем,

что без книжки он лишается возможности устроиться на новое место.

Специалисты ГИТ советуют работникам, которым при подобных обстоятельствах не выдают трудовую, **написать заявление о ее выдаче**. Его следует завизировать у секретаря в двух экземплярах, один из которых оставить у себя. Как вариант, можно направить заявление почтой с уведомлением.

Если работодатель задерживает книжку, он должен возместить работнику неполученный им за время этой задержки заработок. В таком случае считается, что работник уволен в день, когда ему выдана трудовая книжка.

Бывает, что в день увольнения работника нет либо он не является за документом. В таком случае работодатель должен уведомить его о необходимости явиться и получить трудовую книжку. Работодатель должен выдать ее лично работнику либо направить по почте, но при наличии предварительно полученного на это согласия.

## Работника можно уволить и в выходной

*Письмо Минтруда РФ от 28 февраля 2018 № 14-2/В-121.*

### Суть проблемы

Компания собирается сократить вахтовых работников. В связи с этим возник вопрос: нужно ли дожидаться, пока окончится период их отдыха и начнутся рабочие дни?

### Мнение Минтруда

В соответствии с положениями статьи 84.1 Трудового кодекса, днем увольнения считается последний день работы. Это справедливо для всех случаев, кроме ситуации, когда за сотрудником, который не работает, сохраняется должность. Отдельных норм законодательства, которые регулируют увольнение в выходные дни, не существует. Из этого в Минтруде делают выводы, что **уволить работника можно и в период межвахтового отдыха**.

Важно соблюсти процедуру:

1. Необходимо уведомить работника о том, что он должен явиться за трудовой книжкой. Либо он может дать согласие на то, чтобы работодатель направил ее по почте. С этого момента работодатель освобождается от ответственности за несвоевременную выдачу трудовой книжки.
2. Рассчитаться с работником не позднее следующего дня после того, как он выразит такое требование.

Проверьте, знаете ли вы правила заполнения трудовых книжек при увольнении работника по собственному желанию.

## Выходные по уходу за ребенком-инвалидом сдвигают дату увольнения при сокращении штата

*Письмо Минтруда от 5 марта 2018 № 14-2/В-150.*

## Суть проблемы

Сотрудник, который попал под сокращение, обратился с заявлением о предоставлении дополнительных выходных в связи с уходом за ребенком-инвалидом. Часть этих дней относятся к периоду после сокращения. Сдвигается ли при этом дата увольнения?

## Мнение Минтруда

Родитель (опекун, попечитель) ребенка-инвалида имеет право на **4 дополнительных выходных в месяц**. Предоставлять их работодатель должен по заявлению сотрудника. Подача такого заявления зависит от того, когда родителю необходимы выходные дни. Обратиться за их предоставлением он может как с определенной периодичностью (например, раз в месяц или в год), так и по мере того, как в них возникнет надобность. Работодатель должен эти выходные предоставить и оплатить.

В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса, о сокращении штата работодатель должен предупреждать работников **за 2 месяца или раньше**. Если в этот период работник обратился с заявлением о предоставлении выходных по уходу за ребенком-инвалидом, то предоставить их работодатель обязан. Причем именно в те даты и в том порядке, которые работник указывает в заявлении. Если такие дни частично приходятся на период после увольнения, то его дата сдвигается.

## ФСС может отказать в возмещении расходов на выплату декретных, если сотрудница проработала недолго

*Постановление АС Северо-Кавказского округа от 14 февраля 18 № А32-18066/2017.*

## Суть проблемы

Предприниматель принял на работу сотрудницу 9 июня, а уже 14 июля женщина ушла в декретный отпуск. Ей было выплачено пособие, после чего собраны все документы для обращения в ФСС за возмещением этой суммы. Однако Фонд предпринимателю отказал.

## Позиция ФСС

Проверяющие посчитали, что обстоятельства созданы участниками искусственно и имеют целью **незаконное получение денежных средств из бюджета**. Помимо непродолжительного срока выполнения новой сотрудницей трудовых обязанностей — всего лишь 1 месяца — их смутили и другие факты. Например, из документов, которыми женщина была оформлена на работу, было не вполне понятно, какую должность она занимала. В приказе и трудовой книжке фигурировала запись «менеджер», а договор был заключен с сотрудницей, как с бухгалтером.

Чем же именно занималась женщина на работе, проверяющие выяснить не смогли. ИП не предоставил им каких-либо документов, которые бы подтвердили факт исполнения ею обязанностей менеджера либо бухгалтера.

## Мнение суда

Арбитры согласились с доводами представителей Фонда. Кроме них, учли они и тот факт, что до трудоустройства ушедшей в декрет сотрудницы предприниматель не искал наемных

работников на должность менеджера. Ну, а сама женщина созналась, что была принята на работу по договоренности с ИП, которого об этом якобы попросила его мать.

## **Выводы**

В данном случае все обстоятельства говорят о том, что женщина преднамеренно устроилась на работу к ИП, чтобы выйти в декрет и получить пособие. Тем не менее не исключено, что подобным образом ФСС будет рассуждать и в случаях, когда сотрудница работала несколько месяцев, а работодатель был не в курсе ее положения.

Из рассмотренного решения суда следует, что **подстраховаться от подобной ситуации можно, если:**

- собрать доказательства того, что специалист действительно был нужен работодателю, то есть он **осуществлял поиск лица на эту должность;**
- запастись документами, подтверждающими, что сотрудница **исполняла свои должностные обязанности** в течение того непродолжительного времени, пока работала;
- **грамотно оформлять работников** и не допускать подобных неточностей, чтобы у проверяющих не было никакого повода для подозрений.