



КонсультантПлюс

Статья: Досадные ошибки работодателей при
заключении ТД и увольнениях. Анализ споров
в судах в 2020 г.
(Крайнев А.)
("Трудовое право", 2020, N 8)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 29.09.2020

ДОСАДНЫЕ ОШИБКИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТД И УВОЛЬНЕНИЯХ. АНАЛИЗ СПОРОВ В СУДАХ В 2020 Г.

Прием на работу и увольнение сотрудников - рутинные операции, которые совершаются в каждой компании. Однако эта рутинность имеет и обратную сторону: при оформлении документов допускаются нелепые и досадные ошибки, которые тем не менее могут обернуться для компании и ее руководства внушительными штрафами, даже если никакого реального вреда работнику не причинили.

Внимание на трудовой договор

О том, что с каждым сотрудником надо заключить трудовой договор, знает, наверное, каждый работодатель. Равно как и о том, что за невыполнение этой обязанности установлен штраф (причем весьма внушительный - до 100 тыс. по [ч. 4 ст. 5.27 КоАП РФ](#)). Однако многие даже не подозревают, что этот штраф может применяться, даже если с каждым из сотрудников оформлен письменный трудовой договор.

Дело в том, что при проверках Трудинспекция внимательно изучает тексты самих договоров на предмет их соответствия обязательным условиям, установленным [ст. 57 ТК РФ](#). И если выявляются отклонения, работодатель штрафуются. К примеру, штраф полагается за то, что в срочном трудовом договоре нет ссылки на причину его заключения ([решение](#) Московского городского суда от 30.07.2020 по делу N 7-8845/2020).

Аналогично штраф можно получить, если не включить в трудовой договор пункт об условиях труда (решения Московского городского суда от 30.07.2020 по делу [N 7-8845/2020](#), от 16.06.2020 по делу [N 7-5799/2020](#) и от 10.03.2020 по делу [N 7-3023/2020](#)). В точности такая же кара ждет компанию, если в тексте контракта не будет условий социального страхования работников ([решение](#) Московского городского суда от 18.07.2019 N 7-7127/2019, 7-7207/2019, 7-7210/2019, 7-7126/2019, 7-7154/2019) либо сведений о режиме работы, который отличается от общеустановленного ([решение](#) Московского городского суда от 16.06.2020 по делу N 7-5799/2020).

Также финансовые санкции поджидают невнимательных работодателей, которые не укажут в трудовых договорах место работы (решения Забайкальского краевого суда от 04.02.2019 по делу [N 7-21-46/2019](#) и по делу N 7-21-44/2019). Либо сведения о выплате "северных" надбавок или районных коэффициентов ([решение](#) Свердловского областного суда от 18.06.2019 по делу N 72-698/2019).

Ошибки с установлением окладов также могут привести к штрафу. В частности, подобное наказание суд назначил компании, которая в трудовых договорах не отразила данные о размере оплаты труда ([решение](#) Московского городского суда от 12.02.2020 по делу N 7-1784/2020). Также штрафом для работодателя обернулось условие трудового договора, где оклад был установлен с учетом "северного" коэффициента - суд признал недопустимым включение надбавки в оклад без выделения ее суммы отдельно ([решение](#) Пермского краевого суда от 19.09.2019 по делу N 7-1997/2019(21-1164)).

Не поощряется забывчивость и при последующих изменениях условий или режима труда. Все подобные изменения должны фиксироваться путем оформления дополнительных соглашений к трудовому договору в письменной форме. Если же таковых не обнаружится, то компанию снова ожидает штраф (решения Московского городского суда от 12.02.2020 по делу [N 7-1784/2020](#) и Пермского краевого суда от 16.09.2019 по делу [N 7-1929/2019/21-1119/2019](#)).

Кроме того, анализ судебной практики показывает, что трудинспекция при проверках пристальное внимание уделяет наличию на трудовом договоре, хранящемся у работодателя, подписи сотрудника, которая подтверждает получение им своего экземпляра договора. И если таковой не обнаруживается, работодатель штрафуются на 50 тыс. по [ч. 1 ст. 5.27 ТК РФ](#). Ведь обязанность получать подпись сотрудника прямо установлена [ст. 67 ТК РФ](#) (решения Московского городского суда от 30.07.2020 по делу [N 7-8846/2020](#) и от 18.07.2019 [N 7-7127/2019](#), [7-7207/2019](#), [7-7210/2019](#), [7-7126/2019](#), [7-7154/2019](#), Забайкальского краевого суда от 04.02.2019 по делу [N 7-21-46/2019](#) и по делу [N 7-21-44/2019](#), Пермского краевого суда от 19.09.2019 по делу [N 7-1996/2019\(21-1163\)](#)).

При этом аргументы работодателей о том, что все вышеозначенные нарушения никакого реального вреда работникам не причиняют, а носят чисто формальный характер, судами не принимаются. Как отмечают судьи, угроза в данном случае заключается не в наступлении каких-либо материальных последствий от правонарушения, а в пренебрежительном отношении работодателя к исполнению обязанностей, возложенных на него трудовым законодательством, и к интересам работника (решения Московского городского суда от 22.07.2019 [N 7-8240/2019](#), [7-8244/2019](#), [7-8245/2019](#) и [N 7-8241/2019](#), [7-8243/2019](#)).

Обязанности перед допуском

Небрежное отношение к обязанностям по проведению инструктажей и медосмотров тоже может стать поводом для штрафа. Причем и здесь тоже подобное наказание суды назначают не только тем, кто в принципе игнорирует соответствующие обязанности. К примеру, допускает к работе сотрудников, не прошедших вводное обучение по охране труда ([решение](#) Московского городского суда от 16.06.2020 по делу N 7-5690/2020). Или водителей без прохождения предрейсовых медосмотров ([решение](#) Московского городского суда от 18.07.2019 N 7-7127/2019, 7-7207/2019, 7-7210/2019, 7-7126/2019, 7-7154/2019).

Достается и компаниям, которые подошли к исполнению обязанностей, что называется, спустя рукава. Так, Мосгорсуд признал правомерным назначение штрафа компании за то, что она небрежно оформляла журналы о прохождении работниками первичного инструктажа. В частности, за то, что в журнал не вносились данные о дате допуска работника к самостоятельной работе и периоде проведения стажировки ([решение](#) от 18.07.2019 N 7-7127/2019, 7-7207/2019, 7-7210/2019, 7-7126/2019, 7-7154/2019).

Штрафы при увольнении

Поводом для стотысячного штрафа могут стать и ошибки, допущенные при увольнении сотрудников. Однако тут у работодателя шансов избежать ответственности гораздо больше. Дело в том, что судебная практика исходит из правила: если ошибка при увольнении или привлечении к дисциплинарной ответственности носит характер трудового спора (т.е. работник не согласен с фактом нарушения, порядком увольнения и т.п.), то такие споры должны рассматриваться судом по правилам Гражданского процессуального кодекса РФ. И административной ответственности для работодателя подобные ошибки не влекут ([решение](#) Московского городского суда от 04.06.2020 по делу N 7-5999/2020, [решение](#) Магаданского областного суда от 06.05.2019 по делу N 12-78/2019, 7-25/2019, Постановления Верховного Суда РФ от 13.09.2019 [N 19-АД19-6](#) и от 18.01.2019 по делу [N 19-АД18-32](#)).

Но такой подход все же не означает, что к оформлению кадровой документации при увольнении можно относиться небрежно. Ведь если допущенная работодателем ошибка не приводит к возникновению индивидуального трудового спора, то она вполне может обернуться для компании штрафом.

В качестве примера можно привести [решение](#) Московского городского суда от 16.06.2020 N 7-6849/2020, которым суд утвердил штраф для компании из-за того, что работодатель не выдал уволенному сотруднику справку о сумме заработка за два предшествующих года ([форма 182н](#)) и сведения по [форме 2-НДФЛ](#).

Также штрафом может обернуться досрочное (до истечения двух недель с даты подачи заявления) издание приказа об увольнении, если уволенный увольнение не оспаривал ([решение](#) Забайкальского краевого суда от 25.02.2019 по делу N 7-21-90/2019). Кроме того, штраф можно получить и за то, что уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправку по почте направлено сотруднику не в день увольнения, а позже ([решение](#) Московского городского суда от 04.06.2020 по делу N 7-4606/2020). А равно и за сам факт пересылки [трудовой книжки](#) без письменного согласия уволенного. При этом аргумент работодателя о согласовании пересылки по телефону судьи не приняли как не подтвержденный документально ([решение](#) Московского городского суда от 02.03.2020 по делу N 7-1948/2020).

Проверяют инспекторы ГИТ и оформление кадровой документации, сопровождающей увольнение. Здесь штрафом может обернуться отсутствие подписи сотрудника на приказе об увольнении ([решение](#) Московского городского суда от 02.03.2020 по делу N 7-1948/2020).

Отдельный повод для штрафа - нарушение сроков окончательного расчета с сотрудниками. [Статья 140 ТК РФ](#) требует выплатить все причитающиеся увольняемому суммы в последний день работы. Соответственно, нарушение этого требования и оформление платежного поручения более поздней датой - повод для штрафа ([решение](#) Московского городского суда от 28.02.2020 по делу N 7-2883/2020).

Считаем давность

По правилам [ст. 24.5 КоАП РФ](#) административный штраф не может назначаться, если истек срок давности привлечения к ответственности. По трудовым нарушениям он составляет один год ([ч. 1 ст. 4.5 КоАП РФ](#)). Однако вопрос о дате начала отсчета этого срока вызывает постоянные споры.

Дело в том, что по правилам уже упоминавшейся [ст. 4.5 КоАП РФ](#) срок давности может исчисляться как со дня совершения нарушения, так и со дня его обнаружения. Вторым вариантом применяется в отношении длящихся нарушений. И на практике трудовая инспекция активно пользуется этим исключением, считая нарушения при приеме и увольнении длящимися, т.к. они связаны с невыполнением той или иной обязанности на протяжении времени. Соответственно, работодатели получают штрафы даже за весьма давние ошибки.

Однако в суде подобная интерпретация [КоАП РФ](#) со стороны ГИТ поддержку находит далеко не всегда. При решении вопроса об отнесении нарушения к длящемуся судьи руководствуются разъяснениями, данными [п. 14 Постановления Пленума ВС РФ от 24.03.2005 N 5](#). В данном документе сказано, что если для выполнения той или иной обязанности законодательно установлен срок, то невыполнение этой обязанности не образует длящегося нарушения. А значит, срок давности надо считать с момента окончания установленного срока, а не с даты обнаружения нарушения.

В этой связи, по мнению судей, трудовые нарушения, связанные с нарушением установленных [ТК РФ](#) сроков, не могут считаться длящимися. А значит, привлекать к ответственности за нарушение сроков направления уведомлений, осуществления выплат, издания приказов и т.п. можно только в течение года с даты, когда этот документ должен был быть издан.

Равно как не являются длящимися и нарушения в ситуациях, когда срок в [ТК РФ](#) прямо не установлен, но его можно определить при разумном толковании. В качестве подтверждения можно привести [решение](#) Пермского краевого суда от 16.09.2019 по делу N 7-1929/2019/21-1119/2019.

В этом деле суд отклонил доводы ГИТ о длящемся характере нарушения, которое выражалось в том, что в трудовой договор не включили обязательные условия, предусмотренные [ст. 57 ТК РФ](#). Как отметили судьи, в данной [статье](#) Кодекса прямо указано на необходимость внести недостающие сведения непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия - в приложение к трудовому договору либо отдельное соглашение сторон, заключаемое в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. При этом сам изначальный трудовой договор, в котором не достает нужных условий, своей силы не утрачивает. А значит, моментом совершения нарушения в виде заключения "порочного" трудового договора будет именно дата его подписания обеими сторонами. И длящимся подобное нарушение не является.

Хотя в подобных ситуациях судьи далеко не всегда определяют срок исполнения обязанности путем разумного толкования норм [ТК РФ](#). К примеру, [решением](#) от 16.06.2020 по делу N 7-5690/2020 Мосгорсуд признал длящимся нарушением допуск к работе сотрудников, не прошедших первоначальное обучение по охране труда. А в [решении](#) от 28.02.2020 по делу N 7-1044/2020 также длящимся было признано нарушение, выразившееся в допуске к работе сотрудника, не прошедшего в полном объеме медицинский осмотр.

А. Крайнев

Подписано в печать

15.07.2020