

Кадровики не вернули работнику трудовую книжку. Как компании избежать компенсации до 1 млн рублей

Поможет: выиграть спор с бывшим работником, которому не вернули документы после увольнения.



Кирилл Данилов

Адвокат, соруководитель практики «банкротство» МГКА «Московская гильдия адвокатов и юристов», преподаватель Финансового университета при Правительстве РФ



Иван Низовцев

Юрист, помощник адвоката

Кадровики не возвращают работнику трудовую книжку после увольнения или забывают направить по почте сведения о трудовой деятельности, если бывший работник перешел на электронную трудовую. В результате работники идут в суд и требуют от компании компенсацию в размере среднего заработка в период до увольнения за каждый день задержки. Утверждают, что бывший работодатель незаконно лишил их возможности трудиться, поэтому должен возместить доход, который они не получили. Размеры компенсации доходят до 1 млн руб.^{СОЮ} Как юристу минимизировать риски работодателя и подготовиться к спору, узнаете из статьи.

Ссылайтесь, что бывший работник не потерял доход

Работники требуют денежную компенсацию от работодателя, который задержал выдачу трудовой книжки.^{ТК} Считают, что

такая задержка автоматически лишает их возможности трудиться, а значит, и заработка. Однако из текста ТК не следует, что само по себе нарушение со стороны работодателя влечет такие последствия. Если работник не доказал, что он предпринимал реальные попытки трудоустроиться, то в отзыве на иск укажите, что он не лишился какого-либо заработка. Ссылайтесь на позицию Конституционного суда, который указывал, что ТК предусматривает материальную ответственность работодателя только для тех случаев, когда работник фактически не мог выполнять свои трудовые обязанности.^{КС} Аналогично высказывался и Минтруд: необходимо установить, повлияло ли отсутствие трудовой книжки на трудоустройство, получал ли работник отказ именно из-за этого.^{МТ}

Если работник повел себя недобросовестно ради компенсации — уволился, когда был в отпуске или на больничном,

СОЮ Определение Московского городского суда от 12.07.2017 № 4г-6217/2017

ТК Ст. 234 ТК

КС Определение КС от 02.03.2006 № 60-О

МТ Письмо Минтруда от 07.03.2019 № 14-2/ООГ-1577

и специально не приходит за документами, необходимо обезопасить компанию от будущего судебного спора. Работодатель обязан направить бывшему работнику уведомление о том, что тот должен явиться за трудовой книжкой либо дать согласие получить ее почтой. Важно в уведомлении указать оба варианта действий. Например, суд взыскал компенсацию, когда компания хоть и направила бывшему работнику уведомление о необходимости забрать трудовую книжку, но не добавила в него предложения получить документы почтой.^{СОЮ-1} Если у работника электронная трудовая книжка, то сведения о трудовой деятельности ему нужно направить почтой, отдельного согласия на это не требуется.

Чтобы подтвердить, что работодатель выполнил обязанности, все документы направляйте заказным письмом с описью вложения. Кроме того, если в трудовом договоре есть электронная почта работника, сведения о трудовой деятельности можно направить и туда.

Докажите, что работник уклонялся от получения трудовой книжки

Поскольку у судов нет единого подхода, когда взыскивать с работодателя компенсацию, проверьте, на кого суд возложит бремя доказывания. Для этого изучите, как подобные дела решает тот суд, в который обратился работник.

Часть судов требует от работника доказать, что он пытался трудоустроиться, но получил отказ именно из-за отсутствия трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности. Другие же суды считают, что самого по себе

факта формального нарушения достаточно, чтобы назначить работнику компенсацию. В таких случаях уже работодатель обязан доказывать, что, например, пытался выдать трудовую книжку, но работник уклонился от получения. Противоположную практику можно встретить даже в пределах одного региона. Например, в некоторых делах Московский городской суд исходит из того, что для компенсации работнику достаточно лишь самого факта нарушения со стороны работодателя,^{СОЮ-2} а в других — принимает доводы работодателя о необходимости подтвердить попытки трудоустройства.^{СОЮ-3}

Проверьте, сможете ли вы привести аргументы, почему компания не выдала работнику трудовую книжку. Например, работник отказался забирать документы после увольнения и есть односторонний акт работодателя о таком отказе, или работник не получает почтовую корреспонденцию по тому адресу, который указан в трудовом договоре.

Но если сотрудники отдела кадров действительно просто забыли выдать трудовую книжку, а из анализа судебной практики вы сделали вывод о том, что суды скорее всего удовлетворят иск, предложите руководству компании договориться с бывшим работником мирно. Аргументом послужит то, что судебный спор, информация о котором окажется в открытом доступе, негативно отразится на деловой репутации компании. Кроме того, работник может согласиться на меньший размер компенсации, если покажете ему, что он избежит длительного судебного разбирательства и издержек в связи с ним ◆

СОЮ-1 Апелляционное определение Московского городского суда от 02.09.2020 по делу № 33-29779/2020

СОЮ-2 Апелляционное определение Московского городского суда от 19.12.2017 по делу № 33-51484/2017

СОЮ-3 Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2019 по делу № 33-29819/2018