Ответственность за задержку выдачи трудовой книжки

по вине нанимателя

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности работника. Трудовая книжка в течение всего периода действия трудового договора хранится у нанимателя. При прекращении трудового договора наниматель обязан выдать работнику трудовую книжку в день увольнения (последний день работы) (ст. 50 Трудового кодекса Республики Беларусь, далее – ТК). При этом она должна быть надлежащим образом оформлена.
В ней должны быть произведены все записи о трудовой деятельности в данной организации:

о приеме на работу, увольнении работника;

если соответствующие обстоятельства имели место, то вносятся и записи о переводе на другую постоянную работу, заключении трудового договора (контракта), награждениях и поощрениях за успехи в работе, сведения о подготовке, повышении квалификации, стажировке и переподготовке и т.д. (п. 9 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек, утвержденной постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 16.06.2014 № 40 (далее - Инструкция о трудовых книжках).

Без трудовой книжки гражданин не имеет возможности трудоустроиться к другому нанимателю по основному месту работы, поскольку в этом случае трудовая книжка является одним из обязательных документов, которые необходимо предъявить при приеме на работу (п. 2 ч. 1 ст. 26 ТК). В связи с этим за задержку выдачи трудовой книжки наниматель несет ответственность, если задержка произошла по его вине (ст. 79 ТК).

Напомним, что нередко наниматель не может выдать трудовую книжку работнику в связи с отсутствием этого работника на работе (длительный прогул и т.д.) либо его отказом получить трудовую книжку. Однако трудовым законодательством предусмотрен порядок действий нанимателя в этих случаях.

Так, если работник отсутствует на работе в день увольнения, то наниматель должен в этот же день направить ему заказное письмо с уведомлением о вручении с указанием о необходимости явиться за получением трудовой книжки (ч. 1 п. 74 Инструкции о трудовых книжках). Сама трудовая книжка при этом не пересылается.

Пересылка трудовой книжки почтой возможна, только если работник дал согласие на это в письменной форме (ч. 3 п. 74 Инструкции о трудовых книжках). Для этого работник должен подать нанимателю письменное заявление о направлении трудовой книжки по почте с указанием адреса доставки. Затем не позднее следующего дня после получения такого заявления наниматель направляет трудовую книжку по указанному в заявлении адресу.

В случаях, когда работник отказывается сам получить трудовую книжку, соответствующий факт фиксируется в акте с указанием присутствующих при этом свидетелей (ч. 2 п. 74 Инструкции о трудовых книжках).

В случае задержки выдачи трудовой книжки по вине нанимателя он обязан выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного прогула. Дата увольнения при этом должна быть изменена на день выдачи трудовой книжки (ст. 79 ТК).

Исчисление среднего заработка за время вынужденного прогула производится в соответствии с нормами ст. 82 - 85 ТК.

В случае отказа нанимателя выплатить работнику средний заработок за время вынужденного прогула и изменить дату увольнения на день выдачи трудовой книжки работник вправе обратиться в суд.

Частью 1 ст. 242 ТК предусмотрен срок, в течение которого работник вправе обратиться в суд с требованием к нанимателю.

При пропуске этого срока по уважительным причинам (например, в связи с тяжелым заболеванием) срок может быть восстановлен судом
(ч. 4 ст. 242 ТК).

Пропуск срока для обращения в суд без уважительной причины является основанием к отказу в иске (п. 5 Постановления Пленума № 2). При этом исковая давность применяется судом только по заявлению стороны в споре, сделанному до вынесения судом решения
(ст. 200 Гражданского кодекса Республики Беларусь).

Если по результатам рассмотрения спора суд удовлетворяет требования работника о выплате среднего заработка за время вынужденного прогула и изменении даты увольнения, наниматель на основании решения суда издает приказ (распоряжение). Ранее внесенная запись об увольнении в трудовой книжке признается недействительной и вносится новая запись об увольнении.

При задержке выдачи трудовой книжки по вине нанимателя издается приказ (распоряжение) о новом дне увольнения работника (прекращения трудового договора (контракта), а также вносится запись в трудовую книжку. При этом ранее внесенная запись о дне увольнения признается недействительной (п. 73 Инструкции о трудовых книжках).