



# ЮРИДИЧЕСКОЕ ПРИЛОЖЕНИЕ

## **ОБЯЗАН ЛИ РАБОТОДАТЕЛЬ ВОЗМЕЩАТЬ РАСХОДЫ РАБОТНИКА, ПРОШЕДШЕГО ОБЯЗАТЕЛЬНЫЙ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ ОСМОТР ДЛЯ ТРУДОУСТРОЙСТВА ЗА СВОЙ СЧЕТ, ЕСЛИ РАБОТНИК УВОЛИЛСЯ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ ЧЕРЕЗ КОРОТКОЕ ВРЕМЯ ПОСЛЕ ЗАКЛЮЧЕНИЯ С НИМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА?**

*Рассмотрев Вопрос, мы пришли к следующему Выводу:*

Работодатель вправе не компенсировать расходы на проведение обязательного предварительного медицинского осмотра только в том случае, если потенциальным работником, направленным на прохождение осмотра в конкретное медицинское учреждение, осмотр пройден в другом месте. При этом необходимо учитывать тот факт, что, если работодатель не организовал за свой счет прохождение кандидатом предварительного медицинского работника в учреждении, с которым у работодателя заключен договор, и принял данные медосмотра, пройденного работником самостоятельно, есть риск признания судом возмещения стоимости медосмотра работнику правомерным. Если соискателем осмотр пройден в определенном работодателем медицинском учреждении, то работодатель обязан компенсировать ему расходы на прохождение осмотра и в случае его отказа от заключения трудового договора либо увольнения по собственному желанию через короткое время после заключения трудового договора.

**Обоснование вывода:**

Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 69 ТК РФ).

Как следует из ст. 213 ТК РФ, обязательные медицинские осмотры, как предварительные, так и периодические, осуществляются за счет средств работодателя. При этом обязанность работодателя возместить соискателю расходы на оплату предварительного медицинского осмотра не зависят от последующего заключения с ним трудового договора (смотрите ответ 1 Роструда с информационного портала «Онлайн-инспекция.РФ», а также определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 03.03.2020 N 8Г-2520/2020[88-4789/2020, определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 14.11.2013 N 33-2402/2013, Обзор судебной практики Верховного Суда Республики Татарстан за первый квартал 2010 г.).

Законодатель не уточняет, в каком именно порядке работодатель должен осуществить оплату медицинских осмотров работников. Не всегда этот вопрос урегулирован и в подзаконных нормативных актах, устанавливающих порядок проведения медицинских осмотров. Тем не менее, по смыслу, например, Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 ТК РФ..., утвержденного Приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н, предполагается заключение между работодателем и меди-

цинской организацией договора, предметом которого является проведение медицинских осмотров работников. Соответственно, оплата услуг по проведению таких осмотров осуществляется непосредственно самим работодателем в рамках указанного договора.

Такой распространенный на практике способ организации предварительных медосмотров, при котором соискатели проходят их самостоятельно и за свой счет, а лишь затем работодатели компенсируют им понесенные расходы, рассматривается органами исполнительной и судебной власти как не соответствующий закону (смотрите письма Минфина России от 24.01.2019 N 03-15-06/3786, от 26.12.2018 N 03-15-06/94821, от 08.02.2018 N 03-15-06/7527, определение Свердловского облсуда от 27.07.2018 N 33-12610/2018, постановление Октябрьского райсуда г. Самары Самарской области от 13.05.2015 N 12-232/2015).

Тем не менее, если медицинский осмотр все же был пройден соискателем за свой счет, он вправе требовать от работодателя возмещения понесенных расходов (смотрите определение Смоленского областного суда от 22.11.2011 N 33-3776, определение Мурманского областного суда от 05.06.2013 N 33-1940-2013). Однако, если работодатель направил соискателя для прохождения медицинского осмотра в конкретную медицинскую организацию, с которой у него заключен договор, а соискатель самовольно прошел осмотр за свой счет в другом месте, оплачивать такой осмотр и принимать его результаты работодатель не обязан (смотрите ответ 2 Роструда с информационного портала «Онлайнинспекция.РФ»).

Однако при этом необходимо учитывать тот факт, что если работодатель не организовал за свой счет прохождение кандидатом предварительного медицинского работника в учреждении, с которым у работодателя заключен договор, и принял данные медосмотра, пройденного работником самостоятельно, есть риск признания судом возмещения стоимости медосмотра работнику правомерным (смотрите Определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Башкортостан от 21 апреля 2016 г. по делу N 33-7464/2016, Определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 24 мая 2016 г. по делу N 33-4899/2016, Определение Московского городского суда от 27 февраля 2015 г. N 4г-1652/15).

Данный вывод подтверждается также судебной практикой, которая не относит нежелание работника проходить медицинский осмотр в той медицинской организации, которая была выбрана работодателем, к уважительным причинам, освобождающим работника от обязанности пройти такой медицинский осмотр по направлению работодателя. Суды отмечают, что действующими нормативными правовыми актами обязанность по организации прохождения периодического медицинского осмотра, в том числе и выбора медицинского учреждения, возложена исключительно на работодателя и не зависит от воли работника (смотрите, например, решение Железнодорожного район-

ного суда г. Рязани Рязанской области от 22.01.2016 по делу N 2-64/2016, ответ 3, ответ 4 Роструда с информационного портала «Онлайнинспекция.РФ»).

Ответ подготовил:  
Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ  
Ипполитова Ирина

**СОТРУДНИК ВЫЛЕТЕЛ ИЗ ГОРОДА, В КОТОРЫЙ БЫЛ НАПРАВЛЕН В КОМАНДИРОВКУ, В ГОРОД, ГДЕ РАСПОЛОЖЕНО ОСНОВНОЕ МЕСТО РАБОТЫ, ФАКТИЧЕСКИ ОН ЛЕТЕЛ 4 ЧАСА, ЧТО ПОДТВЕРЖДАЕТСЯ АВИАБИЛЕТОМ, НО РАЗНИЦА ВО ВРЕМЕНИ СОСТАВЛЯЕТ 5 ЧАСОВ, Т. Е. ОН ПРИЛЕТЕЛ В 9 ЧАСОВ УТРА. КАК РАССЧИТАТЬ ОПЛАТУ В ДВОЙНОМ РАЗМЕРЕ РАБОТНИКУ ЗА ВРЕМЯ НАХОЖДЕНИЯ В ПУТИ ПРИ ВОЗВРАЩЕНИИ ИЗ КОМАНДИРОВКИ В ВЫХОДНОЙ ДЕНЬ ПРИ РАЗНЫХ ЧАСОВЫХ ПОЯСАХ?**

**Рассмотрев вопрос, мы пришли к следующему выводу:**

Нахождение постоянного места работы и места командирования в разных часовых зонах<sup>1</sup> не влияет на фактическое время нахождения работника в пути. Поэтому и оплачивать в двойном размере необходимо фактическое время нахождения работника в пути, пришедшееся на выходной день. В приведенной ситуации работодателю следует произвести оплату из расчета фактического времени в пути (4 часа).

**Обоснование вывода:**

При решении вопроса об оплате выходных и нерабочих праздничных дней, приходящихся на время командировки, следует руководствоваться нормами Трудового кодекса РФ и Положения об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденного постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 N 749 (далее – Положение).

Как установлено п. 5 Положения, в случае привлечения командированного работника к работе в выходные или нерабочие праздничные дни оплата его труда производится в соответствии с трудовым законодательством. Это означает, что выходные и праздничные дни в командировке, в течение которых работник не отдыхал, а привлекался к выполнению служебного поручения, также должны оплачиваться, но не в размере среднего заработка, а по правилам, установленным ст. 153 ТК РФ. При этом по правилам ст. 153 ТК РФ оплачиваются не только выпадающие на выходные или праздники дни командировки, когда работник выполнял служебное поручение в месте командирования, но и день отъезда, день приезда, дни нахождения в пути, которые в силу п. 4 Положения включаются в период командировки<sup>2</sup>.

Согласно ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха вза-

<sup>1</sup> В соответствии с п. 11 ст. 2 Федерального закона от 03.06.2011 N 107-ФЗ «Об исчислении времени» часовая зона – это часть территории Российской Федерации, на которой действует единое время, установленное этим законом.

<sup>2</sup> Подробнее смотрите материал Энциклопедия решений. Оплата выходных и праздников, приходящихся на период командировки.

мен выходного дня, в который работник привлекался к работе. В случае если с согласия работника ему был предоставлен другой день отдыха взамен выходного дня, то работа в выходной день подлежит оплате в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (часть третья ст. 153 ТК РФ). Соответственно, если работник не выразил желания взять другой день отдыха, работодатель обязан оплатить работу в выходной (праздник) не менее чем в двойном размере.

Пункт 5 Положения и статья 153 ТК РФ не содержат указания на то, сколько часов, приходящихся на исполнение служебного поручения в выходной или в праздник, следует оплатить в двойном размере – только фактически затраченные часы или весь день независимо от количества часов, которые работник затратил на исполнение служебного поручения. К сожалению, официальных разъяснений по данному вопросу пока нет. В правоприменительной практике встречается позиция, согласно которой время пути, приходящееся на выходные дни, нужно оплачивать по двойной дневной ставке от оклада за каждый выходной без учета проведенных часов в дороге (смотрите, например, определение Саратовского областного суда от 14.07.2011 N 33-3776/11, определение Иркутского областного суда от 16.07.2015 N 33-5998/2015).

Однако мы не согласны с таким подходом. Так, согласно ст. 132 ТК РФ заработная плата каждого работника зависит, в частности, от количества затраченного труда. За выходные и праздники, в которые работник отправляется в командировку и прибывает из нее, выплачивается не средний заработок, а заработная плата в двойном размере. Когда речь идет о выплате заработной платы за исполнение работником трудовых обязанностей, очевидно, что оплачивать необходимо только фактически отработанные сотрудником часы. Поэтому, по нашему мнению, в двойном размере надо оплачивать каждый час нахождения в пути<sup>3</sup>.

Вопрос учета разницы во времени при направлении работника в командировку не урегулирован трудовым законодательством. Однако очевидно, что нахождение постоянного места работы и места командирования в разных часовых зонах не влияет на фактическое время нахождения работника в пути. Поэтому и оплачиваться по правилам ст. 153 ТК РФ в приведенной ситуации должно фактическое время нахождения работника в пути, пришедшееся на выходной день. Аналогичное мнение высказывается и специалистами Роструда (смотрите, например, вопрос-ответ 1, вопрос-ответ 2 с информационного портала Роструда «Онлайнинспекция.РФ»)<sup>4</sup>.

Таким образом, на наш взгляд, в рассматриваемом случае работодателю следует произвести оплату из расчета фактического времени в пути (4 часа). Подчеркнем, что изложенная позиция является нашим экспертным мнением, которое может отличаться от мнения других специалистов или позиции суда при

рассмотрении трудового спора.

Нами найдено только одно судебное решение, в котором содержится вывод, что в повышенном размере подлежит оплате только то количество часов, которое работник фактически находился при следовании из командировки – решение Долинского городского суда Сахалинской области от 05.02.2020 N 2-81/2020). Иных судебных актов по рассматриваемому вопросу (как подтверждающих нашу позицию, так и опровергающих ее), к сожалению, найти не удалось.

*Ответ подготовил:*

*Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ  
Воронова Елена*

### **ВПРАВЕ ЛИ РАБОДАТЕЛЕМ ПРИМЕНЯТЬ К РАБОТНИКАМ МЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ, ВКЛЮЧАЮЩИЕ КАК УМЕНЬШЕНИЕ, ТАК И УВЕЛИЧЕНИЕ РАЗМЕРА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, В СВЯЗИ С УКЛОНЕНИЕМ РАБОТНИКОВ ОТ ВАКЦИНАЦИИ ОТ COVID-19?**

***Рассмотрев Вопрос, мы пришли к следующему Выводу:***

Размер стимулирующей выплаты, предусмотренной системой оплаты труда, определяется в зависимости от результатов труда работника по итогам соответствующего периода. Работодатель не вправе уменьшить размер стимулирующей выплаты при уклонении работников от вакцинации от COVID-19. Трудовое законодательство предусматривает лишь возможность включить условие о дополнительных выплатах работникам, поставившим прививку против COVID-19, в коллективный договор или локальный нормативный акт.

#### ***Обоснование вывода:***

Прежде всего отметим, что в настоящее время трудовое законодательство не предусматривает предоставление дополнительных выплат тем работникам, которые вакцинировались против COVID-19.

Вместе с тем Минтруд России в своем письме от 07.06.2021 N 14-4/10/П-4243, ссылаясь на положения статей 8, 22, 41 ТК РФ, указывает на возможность работодателя устанавливать повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, в том числе по предоставлению дополнительных выплат работникам, принимающим участие в мероприятиях по предотвращению распространения новой коронавирусной инфекции, в коллективном договоре, локальном нормативном акте с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Соответственно, работодатель вправе предусмотреть в коллективном договоре или локальном нормативном акте предоставление дополнительных выплат работникам, поставившим прививку против COVID-19

<sup>3</sup> Примеры такого подхода также встречаются в судебной практике (смотрите, например, определение Верховного Суда Удмуртской Республики от 18.11.2020 N 33-4304/2020, определение Московского городского суда от 18.06.2019 N 33-26456/2019).

<sup>4</sup> В соответствии с частью четвертой ст. 91 ТК РФ работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. В таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы помимо указания на саму командировку следует отразить время, фактически затраченное сотрудником на проезд в выходной для него день.



(смотрите также ответ 1, ответ 2, ответ 3 специалистов Роструда с информационного портала «Онлайн-инспекция.РФ»).

Что же касается возможности работодателя уменьшить размер стимулирующих выплат в связи с уклонением работников от вакцинации от COVID-19, то следует отметить следующее.

Вопросы премирования работников регулируются статьями 57, 129, 135 ТК РФ.

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ). Таким образом, трудовой договор с работником должен содержать условия оплаты труда.

В соответствии с частью первой ст. 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Соответственно, премия, как стимулирующая выплата является составной частью заработной платы и должна быть поименована в трудовом договоре работника. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. В свою очередь, системы оплаты труда, включая системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (части первая и вторая ст. 135 ТК РФ).

В силу ст. 144 ТК РФ системы оплаты труда работников федеральных государственных учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 N 583 утверждено Положение об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений (далее – Положение N 583).

Согласно п. 1 Положения N 583 системы оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений, которые включают в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права, а также данным Положением.

Пунктом 2 Положения N 583 установлено, что системы оплаты труда работников федеральных бюд-

жетных учреждений устанавливаются, в частности, с учетом перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утверждаемого Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

Такой перечень утвержден приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 818 (далее – Приказ N 818) (смотрите Приложение N 1). Согласно п. 2 Приложения N 2 к Приказу N 818 к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Такие выплаты устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

Иными словами, выплата стимулирующей премии должна быть обусловлена трудовой деятельностью работника. Установление такого критерия для начисления стимулирующей выплаты, как наличие или отсутствие прививки против COVID-19, по нашему мнению, не будет соответствовать правовой природе стимулирующей выплаты.

Кроме того, в трудовом законодательстве порядок оформления лишения или снижения премии не установлен. Поскольку сама система премирования регулируется на уровне локальных нормативных актов, лишение или снижение премии тоже должно опираться на положения соответствующих локальных актов. Так, если работодатель в рамках локального нормативного регулирования и договорных отношений с работником взял на себя обязательства по выплате премий при определенных условиях, то выполнение данных условий создает у работодателя обязанность по выплате такой премии. Лишить выплаты премии или выплатить их в неполном размере работодатель вправе только в том случае, если работник не выполнит критерии их начисления (смотрите, например, ответ 4, ответ 5, ответ 6, ответ 7 специалистов Роструда с портала «Онлайн-инспекция.РФ», определение Восьмого КСОЮ от 03.03.2020 N 8Г-357/2020-(8Г-4447/2019), определение Московского городского суда от 28.09.2020 N 33-35313/2020).

Следовательно, полагаем, что уменьшить размер стимулирующей выплаты при уклонении работников от вакцинации от COVID-19 работодатель не вправе.

*Ответ подготовил:*

*Эксперт службы Правового консалтинга ГАРАНТ  
Бездеткина Дарья*