



КонсультантПлюс

Статья: Дисциплинарные и
материальные взыскания
за нарушение "масочного"
режима
(Бойкова Т.)
("Трудовое право", 2020, N
10)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 06.11.2020

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ И МАТЕРИАЛЬНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЕ "МАСОЧНОГО" РЕЖИМА

Дисциплинарные и материальные взыскания за нарушение масочного режима в организации (важно для торговых организаций). Возможность регрессных требований по административным штрафам к работнику (то есть можно ли переложить адм. штраф, наложенный на работодателя, на работника).

В настоящее время действуют обязательные к применению всеми предприятиями и организациями методические рекомендации по профилактике инфекционных болезней, утвержденные Главным государственным санитарным врачом, [пункт 7](#) которых устанавливает соблюдение масочного режима всеми работающими на предприятиях и организациях любой организационно-правовой формы (МР 3.1.0178-20.3.1 "Профилактика инфекционных болезней. Методические рекомендации. Определение комплекса мероприятий, а также показателей, являющихся основанием для поэтапного снятия ограничительных мероприятий в условиях эпидемического распространения COVID-19" от 08.05.2020). За несоблюдение указанных требований [ст. 20.6.1](#) КоАП РФ устанавливает ответственность в виде административного штрафа следующих размеров:

- на граждан - в размере от одной тысячи до тридцати тысяч рублей;

- должностных лиц - от десяти тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

- индивидуальных предпринимателей - от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей;

- юридические лица - от ста тысяч до трехсот тысяч рублей.

В сложившихся условиях чаще всего проверке подлежат предприятия торговли и сферы услуг. Для них установлен отдельный ряд требований, которые должны неукоснительно соблюдаться, например: в случае несогласия покупателя исполнять требования об обязательном ношении СИЗ представитель организации торговли вправе отказать посетителю в обслуживании на кассе ([Письмо](#) Минпромторга России от 11.05.2020 N ЕВ-32091/15). Вместе с тем не все работники торговых организаций либо сами соблюдают масочный режим, либо отказывают в обслуживании нарушающему масочный режим покупателю, но и в том, и в другом случае при обнаружении нарушения проверяющим органом виновной стороной будет являться сама организация и (или) ее должностное лицо. Поэтому вполне объяснимо, что работодатель задается вопросом: а нельзя ли переложить эту материальную ответственность (административный штраф) непосредственно на работника?

Справочно: под должностными лицами при решении вопроса о наложении административной ответственности следует понимать руководителей и иных работников организаций в связи с выполнением ими организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций. Лица, не наделенные организационно-распорядительными или административно-хозяйственными функциями, работающие в организации или у индивидуального предпринимателя (например, продавцы, кассиры),

также могут быть привлечены к административной ответственности, но только как граждане ([Постановление](#) Пленума Верховного Суда РФ от 24.10.2006 N 18).

За нарушение масочного режима работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности или материальной ответственности.

1. Привлечение к дисциплинарной ответственности

[Статья 192](#) ТК РФ устанавливает, что за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Также, по мнению Роструда, изложенному на сайте [Онлайнинспекция.РФ](#), работодатель обязан отстранить от работы работника, если в нормативных актах, принятых в связи с коронавирусной инфекцией, предусмотрен недопуск работника на рабочее место и (или) территорию организации в качестве ограничительной меры изоляционного характера на основании [ст. 76](#) ТК РФ (Вопрос-ответ // [Онлайнинспекция.РФ](#): электронный ресурс. 2020. URL: [онлайнинспекция.рф](#) (дата обращения: 06.05.2020)).

При наложении дисциплинарного взыскания

должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

В соответствии со [ст. 193 ТК РФ](#) до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Обращаем внимание, что для применения дисциплинарного взыскания при несоблюдении работником масочного режима работодателю необходимо:

1) издать приказ о введении масочного режима в организации и ознакомить с ним работников под роспись;

2) включить соответствующие положения о введении масочного режима в Правила внутреннего трудового распорядка;

3) заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с соответствующими обязанностями по соблюдению масочного режима;

4) включить соответствующие положения о необходимости соблюдения масочного режима при исполнении должностных обязанностей в должностную

инструкцию работника.

Иными словами, работодатель должен создать необходимое документальное основание. Как видно из [ст. 192 ТК РФ](#), такой меры дисциплинарного взыскания, как штраф, действующим трудовым законодательством не предусмотрено. Для применения к работнику мер взыскания материального характера рекомендуем использовать такой вид юридической ответственности, как материальная ответственность.

2. Материальная ответственность

Материальная ответственность работника может быть ограниченной или полной. При ограниченной материальной ответственности в соответствии со [ст. 241 ТК РФ](#) работник, с которым не заключен договор о полной материальной ответственности, несет ответственность в пределах своего месячного заработка. Трудовое законодательство не содержит перечня случаев наступления ограниченной материальной ответственности. Поэтому применять ее целесообразно только тогда, когда при причинении организации ущерба имеются все условия: 1) прямой ущерб; 2) противоправное поведение работника; 3) наличие вины работника в причинении ущерба; 4) наличие причинно-следственной связи между действием (бездействием) работника и ущербом.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может возлагаться на работника только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами ([ст. 242 ТК РФ](#)).

Однако и при наличии заключенного с работником договора о полной материальной ответственности

возможность взыскания с него административного штрафа, наложенного на организацию за несоблюдение правил поведения при чрезвычайной ситуации или угрозе ее возникновения, остается спорной. Судебная практика по данному вопросу неоднозначна. В любом случае если сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом (ст. 248 ТК РФ).

В **Постановлении** ФАС Северо-Кавказского округа от 12.03.2010 по делу N А63-23733/2008-С6-22 указано, что общество не лишено возможности в установленном законом порядке предъявить регрессные требования о возмещении ущерба к работнику, по вине которого ему нанесен ущерб в виде штрафа за совершенное административное правонарушение.

Работники юридического лица осуществляют продажу товаров или оказывают услуги от имени юридического лица, общество должно обеспечить соблюдение ими соответствующих нормативных требований, поэтому обслуживание покупателя без маски свидетельствует о недостаточном контроле общества за действиями своих работников при исполнении ими трудовых обязанностей, непринятии всех зависящих мер по соблюдению соответствующих требований, за нарушение которых установлена ответственность, следовательно, привлечение его к ответственности в соответствии со ст. 20.6.1 КоАП РФ является правомерным.

В соответствии с ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ назначение административного наказания юридическому лицу не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение виновное физическое лицо,

равно как и привлечение к административной или уголовной ответственности физического лица не освобождает от административной ответственности за данное правонарушение юридическое лицо.

При предъявлении регрессных требований необходимо будет доказать, что работодателю причинен прямой ущерб (это наложение административного штрафа), что работник знал о необходимости соблюдения установленных в компании требований (приказ, ПВТР), но намеренно их нарушил либо не сделал ничего, чтобы нарушения не произошло, и самое главное - наличие причинно-следственной связи между действием (бездействием) работника и ущербом.

Однако есть и противоположные точки зрения, поскольку штраф является мерой административной ответственности, применяемой именно к юридическому лицу за совершенное административное правонарушение, уплата штрафа является непосредственной обязанностью лица, привлеченного к административной ответственности, а сумма уплаченного штрафа не может быть признана ущербом, подлежащим возмещению в порядке привлечения работника к материальной ответственности. Требования организации фактически направлены на освобождение от обязанности по уплате административного штрафа, наложенного на него в качестве административного наказания, что противоречит целям административного наказания.

Так, суд оставил без удовлетворения требования работодателя о возмещении материального ущерба, указав, что при наложении административного штрафа важен субъект правонарушения, в связи с чем мера

ответственности, наложенная на работодателя, не может быть переложена частично или полностью на работника (Апелляционное [определение](#) Верховного суда Чувашской Республики от 27.08.2014 по делу N 33-3315/2014).

В заключение отметим, что не вызывает споров возможность применения дисциплинарной ответственности в отношении работников при соблюдении указанных выше условий, что же касается возможности предъявления регрессных требований к работнику, то в связи с неоднозначностью позиции рекомендуем договариваться с работником о добровольном возмещении ущерба в порядке [ст. 248](#) ТК РФ, в противном случае, возможно, придется отстаивать правомерность привлечения к этому виду ответственности в суде.

Т. Бойкова

Подписано в печать

15.09.2020

Документ предоставлен [КонсультантПлюс](#)