



Должен ли в 2021 году новый работодатель вести именно бумажную трудовую книжку, если работник в 2020 году не воспользовался своим правом сделать выбор и никаких заявлений не писал

С ответом



Здравствуйте! В августе 2020 года Работодатель уведомил Работника об изменении трудового законодательства и попросил его выбрать формат ведения трудовой книжки – бумажный или электронный. Но Работник никаких заявлений не писал, хотя имел такую возможность. То есть Работник не относится к категориям, перечисленным в п. 6 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ. Если такой Работник не подал до 31 декабря 2020 года ни одно из заявлений, а в 2021 сменил место работы, должен ли новый работодатель продолжить вести именно бумажную трудовую книжку. С одной стороны, такой вывод следует из п. 2 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ. Но с другой – есть еще и п. 4 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ, где указано, что право на ведение бумажной трудовой книжки при последующем трудоустройстве к другим работодателям сохраняется только за теми, кто им воспользовался – то есть подал заявление о продолжении ведения трудовой книжки на бумажном носителе. Прошу ответить на вопрос: должен ли новый работодатель вести именно бумажную трудовую книжку в описываемой выше ситуации, то есть должен ли в 2021 году новый работодатель вести именно бумажную трудовую книжку, если работник в 2020 году не воспользовался своим правом сделать выбор и никаких заявлений не писал, хотя такая возможность у него была.

Ответ:

Работодателю следует вести работнику трудовую книжку в бумажном варианте.

На работников, которые не подали заявление о переходе на электронную трудовую книжку, необходимо продолжать вести бумажную трудовую книжку в обычном порядке.

Бумажные книжки не положены только тем, кто впервые в жизни принят на работу в 2021 г.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 4 и 5 ст. 65 Трудового кодекса РФ при заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Каждый работник по 31 декабря 2020 года включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции настоящего Федерального закона) или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Информация о поданном работником заявлении включается в сведения о трудовой деятельности, представляемые работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. В случае, если работник не подал работодателю ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции названного Федерального закона) (ч. 2 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде").

Согласно ч. 6 ст. 2 Закона № 439-ФЗ лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 года включительно подать работодателю одно из письменных заявлений, предусмотренных частью 2 названной статьи, вправе сделать это в любое время, подав работодателю по основному месту работы, в том числе при трудоустройстве, соответствующее письменное заявление. К таким лицам, в частности, относятся:

1) работники, которые по состоянию на 31 декабря 2020 года не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из письменных заявлений, предусмотренных частью 2 названной статьи, но за ними в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы, в том числе на период:

а) временной нетрудоспособности;

б) отпуска;

в) отстранения от работы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2) лица, имеющие стаж работы по трудовому договору (служебному контракту), но по состоянию на 31 декабря 2020 года не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты не подавшие одно из письменных заявлений, предусмотренных частью 2 названной статьи.