

**УДК 349.225.6 : 657**

**Н.В. Галактионова,**

**канд. экон. наук, доцент,**

**доцент кафедры бухгалтерского учета, анализа и экономической безопасности**

**Хабаровского государственного университета экономики и права**

**Д.В. Кукин**

## ПРАВОВЫЕ И БУХГАЛТЕРСКИЕ АСПЕКТЫ ВЫНУЖДЕННОГО ПРОГУЛА

*Вынужденным прогулом является время, когда человек не допускался к работе и вследствие этого не мог выполнять свои трудовые обязанности по вине работодателя, при этом имел возможность и изъявлял желание работать. Исходя из вышесказанного, можно предположить, что в вынужденном прогуле вся вина лежит только на работодателе.*

**Ключевые слова:** *трудовые обязанности, вина работодателя, уважительная причина вынужденный прогул.*

*«Forced absence» term denotes a time when a person were not allowed to work and therefore could not perform their duties due to the fault of the employer, but also had the opportunity and will to work at the same time. Based on the above, it can be assumed that in case of forced absence the employer is solely guilty.*

**Keywords:** *employment duties, employer's fault, valid reason, forced absence.*

В ст. 81 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) дается определение понятия «прогул», но понятие «вынужденный прогул» в Трудовом кодексе РФ отсутствует.

Статья 81 ТК РФ определяет прогул как «отсутствие человека на рабочем месте без объяснения и реально уважительной причины на протяжении всего рабочего дня или, по крайней мере, не менее 4 часов» Следовательно, в таком прогуле виноват исключительно сотрудник.

Согласно Трудовому кодексу РФ, а именно таким статьям, как 296 «Расторжение договора с работниками, занятыми на сезонных работах», 303 «Заключение трудового договора с работодателем-физическим

лицом»; 391 «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах»; 394 «Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу», вынужденным прогулом является время, когда человек не допускался к работе и вследствие этого не мог выполнять свои трудовые обязанности по вине работодателя, при этом имел возможность и изъявлял желание работать.

Исходя из вышесказанного, можно предположить, что в вынужденном прогуле вся вина лежит только на работодателе. По вине работодателя выделяются следующие причины прогула по уважительной причине:

1. Незаконное увольнение или перевод на менее оплачиваемую должность. Перевод на работу с меньшей оплатой приводит к материальным потерям для работника и разрешается в исключительных производственных случаях.

2. Безосновательный отказ в приеме гражданина на работу (например, при переводе), вследствие чего квалифицированный специалист не может найти работу.

3. Оформление трудового договора после реального начала трудовой деятельности сотрудника. Следствием этого будет являться отсутствие зарплаты и стажа.

4. Задержка с восстановлением незаконно уволенного сотрудника, который восстановился по решению суда. Это значит, что сотрудник не может приступить к выполнению своих законных обязанностей и может быть в итоге уволен за прогул.

5. Неправильная формулировка в трудовой книжке. В дальнейшем негативная характеристика не дает гражданину возможность устроиться на работу.

6. Задержка выдачи трудовой книжки гражданину после оформления его увольнения. В результате этого бывший работник не может официально устроиться на другую работу. Если работодатель не выдал работнику трудовую книжку в день увольнения и это помешало ему устроиться на новую работу, время с момента увольнения до дня фактической выдачи трудовой книжки считается вынужденным прогулом.

Согласно ст. 234 Трудового кодекса РФ,

работодатель обязуется возместить работнику материальный ущерб, который был нанесен в результате незаконного лишения возможности приступить к работе и трудиться в целом.

Статья 394 ТК РФ гласит: «В случае признания увольнения работника незаконным орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор, принимает решение о выплате работнику среднего заработка за все время вынужденного прогула».

Необходимо отметить, что оплата при увольнении человека в ситуациях, которые обычно влекут вынужденный прогул, проводится крайне редко.

Согласно ст. 396 ТК РФ установлено требование о немедленном исполнении решения суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника. На основании судебного решения работодатель должен:

- издать приказ о восстановлении сотрудника на работе с обязательной отменной приказом об увольнении;

- внести в трудовую книжку запись о признании недействительной предыдущей записи об увольнении;

- издать приказ, в котором указывается, за какой период и какие выплаты нужно произвести (для бухгалтерии он будет являться основанием для начисления и выплаты компенсации за время вынужденного прогула);

- выплатить средний заработок за время вынужденного прогула: предвари-

тельно рассчитанную для суда сумму, не оспариваемую компанией, если она указана в решении, или сумму, рассчитанную после издания приказа;

– выплатить денежную компенсацию морального вреда, если она присуждена судом;

– учесть в трудовом стаже работника время вынужденного прогула (ст. 121 ТК РФ).

Для того чтобы рассчитать период вынужденного прогула, необходимо взять календарный период между датой увольнения сотрудника и датой принятия решения судом или другим органом, кото-

рый защищает трудовые права граждан.

На практике судебные разбирательства по вопросам восстановления на работе и взыскания заработной платы за вынужденный прогул могут затянуться, а за это время в организации чаще всего происходит увеличение заработной платы. Вследствие сказанного выше, положение предусматривает особый порядок расчета. Средний заработок, определенный для оплаты времени вынужденного прогула, увеличивается на специальный коэффициент. Коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Коэффициент} = \frac{\text{Тарифная ставка, оклад или денежное вознаграждение, установленные работнику с даты фактического начала работы после его восстановления на прежней работе}}{\text{Тарифная ставка, оклад или денежное вознаграждение, установленные в расчетном периоде}}$$

Поскольку начисляется заработная плата, то вытекают соответствующие последствия, такие как налоговые отчисления во внебюджетные фонды и НДФЛ.

Существует правило, которое установлено в п. 1 ст. 210 Налогового кодекса РФ, гласящее, что при определении налоговой базы по НДФЛ учитываются все доходы налогоплательщика. Эти доходы могли быть получены им как в денежной, так и в натуральной форме. Минфин придерживается позиции, что сумма среднего заработка, причитающаяся работнику за время вынужденного прогула, подлежит обложению НДФЛ в общеустановленном порядке. Это связано с тем, что перечень доходов, освобождаемых от налогообложе-

ния, который приведен в ст. 217 НК РФ, не содержит доход в виде среднего заработка за время вынужденного прогула в указанном перечне (письмо Минфина РФ от 24 июля 2014 г. № 03 04 05/36473, от 13 апреля 2012 г. № 03 04 05/3 502, ФНС РФ от 4 апреля 2006 г. № 04 1 04/190).

Порядок удержания НДФЛ при выплате среднего заработка за время вынужденного прогула происходит следующим образом. Согласно абз. 1 п. 4 ст. 226 НК РФ, удержание суммы НДФЛ производится налоговым агентом непосредственно из фактической выплаты доходов налогоплательщику. На практике нередко возникают ситуации, когда в исполнительном листе сумма выплаты по ре-

шению суда определена без учета подлежащего удержанию НДФЛ. В силу п. 2 ст. 13 ГПК РФ, решение суда, предусматривающее обязанность организации выплатить физическому лицу определенную денежную сумму, подлежит обязательному исполнению. При этом организация должна выплатить ту сумму, которая указана в исполнительном листе, без удержания НДФЛ. Организация-должник имеет возможность обратить внимание суда на необходимость учета требований налогового законодательства при определении подлежащих уплате сумм. Если при вынесении решения суд не разделяет суммы, подлежащие уплате физическому лицу и удержанию с него, налоговый агент не имеет возможности удержать НДФЛ с выплат, производимых налогоплательщику по решению суда. Вместе с тем налоговый агент должен удержать налог при осуществлении налогоплательщику иных выплат. В случае отсутствия таких выплат до окончания налогового периода налоговый агент в соответствии с п. 5 ст. 226 НК РФ обязан сообщить налогоплательщику и налоговому органу по месту своего учета о невозможности удержать налог и его сумме (Письмо Минфина РФ от 2 ноября 2015 г. № 03 04 05/62860).

### ***Страховые взносы***

В Письме № 02 07 05/35315 Минфин отметил, что выплата, осуществляемая работнику в размере среднего заработка за время вынужденного прогула, подлежит обложению страховыми взносами, поскольку не включена в перечень выплат, освобождаемых от обложения ими

(ст. 9 Федерального закона № 212 ФЗ). При этом объект обложения страховыми взносами возникнет в момент начисления зарплаты независимо от даты ее фактического получения работником и периода, за который она начислена (ст. 11, 15 Федерального закона № 212-ФЗ).

Важным аспектом является время начисления страховых взносов.

Страховые взносы с суммы причитающихся работнику выплат начисляются одновременно с выплатой компенсации в размере среднего заработка за время вынужденного прогула на дату восстановления работника в должности по решению суда при отмене приказа об увольнении.

Выплата за вынужденный прогул в бухгалтерском учете отображается следующим образом.

По мнению финансового ведомства, высказанному в письме от 17 июня 2016 г. № 02 07 05/35315, начисление обязательств перед работником должно быть произведено одновременно с отменой приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности с отражением в бухгалтерском учете в момент совершения (непосредственно после окончания). Это следует из правила о том, что требование суда о восстановлении на работе незаконно уволенного сотрудника должно быть исполнено немедленно (ст. 396 ТК РФ). Что касается отражения фактов хозяйственной жизни в бухгалтерском учете, оно должно быть произведено при совершении факта хозяйственной жизни, а если это не представляется возможным, непосредственно после его

окончания (ст. 9 Федерального закона от 6 декабря 2011 г. № 402-ФЗ «О бухгалтерском учете»).

Сумма среднего заработка за время вынужденного прогула, выплачиваемая работнику, а также начисленные на нее страховые взносы включаются в состав расходов по обычным видам деятельности (п. 5, абз. 3, 4 п. 8 ПБУ 10/99).

Стоит отметить, что при выплате среднего заработка за время вынужденного прогула организация признает данные расходы в месяце вступления в силу решения суда (п. 16 ПБУ 10/99).

Бухгалтерские записи по отражению выплат в связи с восстановлением сотрудника на работе производятся в порядке, установленном Инструкцией по применению Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций, утвержденной приказом Минфина РФ от 31 октября 2000 г. № 94н.

Перед подведением итогов стоит рассмотреть это более наглядно.

Сотрудник фирмы, которого, как он считает, незаконно уволили в апреле, обратился в суд с иском о признании его увольнения неправомерным. Суд удовлетворил требования истца и обязал ответчика-организацию восстановить в должности незаконно уволенного работника и выплатить ему сумму среднего заработка за время вынужденного прогула в размере 75 000 руб. в итоге. На основании полученного исполнительного листа организация в июле восстановила работника в должности и выплатила ему из кассы присужденную судом сумму. Таким образом, срок вынужденного прогула составляет три месяца с апреля по июнь, а это  $25\ 000 * 3 = 75\ 000$ .

Следует отразить в учете оплату вынужденного прогула незаконно уволенному сотруднику, восстановленному на работе по решению суда.

В связи с выплатой работнику среднего заработка за время вынужденного прогула бухгалтер должен сделать следующие записи:

Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма, руб.
Начислен средний заработок за время вынужденного прогула	20 или (25, 26, 44)	70	75 000
Начислены страховые взносы на сумму среднего заработка (110 000 руб. * 30,0%*)	20 или (25, 26, 44)	69	22 500
Работнику выплачена из кассы сумма среднего заработка за время вынужденного прогула	70	50	75 000
Удержан НДФЛ, начисленный с суммы среднего заработка за время вынужденного прогула (при выплате работнику иных доходов в денежной форме, в частности зарплаты) (110 000 руб. * 13%)	70	68	9 750

\* Размеры тарифов страховых взносов: в ПФР – 22%, в ФСС – 2,9%, в ФФОМС – 5,1%.

Исходя из вышесказанного, можно подвести следующие итоги:

– работодатель обязан выплатить заработную плату за время вынужденного прогула одновременно с отменой им приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности;

– средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном ст. 139 ТК РФ. Если за время вынужденного прогула в организации повышались оклады, исчисленный средний заработок подлежит индексации;

– согласно официальной позиции контролеров, с суммы среднего заработка, выплаченного за время вынужденного прогула, удерживается НДФЛ;

– одновременно с начислением компенсации в размере среднего заработка за время вынужденного прогула на дату восстановления работника в прежней должности с этой суммы исчисляются страховые взносы;

– работодатель обязан выплатить заработную плату за время вынужденного прогула одновременно с отменой им приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности.

#### **Список использованных источников**

1 Трудовой кодекс РФ // СПС «КонсультантПлюс».

2 О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Россий-

ской Федерации : постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. № 2.

3 О периоде начисления заработной платы за время вынужденного прогула и соответствующих отчислений в ФСС РФ и ПФ РФ : письмо Минфина РФ от 17.06.2016 г. № 02 07 05/35315.

4 О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования : федер. закон от 24.07.2009 г. № 212 ФЗ.