



Вопрос: В установленный срок (по 31.12.2020) работник не подал заявление о выборе бумажной или электронной трудовой книжки ("промолчал"). Теперь он устраивается на новую работу. Должен ли новый работодатель продолжить вести бумажную трудовую книжку работника, если он не планирует переходить на ЭТК?

Ответ:

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО
от 12 февраля 2021 г. N 14-2/ООГ-1202**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение по вопросу ведения трудовой книжки, поступившее на официальный сайт Минтруда России в электронной форме, и сообщает.

В соответствии с [Положением](#) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Данное мнение Минтруда России не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Вопросы реализации норм Трудового [кодекса](#) Российской Федерации, предусматривающих переход к формированию сведений о трудовой деятельности в электронном виде, регулируются [статьей 2](#) Федерального закона от 16 декабря 2019 г. N 439-ФЗ (далее - Закон).

В соответствии с [частью 2 статьи 2](#) Закона каждый работник по 31 декабря 2020 г. включительно подает работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со [ст. 66](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) на бумажном носителе или о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со [статьей 66.1](#) ТК РФ.

Согласно [части 6 статьи 2](#) Закона лица, не имевшие возможности по 31 декабря 2020 г. включительно подать работодателю одно из указанных письменных заявлений, 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 г. не исполняли свои трудовые обязанности и ранее не подали одно из указанных письменных заявлений, 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 ТК РФ, 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 г. не состоявшие в трудовых (служебных) отношениях и до указанной даты не подавшие одно из указанных письменных заявлений.

Работников, не относящихся к лицам, указанным в [части 6 статьи 2 Закона](#), и не выполнивших требование [части 2 статьи 2 Закона](#) о подаче одного из заявлений, [Закон](#) не упоминает.

Обращаем внимание, что на основании [части первой статьи 22, статьи 192 ТК РФ](#) за ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить установленные виды дисциплинарных взысканий.

Согласно [статье 65 ТК РФ](#) при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю, в частности, трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности ([статья 66.1 ТК РФ](#)), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника ([часть первая статьи 66 ТК РФ](#)).

Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) ([часть третья статьи 66 ТК РФ](#)).

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений и
социального партнерства
Т.В.МАЛЕНКО

12.02.2021