

ДОНОРСТВО - ЭТО РАБОТА

Странное дело, по такому давнему подвижничеству, как донорство, до сих пор остаются правовые неясности. Оказывается, самое простое - это сдать кровь. А вот потом начинаются сложности.

За выходной платим

Наконец Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ разобралась с вопросом оплаты среднего заработка за день сдачи крови, если такой день является выходным.

Судьи решили, что [ч. 5 ст. 186](#) ТК РФ, предусматривающую сохранение за работником его среднего заработка за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха, следует читать буквально. Данным положением ограничения в оплате дней отдыха, предоставляемых работнику за день сдачи крови, в зависимости от того, является такой день выходным или рабочим днем, не установлены ([Определение](#) СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 02.03.2012 N 56-В11-17).

Однако некоторые работодатели до сих пор не удосужились ознакомиться с документом. Вот и вынуждены суды рассматривать споры по этому поводу и дальше, указывая работодателям на то, что вопрос уже решен окончательно ([Апелляционное определение](#) Кемеровского областного суда от 18.04.2013 N 33-3566, [Апелляционное определение](#) Вологодского областного суда от 11.01.2013 N 33-57/2013).

Бескровная расплата

Так, непредвиденная ситуация сложилась у донора Т. Он прошел медицинское освидетельствование, однако у него возникла необходимость получения предварительных анализов крови, в связи с чем ему было предложено явиться для забора крови на следующий день.

Т. обратился к работодателю с заявлением о предоставлении выходного дня с сохранением среднего заработка в связи с прохождением обследования. Однако тот освободил его от работы в день обследования без сохранения заработной платы, мотивируя это тем, что кровь в этот день не сдавалась.

Однако суд, руководствуясь [Порядком](#) медицинского обследования донора крови и ее компонентов, утвержденного Приказом Минздрава России от 14.09.2001 N 364, и принимая во внимание правовую позицию КС РФ, изложенную в [Определении](#) от 26.01.2010 N 59-О-О, о донорстве крови, пришел к выводу об удовлетворении требований Т. о взыскании среднего заработка за время прохождения медицинского обследования.

При этом суд указал, что донорство крови неразрывно связано с прохождением медицинского обследования, без медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к донорству донор не может быть допущен к забору крови, прохождение медицинского обследования является обязанностью донора.

Поскольку без соответствующего медицинского обследования донор не мог быть допущен к забору крови и не имел возможности выполнить донорскую обязанность, вследствие чего в силу положений [ст. 186](#) ТК РФ за ним в указанный период сохраняется средний заработок по месту работы ([Апелляционное определение](#) Санкт-Петербургского городского суда от 16.04.2012 N 33-4615/12).

Проблемы сменного графика

Сложности возникли с донорами, работающими по сменам. Один донор потребовал, чтобы ему было предоставлено 10 дней отдыха в те дни, когда он должен был работать по сменам.

Однако работодатель согласился дать дни отдыха подряд, в том числе включая дни отдыха между сменами.

После того как работник не вышел на работу 10 смен подряд, он был уволен за прогул.

Однако Верховный Суд Республики Хакасия в Апелляционном [определении](#) от 13.09.2012 N 33-2006/2012 признал увольнение незаконным.

Из смысла [ст. 186](#) ТК РФ следует, что день отдыха работник может использовать в свой рабочий день, а не в день отдыха по графику.

В силу требований данной [статьи](#) время использования отгулов не зависит от усмотрения работодателя, а донор представил справки о сдаче крови, подтвердив право на 10 дней отгулов.

А вот донор П. получил за сдачу крови денег меньше, чем рассчитывал.

Он написал заявление о предоставлении ему выходного дня за сдачу крови на 7 апреля.

Согласно графику сменности П. должен был работать в ночную смену с 20 часов 6 апреля до 8 часов 7 апреля.

Работодатель выплатил ему средний заработок за 8 часов - с 0 до 8 часов 7 апреля.

П. обжаловал этот расчет в суде. Однако суд установил, что порядок оплаты дней отдыха, предоставленных работнику в связи со сдачей крови и ее компонентов, определен [ч. 5 ст. 186](#) ТК РФ и предусматривает сохранение за работником его среднего заработка за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Согласно [ч. 1 ст. 139](#) ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка) устанавливается единый порядок ее исчисления.

Суд с учетом положений [п. 13](#) Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 N 922, пришел к выводу, что требование П. об оплате ему четырех часов 06.04.2013 с 20 до 0 часов не основано на законе и не следует из текста его заявления.

Белгородский областной суд в Апелляционном [определении](#) от 15.10.2013 N 33-3595 разъяснил истцу, что [ст. 186](#) ТК РФ предусматривает сохранение за работником его среднего заработка за дни, а не за смены.

Кто не успел - тот опоздал

Неудачей закончилась попытка донора получить при увольнении денежную компенсацию за неиспользованные дни отдыха за сдачу крови.

Саратовский областной суд в Апелляционном [определении](#) от 27.06.2013 N 33-3661 решил, что требование [ст. 186](#) ТК РФ является императивным в том смысле, что [ТК](#) РФ не предусмотрена возможность замены предоставления данного дня отдыха денежной компенсацией. [ТК](#) РФ допускает только по желанию работника либо присоединять данный день к ежегодному оплачиваемому отпуску, либо использовать данный день отдыха в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

Также суд указал, что дополнительные дни отдыха могут быть предоставлены только в период действия трудовых отношений. Работник вправе использовать эти дни и после того, как им подано заявление об увольнении, но не позднее дня увольнения - последнего дня работы. Аналогичное решение принял и Амурский областной суд в Апелляционном [определении](#) от 08.08.2012 N 33АП-2129/12.

"Работодатель" - понятие абстрактное

Другой донор, не успевший использовать оплачиваемые дни отдыха у одного работодателя, представил справку о сдаче крови уже следующему работодателю.

Тот оплачиваемые дни отдыха давать отказался, заявив, что гарантии, перечисленные в [ст. 186](#) ТК РФ, предоставляются работнику тем работодателем, у которого работник работал на момент сдачи крови. Если дни отдыха не использованы работником до увольнения, то он утрачивает на них право и не может предъявить требование об их предоставлении новому работодателю. В обоснование своего отказа ООО сослалось на Письмо Роструда от 08.07.2011 N 2029-6-1.

Однако Ленинградский областной суд в [Определении](#) от 05.06.2013 N 33-2573/2013 установил, что положения [ст. 186](#) ТК РФ никак не ограничивают право донора на использование дней отдыха только по предыдущему месту работы, поскольку указанные дни предоставляются не за наличие трудовых отношений с конкретным работодателем, а за сам факт сдачи крови.

При этом донор вправе реализовать право, гарантированное ему [ст. 186](#) ТК РФ, в течение года.

Согласно правовой позиции, изложенной в [Определении](#) КС РФ от 26.01.2010 N 59-О-О, право работника - донора крови и ее компонентов получить выходной день является безусловным правом работника и не зависит от мнения работодателя о предоставлении данного выходного дня и от трудоустройства работника на момент сдачи крови.

Реализация работником права на предоставление дополнительного дня отдыха ограничена только годичным сроком после дня сдачи крови и ее компонентов.

При таких обстоятельствах доводы ООО суд признал основанными на неправильном толковании норм материального права.

Что касается ссылки ООО на Письмо Роструда, то оно не является нормативным документом, официально опубликовано не было, фактически представляет собой суждение конкретного ведомственного работника, в связи с чем названный акт по своему характеру не может являться правоустанавливающим, значит, не подлежит применению.

Если следовать логике судей, то получается, что если работник принесет на работу справку о том, что до момента трудоустройства в организацию он сдал кровь, и потребует предоставить ему дополнительный оплачиваемый день, то работодатель сделать это обязан. Подтверждением тому служит [Определение](#) Санкт-Петербургского городского суда от 29.06.2011 N 33-9764/11. Впрочем, есть и противоположное решение, вынесенное Кассационным [определением](#) Ярославского областного суда, - от 28.11.2011 N 33-6975.

За донорство платят зарплату

Кассационным [определением](#) Ярославского областного суда от 28.11.2011 N 33-6975.

С налогообложением и со страховыми взносами, можно сказать, что все прояснилось.

Средний заработок, выплачиваемый в соответствии с трудовым законодательством сотрудникам-донорам за дни сдачи крови и дополнительный выходной день, облагается НДФЛ на общих основаниях ([Письмо](#) Минфина России от 06.07.2009 N 03-04-05-01/530).

Что касается страховых взносов, суды также заняли единую позицию.

Президиум ВАС РФ в [Постановлении](#) от 13.09.2011 N 4922/11 установил, что согласно [ст. 186](#) ТК РФ за день сдачи крови и ее компонентов и после каждого дня сдачи крови и ее компонентов за работником сохраняется средний заработок.

Суд решил, что это означает, что работнику за день сдачи крови и ее компонентов и день отдыха после этого выплачивается заработная плата.

Кроме того, от размера выплат, с которых исчисляются взносы, зависит и размер пособия, подлежащего выплате работнику.

В итоге Президиум ВАС РФ решил, что данные выплаты являются объектом обложения страховыми взносами.

Тем не менее некоторые работодатели пытаются доказать обратное. Но сделать это никому не удалось. ВАС РФ считает, что указанные выплаты производятся работникам в рамках трудовых отношений и не включены в перечень выплат, не подлежащих обложению страховыми взносами (Определения ВАС РФ от 18.10.2013 [N ВАС-10905/13](#) по делу N А71-9175/2012, от 05.09.2013 [N ВАС-11676/13](#) по делу N А60-38425/2012, от 01.08.2013 [N ВАС-5570/13](#) по делу N А60-25778/2012, от 25.07.2013 [N ВАС-9201/13](#) по делу N А46-27902/2012 и др.).

За пенсию приходится бороться

Доноры должны быть готовы к тому, что после выхода на льготную пенсию ПФР все дни отдыха за сдачу крови исключит из льготного стажа.

С этим, к примеру, столкнулся врач, которому в назначении пенсии было отказано.

Дескать, в эти дни он лечебной деятельностью не занимался. Однако Московский областной суд в Апелляционном [определении](#) от 01.07.2013 N 33-11318/2013 решил, что донорские дни являются периодами работы с сохранением средней заработной платы, которые подлежат включению в специальный стаж работы, в связи с чем у врача возникло право на досрочное назначение пенсии.

Кроме того, суд напомнил, что в соответствии с [Письмом](#) ПФР от 07.12.1998 N 06-28/10740 работникам, являющимся донорами ([ст. 114](#) КЗоТ РФ), день сдачи крови, а также последующий день отдыха засчитывается в специальный трудовой стаж, дающий право на пенсию в связи с особыми условиями труда (в том числе по [Спискам N N 1 и 2](#)), поскольку в эти дни за работниками сохраняется средний заработок, а в [табеле](#) учета рабочего времени указывается полный рабочий день.

Аналогичное решение содержится в Апелляционном [определении](#) Оренбургского областного суда от 13.03.2013 N 33-1663/2013.

В.Егоров
Юрист
г. Москва

Подписано в печать
21.02.2014
