|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **«Больной» прогульщик, или на грани увольнения…** |  |  |

|  |
| --- |
| **Сотрудник во время ежегодного оплачиваемого отпуска заболел. По закону его отпуск может быть продлен. Но как быть, если работник не уведомил о своей болезни работодателя и не вышел на работу? Можно ли его в таком случае уволить за прогулы? Практика показывает, что спешить с принятием столь радикальных мер не стоит.**  Молчание = злоупотребление правом?  Статья 124 ТК РФ гласит, что в случае болезни во время ежегодного оплачиваемого отпуска он должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.  Таким образом, Трудовой кодекс дает сотрудникам, заболевшим в период отпуска, гарантию, что они свое все же отгуляют. Если такие «рокировки» согласованы с работодателем, то проблемы не возникают. Другое дело, если работник не уведомил о том, что в отпуске взял «больничный» и в оговоренные сроки не вышел на работу. Как расценивать такое поведение работника? Можно ли его в этом случае уволить как прогульщика?  Напомним, увольнение за прогул является дисциплинарным взысканием (ст.192 ТК РФ). При этом подпунктом «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ определено, что под прогулом понимается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня. В то же время листок временной нетрудоспособности, который впоследствии сотрудник может предъявить, является документом, подтверждающим уважительность причины его отсутствия на работе. Получается, что увольнение по этому основанию незаконно и работника потом придется восстановить на работе, компенсировав ему зарплату за время теперь уже вынужденного прогула.  Между тем в пункте 27 постановления Пленума Верховного Суда от 17 марта 2003 года N 2 сказано, что при реализации гарантий, предоставляемых Трудовым кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны самих работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы.  Вопрос в том, можно ли рассматривать молчание сотрудника о болезни в отпуске как злоупотребление своим правом?  Увольнению быть…  В схожей ситуации разбирался Верховный Суд (определение от 4 октября 2013 г. N 69-­КГ13-­4, также Обзор судебной практики Верховного Суда за третий квартал 2013 года, утв. Президиумом ВС 5 февраля 2014 г.).  К арбитрам обратилась женщина, которая требовала восстановления на работе и компенсации заработка за вынужденный прогул с момента увольнения, которое произошло в связи со следующими обстоятельствами. Сотрудница взяла основной оплачиваемый отпуск, к которому также был «приплюсован» дополнительный в связи с тем, что она была пенсионеркой (ст.128 ТК РФ). К исполнению своих служебных обязанностей работница должна была приступить 23 августа 2012 года, однако на своем рабочем месте она появилась только 29 августа 2012 года, представив больничный лист на период с 14 по 23 августа 2012 года. На работе вместо вопросов о том, как она отдохнула и как себя чувствует, ее ждала новость об увольнении за прогул.  Суд, куда женщина обратилась за восстановлением своих прав, в действиях работодателя не нашел ничего противоправного. Арбитры обратили внимание на то, что Правилами внутреннего трудового распорядка общества установлена обязанность работников своевременно сообщать руководству о причинах невыхода на работу. Сотрудница не предупредила работодателя о болезни в период отпуска, тем самым нарушив трудовую дисциплину. По мнению судей, не представив работодателю больничный лист, истец допустила злоупотребление своим правом на продление отпуска, поэтому ее увольнение за прогул без уважительных причин является законным.  …или не быть?  Между тем судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ признала вывод своих нижестоящих коллег ошибочным. «Высшие» судьи подчеркнули, что отсутствие данных об уведомлении работодателя 24 августа 2012 года о наличии у сотрудницы больничного листа не является основанием для признания неуважительными причин отсутствия. Обязанность работодателя продлить отпуск в случае временной нетрудоспособности работника закреплена в статье 124 ТК РФ. По смыслу данной нормы работник должен подтвердить факт временной нетрудоспособности соответствующим документом (больничным листом), который дает право на продление отпуска.  Плюс ко всему судьи выяснили, что женщина не скрывала от работодателя наличие у нее больничного листка и не вводила его в заблуждение по этому вопросу. Более того, работодатель издал приказ об увольнении сотрудницы за прогул после ее выхода на работу 29 августа 2012 года и после того, как она предъявила документы о временной нетрудоспособности в период своего отпуска. Представители Верховного Суда отметили, что несвоевременное представление работником работодателю документов, подтверждающих факт нахождения в состоянии временной нетрудоспособности, в данном случае произошло по причине пребывания сотрудницы в указанный период времени в отпуске в другом регионе, вдали от фактического места работы и проживания, и поэтому не может считаться нарушением работником норм трудового законодательства. Таким образом, заключили «высшие» судьи, выводы суда о злоупотреблении истцом своим правом продлить отпуск в связи с временной нетрудоспособностью правильными признаны быть не могут.  В итоге дело было направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции. При этом судьям рекомендовано учесть изложенное, надлежащим образом проверить доводы сторон, имеющие правовое значение, и дать им оценку в решении на основании принципов и норм трудового права.  «Второе» пришествие  Скорее всего, при повторном рассмотрении дела суд вынесет решение в пользу сотрудницы, с которой были расторгнуты трудовые отношения. Поскольку, во-первых, как указал Верховный Суд, злоупотребления своим правом с ее стороны не было. А, во-вторых, имели место существенные нарушения процедуры увольнения. Так что, по всей видимости, работодателю придется не только восстановить ее на работе, но и выплатить компенсацию заработка за вынужденный прогул с момента незаконного увольнения.  Остальным работодателям следует помнить, что согласно части 5 статьи 192 ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания, к которым относится и увольнение за прогул, должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. |

Журнал «Бухгалтер Татарстана» №19, октябрь 2014