

Некоторые спорные вопросы при увольнении работника

Вопросы прекращения трудовых отношений регулируются главой 13 Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 года № 197-ФЗ (далее – ТК РФ). В частности, статья 81 ТК РФ регулирует основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. При этом, нередки случаи возникновения споров между сторонами. Согласно Апелляционному определению Нижегородского областного суда от 20.12.2016 по делу N 33-15810/2016, работодатель вправе уволить за прогул сотрудника, если у него нет больничного, а есть лишь справки. Справки врача-стоматолога подтверждают лишь факт кратковременного обращения за медпомощью. Но они не означают, что сотрудник отсутствовал на работе в течение всего рабочего дня по уважительной причине по состоянию здоровья.

По мнению апелляции, документально не были подтверждены нетрудоспособность сотрудника, освобождение от работы или невозможность выполнять трудовые обязанности из-за состояния здоровья. Увольнение за прогул было признано законным.

По вопросу о том, можно ли уволить за прогул, если больничного листа нет, а есть только справка от врача или запись в медкарте, у судов нет единого мнения.

Большинство судов признают увольнение за прогул в такой ситуации незаконным. Они считают, что подтвердить отсутствие на работе по состоянию здоровья могут другие документы.

Нижегородский областной суд занял противоположную позицию, которой придерживается меньшинство. Когда нет больничного, увольнение правомерно, несмотря на то, что отсутствие на работе по состоянию здоровья подтверждено другими документами.

Можно сделать вывод: практика по данному вопросу не устоялась. Нижегородский областной суд высказал свое мнение в конце 2016 года. Примеров споров, в которых бы суды придерживались преобладающей позиции, в прошлом году не обнаружено. Это позволяет предположить, что практика может пойти по пути «оппозиции».

Работодатель вправе уволить за прогул сотрудника, который самовольно ушел в отпуск за свой счет. Такой вывод сделал Пермский краевой суд, при вынесении апелляционного определения 07.11.2016 по делу N 33-13233/2016. В своем решении суд подтверждает сложившуюся в практике позицию. На то, что самовольный уход в отпуск может повлечь увольнение за прогул, еще в 2004 году указывал Пленум Верховного Суда РФ. Позиция применима в тех случаях, когда предоставление отпуска - право, а не обязанность работодателя.

Как правило, когда заявление сотрудника о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы не подписано работодателем и приказа об отпуске нет, уйти в него самовольно - значит совершить прогул.

Как следует из рассмотренного Пермским краевым судом дела, отпуск был нужен сотруднику для того, чтобы съездить в другой город в университет: оформить обходной лист и забрать диплом. ТК РФ не относит это к случаям, когда работодатель обязан дать отпуск без сохранения заработной платы.

Накануне предполагаемого отпуска работник подал заявление. Начальник отдела его подписал, а директор принял отрицательное решение. Приказ об отпуске оформлен не был. Не убедившись в предоставлении отпуска, сотрудник не вышел на работу.

Пермский краевой суд подтвердил выводы первой инстанции. Отсутствие на работе в течение всего рабочего дня правомерно повлекло увольнение за прогул. Поездка в университет обоснованно расценена как неуважительная причина отсутствия на работе.