



Уволенному - воля

За не вовремя предоставленный
больничный уволить нельзя

Текст: *Наталья Козлова*

Лето - не только сезон массовых отпусков, но и время, когда у трудящихся могут возникнуть из-за этого проблемы с работодателем. Поэтому решение, которое принял Верховный суд по жалобе уволенной отпускницы, может оказаться полезным многим гражданам, в силу обстоятельств оказавшихся в похожей ситуации.

Если коротко, то суть этого гражданского дела вот в чем. Отпускник своевременно не предъявил руководству полученный во время отпуска больничный лист. За что и был уволен с формулировкой "за прогулы". Местные суды поддержали работодателя, объяснив истцу, точнее - истице, что она не права.

Но Верховный суд РФ, до которого вынуждена была дойти уволенная гражданка, это дело перечитал и сказал - увольнение женщины - незаконно.

При разборе этой правовой коллизии Верховный суд подробно растолковал порядок действий и права заболевшего отпускника.

Итак, все началось с районного суда, куда обратилась женщина с иском к своему работодателю. Она хотела восстановления на работе и компенсации заработка за вынужденный прогул с момента увольнения. Состоявшийся чуть позже суд установил следующее. Гражданка трудилась в некой организации по трудовому договору. Так как женщина была уже пенсионеркой, ей полагался кроме основного трудового отпуска еще и так называемый льготный отпуск без содержания. Поэтому в июне женщина взяла основной трудовой отпуск, а в августе еще и льготный отпуск продолжительностью в четыре дня. Этот льготный отпуск пенсионерка проводила в другом регионе страны. Но там заболела, пошла к медикам и получила больничный лист. Об этом отпускница сообщила на работу по телефону, попросив продлить ей отпуск без содержания.

Когда женщина вернулась и вышла на работу, то узнала, что ее уже уволили. Так что вместо расспросов, как отдохнула, ей вручили приказ об увольнении по статье 81 Трудового кодекса, то есть за "отсутствие на рабочем месте", и трудовую книжку.

В суде истица заявила, что никакой вины за собой не видит, и трудовую дисциплину не нарушала. А с приказом на увольнение ее даже не познакомили, хотя она и просила.

Районный суд женщину не поддержал и в иске отказал. Вышестоящий суд с районными коллегами согласился.

А вот Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда посчитала оба решения местных судов незаконными и их отменила. Велев при этом перерешать дело

пенсионерки-отпускницы с учетом своих разъяснений.

Вот доводы Верховного суда. По статье 128 Трудового кодекса РФ работодатель обязан по письменному заявлению своего сотрудника давать ему отпуск без сохранения заработка. Причем работающим пенсионерам такой отпуск можно дать на срок до 14 календарных дней.

Так что пять дней без содержания истица получила правильно и законно.

Еще одна статья Трудового кодекса - 120-я - говорит, что продолжительность ежегодного льготного и основного отпусков никаким максимальным пределом не ограничивается. И еще момент - при исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском.

Так что истица должна была появиться на службе 23 августа. А вышла 29-го и принесла больничный.

Верховный суд напомнил про статью 124 Трудового кодекса. Там сказано следующее - ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, "определяемый работодателем с учетом пожеланий работника", если он временно нетрудоспособен.

Районный суд, когда отказывал женщине, исходил из того, что она не предупредила начальника о том, что заболела в период отпуска, чем нарушила трудовую дисциплину и внутренний распорядок организации. Из правил этого внутреннего распорядка следовало, что работник обязан своевременно сообщать руководству о причинах невыхода на работу. Районный судья посчитал, что женщина оперативно не предоставила начальству больничный, а значит, "злоупотребила своим правом на продление отпуска". Исходя из этого, увольнение за прогул без уважительной причины - законно.

Верховный же суд назвал такой вывод коллег ошибочным. Потому что "отсутствие сведений об уведомлении работодателя в последний день отпуска, что у отпускницы есть больничный, не может считаться основанием для признания причин невыхода на работу - неуважительными".

Обязанность работодателя продлить отпуск заболевшему гражданину закреплена в 124-й статье Трудового кодекса. А обязанность гражданина по этой статье - подтвердить продление листком нетрудоспособности.

Верховный суд специально подчеркнул - несвоевременное предоставление работником работодателю документов, подтверждающих болезнь, произошло по причине того, что женщина была в другом регионе, далеко от места жительства и работы. Поэтому она не виновата в нарушении норм трудового законодательства. И ее никак нельзя обвинить, что она злоупотребила правом продлить отпуск.

Опубликовано в РГ (Федеральный выпуск) N6428 от 15 июля 2014 г.