

Фемида разъяснила, когда нельзя увольнять «за... прогул»!

Автор: Administrator
01.02.2020 06:51



Верховный суд РФ на примере жительницы столицы доказал, что не всегда неприятности по службе, связанные с невыходом на работу, заканчиваются увольнением...

Гражданка С., сотрудница фешенебельного офиса в Москве, однажды не смогла выйти на работу и отправила начальству СМС.

В ней она обратилась к шефу с просьбой «войти в ее положение» и «дать ей день отпуска». Начальство ответило отказом.

Точнее, увольнением «за прогул без

уважительной причины».



Местные – районный и городской – суды встали на сторону работодателя. А обиженная истица нашла в себе силы дойти до Верховного суда.

Там дело рассмотрели и заявили, что «если сотрудник не вышел на работу по уважительной причине, да еще и предпринял меры для обеспечения рабочего процесса в его отсутствие, то увольнять такого работника

нельзя».

ОБЗОР СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ



Верховный суд обозначил важный для подобных обстоятельств принцип: увольнение человека - крайняя мера.

И если даже работник не вышел на службу по неуважительной причине, перед увольнением надо посмотреть на его прежнее поведение и отношение к труду,

в целом.



Эта история началась с того, что женщина не вышла на работу.

Причина тому: ее племянника надо было срочно отвезти в травмпункт – ребенок на тренировке в спортивной секции сломал нос.

Единственным способом предупредить начальство в тот момент оказалось СМС-сообщение. До этого гражданка позвонила коллеге и попросила ее заменить.

На следующий день она, в подтверждение причины невыхода на работу, принесла начальнику медицинские документы. Но это

не помогло.

За прогул с ней расторгли трудовой договор. А гражданка пошла в суд.

Дело слушалось в Бабушкинском суде города Москвы, который встал на сторону работодателя. Позже Мосгорсуд с такой позицией согласился.

По мнению районного суда, уволенная не представила законных доказательств того, что именно она должна была... везти племянника к врачу. И еще суд сказал, что у гражданки нет на руках разрешения начальства...

пропустить работу!

А то, что она попросила коллегу заменить ее на рабочем месте, ни о чем не говорит.

Суд пришел к заключению, что истица совершила прогул без уважительных причин и без разрешения начальства.

Фемида разъяснила, когда нельзя увольнять «за... прогул»!

Автор: Administrator
01.02.2020 06:51

Верховный суд с такими утверждениями не согласился. И свои доводы начал с Трудового кодекса, который позволяет работодателю уволить сотрудника за прогул без уважительных причин. Причем это считается серьезным

нарушением.

Но при наказании прогульщика, подчеркнул Верховный суд, надо учитывать тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Так написано в статье 192 Трудового кодекса РФ.

В нашем же деле, по мнению высокой судебной инстанции, местные суды, проверяя законность действий работодателя, должны были исходить из общих принципов юридической, а, следовательно, и дисциплинарной ответственности. В частности, таких, как-то: справедливость, соразмерность,

законность.

Судам надо оценивать все обстоятельства такого дела, в том числе причины отсутствия работника на работе.

Об этих важных моментах трижды упоминал в своих определениях Конституционный суд. (от 19 февраля 2009 года № 75-О-О, от 24 сентября 2012 года № 1793-О, от 24 июня 2014 года № 1288-О, от 23 июня 2015 года № 1243-О).

И еще один серьезный момент, на который обратил внимание высокий суд. Обязанность доказать наличие законного основания для увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на

работодателя.

Об этом сказано в постановлении Пленума Верховного суда от 17 марта 2004 года № 2.

В этом постановлении подчеркивается, что именно работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудового законодательства.

«Обязательным для правильного разрешения спора является установление обстоятельств и причин (уважительных или неуважительных) отсутствия работника на рабочем месте», -

напоминает ВС.

По мнению Верховного суда, районный суд «ошибочно полагал имеющим значение прежде всего то, получила или нет сотрудница согласие руководителя на пропуск своей смены».

Подобный вывод сделан с нарушением норм процессуального права и противоречит материалам дела, считает Верховный суд.

Судя по материалам дела, истица поясняла работодателю, а также в судебных заседаниях о наличии уважительных причин отсутствия на рабочем месте - из-за необходимости нахождения с племянником

в больнице.

Женщина рассказала, что живет вместе со своей сестрой и ее сыном. И что они - одна семья, вместе ведут общее хозяйство.

Поэтому она принимает непосредственное участие в жизни и воспитании своего племянника. В том числе водит его в школу и спортивные секции.

В тот злополучный день мать мальчика была в больнице у их матери, которая только что перенесла инсульт. А племянник играл во дворе в хоккей, в ходе матча он получил перелом носа, и женщина повезла его в травмпункт, откуда ребенка госпитализировали. Естественно, тетя поехала в больницу вместе с ребенком.

В это время она и отправила начальнику СМС-сообщение о том, что выйти на работу не сможет, но

ее подменят.

По словам истицы, такой способ уведомления был у них сложившейся практикой.

Выступила в суде и сменщица истицы, которая ее подменила в день прогула. Она рассказала суду, что предупреждала заместителя руководителя о том, что отработает смену за нее. До непосредственного же начальника ей не удалось дозвониться. У нас на работе сложился такой порядок - звонить начальству и объяснять ситуацию, рассказала свидетель.

Несмотря на это, районный суд в своем решении отверг доводы истицы, не приведя мотивы, почему он это сделал. А свой вывод об отсутствии уважительных причин неявки на работу обосновал так: истица не предоставила суду доказательств согласия руководителя на невыход

ее на работу.

Суды формально подошли к делу, связанному с нарушением трудовых прав, что недопустимо.

Исходя из этого Верховный суд сделал вывод: позиция районного суда не соответствует правовым нормам. Верховный суд указал, что районным коллегам надо было допросить заместителя начальника, которого сменщица уведомила о невыходе истицы на работу. И эту ошибку районного суда городской суд

не исправил.

Верховный суд увидел и другие серьезные недоработки в решении апелляции.

Так, содержание апелляционного определения не соответствует материалам дела. В нем записано, что прокурор дал заключение о законности и обоснованности решения суда первой инстанции, тогда как из протокола судебного заседания следует, что прокурор дал заключение о незаконности и необоснованности увольнения истца с работы и наличии оснований для удовлетворения

исковых требований.

Местные суды, подчеркнул ВС, оставили без внимания то, что ответчик не привел никаких веских доказательств.

Того, что при принятии решения об увольнении учитывалась тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также то, что ответчиком учитывались предшествующее поведение сотрудницы и ее отношение к труду.

Судами первой и апелляционной инстанций не исследовалась возможность применения ответчиком иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания.

При таких обстоятельствах выводы судов о том, что у работодателя имелись основания для увольнения за прогул, являются

неправомерными.

Судебные инстанции не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, и то, какой стороне надлежит их доказывать, не установили эти обстоятельства, не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства.

Суды формально подошли к рассмотрению настоящего дела, связанного с нарушением трудовых прав, что недопустимо при разрешении спора данной категории, подчеркнул ВС.

Он отменил решение районного и городского судов и вернул дело на

новое рассмотрение.

По материалам «Российской газеты»

читал Сергей Асташкин