

УВОЛИЛИ СОТРУДНИКА ЗА ПРОГУЛЫ И ЗАПОИ? НЕ ДАЙТЕ ЕМУ ВЕРНУТЬСЯ

На какие вопросы Вы найдете ответы в этой статье

Почему нельзя уволить нетрезвого сотрудника, если он отпросился с работы

Как поступить с прогульщиком, который не берет трубку

Можно ли запретить персоналу выпивать после работы

ЕЛЕНА МИХАЛЕВИЧ Ведущий адвокат коллегии адвокатов «Барщевский и партнеры», Москва

Прогул или появление на работе в нетрезвом виде – грубое нарушение трудовых обязанностей, за которое сотрудника можно смело увольнять. Но сперва нужно доказать факт проступка и документально оформить каждый этап процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности. Иначе даже отъявленные прогульщики и любители выпить смогут восстановиться на работе через суд. Треть жалоб персонала приходится на увольнения (см. *рис. 1*). Можно выделить пять ошибок компаний, из-за которых им пришлось принять недобросовестных сотрудников обратно.

Пример 1. Работника отпустили погулять и одновременно уволили

Слесарь по ремонту техники компании «СТМ-Сервис» отпросился с работы в 17:00. Его отпустили, но спустя три часа, в конце смены, он появился на территории депо и был при этом нетрезв. Семь работников подтвердили, что у слесаря изо рта шел сильный запах алкоголя, походка была нетвердой, а речь – бессвязной. Один из свидетелей видел, как сотрудник держал в руке корзину, наполненную баночным пивом. Выяснилось, что в действительности начальник депо не отпустил слесаря домой, а фактически отстранил от работы, поскольку тот с полудня выпивал в депо вместе с коллегой.

В помещении цеха были обнаружены две целые и девять пустых бутылок водки. Коллеги подтвердили, что слесарь неоднократно употреблял на работе спиртное, но ему все «сходило с рук». Работодатель решил уволить пьяницу. На следующий день слесарь взял отпуск без сохранения зарплаты, и этим же днем его уволили за появление на работе в пьяном виде (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Сотрудник обратился в суд. Суд согласился с компанией «СТМ-Сервис», что факт нахождения на работе в пьяном виде доказан. Однако увольнение работодатель провел с грубым нарушением трудового законодательства: договор расторгли в период нахождения работника в отпуске. Компании пришлось восстановить слесаря в должности и выплатить ему зарплату за время вынужден-

Справка

Елена Михалевич окончила Московский государственный университет путей сообщения по специальности «юриспруденция». Специализируется на гражданском, семейном, трудовом праве, а также защите чести, достоинства и деловой репутации. Юридический стаж – 10 лет. Возглавляла отдел защиты прав и интересов в аппарате Московской городской думы. Защищала ее интересы в судах, в частности в Верховном суде РФ.

Коллегия адвокатов «Барщевский и партнеры»

Сфера деятельности: юридическая помощь

Численность персонала: 32

Количество выигранных дел: 95% (в 2016 году)

Рейтинг: входит в топ-50 юридических компаний по объему выручки по версии портала «Право.ru» в 2016 году

ного прогула в размере 54,4 тыс. руб. (апелляционное определение Свердловского областного суда от 09.08.2016 по делу №33-13370/2016).

Правило 1. Не увольнять работника, если он на больничном или в отпуске. Уволить работника в его отсутствие можно, если он уходит по собственному желанию. Днем увольнения считается дата, указанная в заявлении, даже если работник заболел и не вышел на работу. Если же компания расстается с сотрудником по своей инициативе, то уволить его в период больничного или отпуска нельзя (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). В этом случае нужно дожидаться, когда сотрудник выйдет на работу, и только потом издать приказ об увольнении.

Пример 2. Не выяснили у сотрудника причину прогула

Главный бухгалтер компании «Интерюнити» не вышла на работу. Руководство в течение дня пыталось связаться с сотрудницей по телефону, но она не отвечала на звонки. Тогда работодатель составил акт об отсутствии на рабочем месте, а через две недели уволил работницу за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Бывший главбух обратилась в суд. Она потребовала изменить формулировку на увольнение по собственному желанию и выплатить компенсацию морального вреда. Суд ее поддержал, так как работодатель нарушил процедуру применения дисциплинарного взыскания, а именно: не затребовал с виновницы письменное объяснение. Попытки связаться по телефону не могут рассцениваться как выполнение этой обязанности (апелляционное определение Московского городского суда от 06.09.2016 по делу №33-34562/2016).

Правило 2. Потребовать объяснений у провинившегося работника. До применения дисциплинарного взыскания надо затребовать у работника письменное объяснение (ст. 193 ТК РФ). Требование нужно составить в письменной форме, а не устно или по телефону. Если по истечении двух дней работник не предоставит объяснение, то составляется соответствующий акт об отказе. Только после этого работника

РИСУНОК 1 ИЗ-ЗА ЧЕГО РАБОТНИКИ ЖАЛУЮТСЯ В РОСТРУД?



Источник: журнал «Кадровое дело»

можно уволить. Если сотрудник предоставит объяснение, нужно оценить уважительность указанных причин. Например, уважительными считаются: болезнь работника, болезнь или смерть близкого родственника, дорожно-транспортные происшествия, жилищно-коммунальные аварии.

Пример 3. Работника обвинили в том, что он сел в самолет пьяным

Оператор отдела гидравлического разрыва пластов работал в компании «КВС Интернэшнл» вахтовым методом. Возвращаясь с вахты, работник выпил, и его оштрафовали за нахождение в нетрезвом виде в аэропорту. Узнав о проступке сотрудника, компания решила его уволить (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). По ее мнению, он нарушил правила внутреннего трудового распорядка. В них предусмотрено, что появление работника в состоянии алкогольного опьянения в период следования до места выполнения работ и обратно, в том числе на транспорте работодателя, авто и ж/д вокзалах и в аэропортах, недопустимо. Суд с этим не согласился. День следования домой был нерабочим для оператора, а аэропорт не является местом выполнения работ. Правила внутреннего

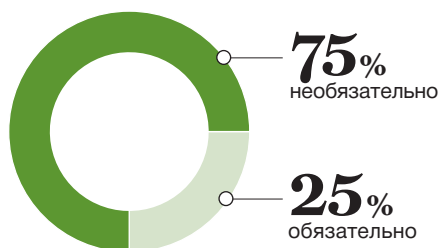
трудового распорядка не подменяют требования закона. Оператор восстановился на работе, получил зарплату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда (определение Московского городского суда от 01.12.2016 №4г-13409/2016).

Правило 3. Доказать, что на момент проступка сотрудник находился на работе. Уволить работника можно только в том случае, если он выпивает в рабочее время и находится при этом на территории работодателя. Например, в офисе, командировке или в любом другом месте, где по поручению работодателя он выполняет трудовую функцию. А вот места следования сотрудника на работу и с работы к месту жительства, а также в командировку или обратно не относятся к рабочей территории.

Пример 4. Рабочие расслабились после смены, а их заставили пройти медицинское освидетельствование

Компания «Уральский монтажно-ремонтный комплекс» направила в командировку для сервисного обслуживания на фабрику «Майское» двух работников: слесаря-ремонтника и электрогазосварщика. После смены сотрудники выпили. Обнаружив рабочих в состоянии алкогольного опьянения на территории общежития,

РИСУНОК 2 МНЕНИЕ СУДОВ: ОБЯЗАТЕЛЬНО ЛИ ДЛЯ УВОЛЬНЕНИЯ МЕДИЦИНСКОЕ ОСВИДЕТЕЛЬСТВОВАНИЕ ПЬЯНОГО РАБОТНИКА?




Источник: журнал «Трудовые споры»

 www.e.gd.ru

В электронной версии материала Вы найдете образец акта о нахождении сотрудника на работе в состоянии алкогольного опьянения. Документ подготовлен редакцией. Получить его Вы также можете, написав по адресу vopros@gd.ru.

руководство фабрики отправило их на медицинское освидетельствование, которое подтвердило факт опьянения. Информацию передали работодателю. По возвращении из командировки сотрудников уволили за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Работники обратились в суд. Они признались, что действительно выпивали, но уже после работы. По данным медицинского заключения, опьянение подтвердилось у одного в 22:14, у другого – в 22:17.

Суд подчеркнул, что время отдыха – это период, когда работники свободны от исполнения трудовых обязанностей. Это время они вправе использовать по своему усмотрению. Рабочих восстановили в должности и выплатили зарплату за время вынужденного прогула в размере 38 тыс. и 32,4 тыс. руб. соответственно (апелляционное определение Свердловского областного суда от 19.10.2016 по делу №33-18514/2016).

Правило 4. Доказать, что работник совершил нарушение в рабочее время. Необходимо доказать не только факт опьянения, но и подтвердить, что сотрудник находился в этом состоянии во время работы. Если время нерабочее, увольнение незаконно. Например, если сотрудник появится в офисе в нетрезвом виде, когда его смена уже закончилась. Сначала нужно составить акт о нахождении сотрудника на работе в пьяном виде с указанием даты и времени, с описанием признаков опьянения.  Подписать акт должны не менее двух человек – это может быть специалист

кадровой службы и руководитель структурного подразделения, которому подчиняется работник. После этого ознакомьте сотрудника с актом под роспись. Не хочет подписывать? Составьте акт об отказе. Далее можно предложить ему пройти медицинское освидетельствование, которое подтвердит факт опьянения. Если откажется – это не критично. Большинство судов не считают этот пункт обязательным для увольнения (см. рис. 2).

Пример 5. Работника решили уволить через три месяца после прогула

Водитель компании «Т и К Продукты» (работает под брендом «Магнолия») не вышел на работу после отпуска. Через три дня компания отстранила его от работы. В течение двух месяцев водитель на работе не появлялся, ему перестали платить зарплату. Тогда сотрудник обратился в трудовую инспекцию, а работодателю направил письмо о том, что приостанавливает работу до получения причитающихся сумм. Инспекция направила компании предписание о погашении задолженности. Работодатель известил водителя, чтобы тот явился для получения заработной платы с процентами за просрочку. Водитель получил деньги и на следующий день вышел на работу. У него стали требовать объяснений, почему он два месяца не появлялся после отпуска. Работник отказался что-либо объяснять, и его уволили за прогул (подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Тогда он обратился в суд.

Суд поддержал работника, и вот почему. Приказ об увольнении был издан через три месяца после прогула. Кроме того, работодатель не предпринимал мер, чтобы выяснить причину невыхода водителя, а затребовал объяснений после того, как тот появился на работе. В результате компания «Т и К Продукты» восстановила водителя, выплатила ему 148,5 тыс. руб. зарплаты за время вынужденного прогула и 35 тыс. руб. компенсации морального вреда (апелляционное определение Московского городского суда от 12.05.2015 по делу №33-14303/2015).

Правило 5. Не пропускать допустимый срок для увольнения. Дисциплинарное взыскание можно применить в течение месяца со дня обнаружения проступка (ч. 3 ст. 193 ТК РФ). То есть с даты, когда непосредственному руководителю стало известно о грубом нарушении работником трудовой дисциплины. Срок применения взыскания увеличивается на период отсутствия работника, если он заболел или уйдет в отпуск. Если же его не будет на работе по другим причинам (например, он отпросился), течение месячного срока не прерывается. Чтобы не пропустить срок, стоит как можно раньше выяснить причину отсутствия работника.

Также читайте

«Споры с работниками: семь нелепых ошибок, из-за которых компании проиграла»

e.gd.ru/467711

НЕ ПЕРЕПЛАЧИВАЙ В КРИЗИС

Автогрузоперевозки
по России и в Казахстан
БЕЗ ПЕРЕПЛАТ



Delko
ТРАНСПОРТНАЯ КОМПАНИЯ

Перевозчик с
собственным парком
900 еврофуфр

del-ko.ru