



Local Knowledge
for Global Business

www.gratanet.com

Трудовой «Экстремизм» или как бороться с недобросовестным сотрудником

Любая предпринимательская деятельность, так или иначе, связана с привлечением трудовых ресурсов, поскольку с развитием компании становится невозможно самостоятельно выполнять необходимый функционал.

Таким образом, предприниматели и руководители бизнес структур привлекают наемных работников для выполнения тех или иных обязанностей, заключая трудовые договоры.

Каждый по разному выстраивает взаимоотношения в рабочем коллективе, но рано или поздно у всех возникает ситуация, когда нерадивый работник, не исполнив свои обязанности, либо совершив дисциплинарный проступок, понимает неизбежность наказания и уходит на больничный, рассчитывая, что по прошествии времени работодатель успокоится, последствия проступка окажутся не такими значительными и ситуация успокоится.

Со своей стороны такой подход не устраивает работодателя, однако в данной ситуации его возможности существенно и существенно ограничены.

Итак, что же может предпринять работодатель в ситуации, когда работник «спрятался» на больничном листе.

Во времена правления «КЗoТ РСФСР» у работодателя была возможность контролировать соблюдение работником больничного режима путем его проверки на дому в составе специально созданной комиссии, направлять запросы в лечебные учреждения с целью получения информации о том, обращался ли работник к врачу, выдан ли ему больничный лист и с каким диагнозом.

В настоящий момент такие данные охраняются Законом и относятся к врачебной тайне, а соответственно не подлежат разглашению.

Тем не менее, работодатель вправе создать комиссию по рассмотрению больничных листов на предприятии с целью решения вопроса об их оплате. Данная комиссия может быть создана как на постоянной основе, так и в отношении определенного случая.

В случае создания такой комиссии на постоянной основе целесообразно издать приказ по предприятию о создании такой комиссии и утвердить положение о такой комиссии, в котором прописан все права и обязанности комиссии.

Если же комиссия создается для определенного случая, все эти моменты нужно отразить в приказе.

Следующим шагом, который может предпринять работодатель, это возродить практику посещения болеющих сотрудников на дому.

Безусловно, на сегодняшний день работник вправе не открыть дверь своему работодателю и не пускать работодателя в свою квартиру. Также работника может не оказаться дома в силу объективных причин (выход в поликлинику, аптеку, магазин за продуктами, если работник живет один и т.д.). Однако сам факт наличия контроля со стороны работодателя на предмет соблюдения больничного режима начнет дисциплинировать и самого работника.

Поскольку в настоящее время широко развиты высокие технологии, а многие работники не представляют своей

жизни без социальных сетей, логично поставить на контроль изменения, вносимые работниками в свои личные странички, либо попытаться поискать информацию о работнике в сети Интернет.

Так в одном из случаев на практике, такой поиск привел к тому, что работодатель выявил факт оказания работником, находящимся на листке нетрудоспособности, платных косметологических услуг.

Данное обстоятельство было зафиксировано актом осмотра страницы в сети интернет, приказом о проведении служебной проверки, в ходе которой был разрешен вопрос о возможности оплаты больничного листа такому работнику.

Следующим шагом, которым работодатель может повлиять на работника и защититься сам, это направление письменного обращения в Фонд социального страхования и государственную инспекцию труда, в случае если работодатель сам установит факт нарушения больничного режима.

Данный шаг целесообразен в любом случае, поскольку, не смотря на предпринимаемые государством меры по исключению возможности подделки листов нетрудоспособности, факты их фальсификации имеют место по настоящий день.

Следует обратить внимание, что такой шаг сопряжен с риском предъявления работником требований о разглашении его персональных данных и компенсации причиненного вреда, а равно обращения работника в соответствующие контролирующие органы исполнительной власти, с целью наказать работодателя за его действия.

Однако представляется, что при правильном обосновании таких действий риск привлечения к ответственности за разглашение персональных данных будет минимальным.

С другой стороны ФСС и ГИТ обязаны будут провести проверку обстоятельств, изложенных в обращении работодателя и направить в его адрес официальный ответ, на основании которого работодатель сможет принять объективное и законное решение относительно представленного работником больничного листа.

Данный шаг является целесообразным вследствие того, что в случае выявления факта нарушения больничного режима, работодатель вправе произвести оплату больничного листа не из расчета среднего заработка работника, а из размера МРОТ, установленного на момент оплаты больничного. На практике сумма оплаты больничного листа, рассчитанная из размера МРОТ в разы ниже той суммы, которую работник получил бы при обычных условиях.

Вторым основанием для подобных действий будет являться то, что при установлении факта нарушения больничного режима, когда работник не явился на прием к лечащему врачу, а в день явки был признан трудоспособным, у работодателя возникает возможность принять решение об увольнении работника за прогул, т.е. однократное грубое нарушение трудовой дисциплины.

Несмотря на то, что судебная практика по данному основанию увольнения на сегодняшний день является неоднозначной, ее анализ позволяет говорить о том, что в подобной ситуации суды придерживаются стороны работодателя в большинстве случаев.

В заключении хотелось бы отметить, что только при максимальном соблюдении требований действующего законодательства у работодателя появится возможность максимально эффективно воздействовать на нерадивого работника с минимальными рисками для себя и своего дела.

Автор: Михаил Герман, Старший юрист *Legal Studio*, ассоциированного офиса *GRATA International* в Санкт-Петербурге.

Специализации

[ТРУДОВОЕ ПРАВО](#)

Регионы

[РОССИЯ](#)