



GRATA
INTERNATIONAL

Local Knowledge
for Global Business

www.gratanet.com

Отпуск без сохранения ЗП без приказа - не повод для увольнения!

Верховный суд Российской Федерации Определением от 22.06.2020 № 13-КГ20-1-К2 встал на сторону работника, который не дождался приказа об отпуске, который требовал согласования руководства.

Работник обратился в суд с иском об отмене приказа об увольнении и восстановлении на работе, признании недействительной записи в трудовой книжке об увольнении взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Работник, находясь в должности заместителя генерального директора предприятия по финансам и экономике, был уволен за отсутствие на рабочем месте (прогул) в течение двух дней без уважительных на то причин.

Ситуация заключалась в том, что работник потребовал у руководителя предоставить ему два дня отпуска без сохранения зарплаты, в связи с определенными семейными обстоятельствами, а именно похороны. Работником было получено устное согласие руководителя, после чего работником было подано официальное заявление на имя руководителя, которое и было зарегистрировано для передачи и издания приказа. Однако, работодатель решил уволить работника, в связи с однократным серьезным проступком, с занесением данного факта в трудовую книгу. Работник, кроме запрошенных двух дней, неделю находился на амбулаторном лечении, в связи с психическим расстройством, и ещё две недели на больничном, что было документально подтверждено.

Суды первой инстанции, апелляция и кассация не поддержали работника, а лишь указали на тот факт, что без официального приказа об отпуске без сохранения заработной платы, отсутствие работника на рабочем месте является дисциплинарным проступком, в связи с чем увольнение являлось правомерным.

Верховный суд встал на сторону работника, в связи со следующим. В первую очередь по той причине, что работник устно согласовал и подал соответствующее письменное заявление за два дня до наступления спорного отпуска. В связи с этим, даже, если руководство изменило мнение и отношение, приняло решение отказать работнику в его требования, оно имело достаточно времени, чтобы донести соответствующую информацию до работника, чтобы не возникло ситуации, когда работник неправомерно отсутствует на рабочем месте. Более того, именно устное согласие на отпуск было обычным делом в организации, в связи с чем иные сотрудники вообще не представляли письменных заявлений на отпуск.

Кроме того, документальное подтверждение правомерного отсутствия на рабочем месте в последующие дни судами вообще не принималось во внимание.

Суды обращали внимание на то, что работник не мог представить оригинал заявления, который, по словам работника, был передан соответствующим сотрудникам для составления приказа об отпуске. Однако, Верховный суд обратил внимание на то, что данный факт прежде всего может свидетельствовать о существенных нарушениях работодателя в процессе оформления отпуска, а равно неблагоприятные последствия таких нарушений не могут быть возложены на работника и лишать его права на предоставления отпуска без сохранения заработной платы.

Кроме того, Верховный суд ещё раз указал, что в делах о восстановлении на работе лица, если трудовой договор с ним расторгнут по инициативе работодателя, обязанность по доказыванию наличия законных оснований для соответствующего расторжения трудового договора с работником, его увольнения, должна быть возложена именно на работодателя.

Таким образом, Верховный суд Российской Федерации, вернув данное дело на новое рассмотрение, указал на тот факт, что даже отсутствие письменного приказа об отпуске, не может являться однозначным доказательством прогула, неправомерного отсутствия работника на рабочем месте, а наоборот может свидетельствовать о наличии нарушений работодателя, его неоднозначном отношении к работнику, злоупотреблении правом.

GRATA International St. Petersburg

Специализации

[ТРУДОВОЕ ПРАВО](#)

Регионы

[РОССИЯ](#)

