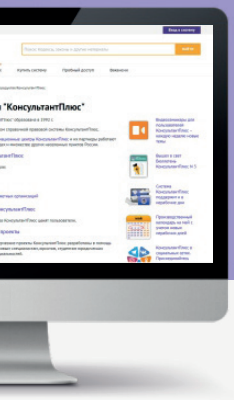
июль 2024 года
№ 107
Выходит 2 раза в месяц

АНАЛИТИЧЕСКАЯ

записка для руководителя

Информирование руководителя организации об изменениях законодательства и возникающих в связи с этим рисках



ЭКСКЛЮЗИВНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ТОЛЬКО ДЛЯ КЛИЕНТОВ КОНСУЛЬТАНТПЛЮС

КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

ИНОК ПЛЮС

ООО «Инок-Плюс»
Калининград, ул. Горького, д. 55
www.inokplus.ru

Горячая Линия КонсультантПлюс
тел. (4012) 777-154
ric_044@inok.ru

Все документы | Законодательство | Судебная практика | Консультации | Формы документов

ЗАЯВЛЕНИЕ НА УВОЛЬНЕНИЕ С ОТКРЫТОЙ ДАТОЙ

Найти

☑ Исключить раздел «Консультации для бюджетных организаций»

Быстрый поиск

КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Где посмотреть документы:
КонсультантПлюс, Судебная Практика:
ОПРЕДЕЛЕНИЕ СЕДЬМОГО КАССАЦИОННОГО СУДА ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ ОТ 16.01.2024 ПО ДЕЛУ № 88-934/2024, 2-5/2023

Для кого (для каких случаев):

Для случаев сбора заявлений об увольнении при трудоустройстве.

Сила документа:

Определение кассационного суда общей юрисдикции.

Схема ситуации:

При приёме на работу Гражданку «попросили» написать заявление на увольнение без указания даты. В какой-то момент на работе произошла конфликтная ситуация, связанная с пропажей денег из кассы. Конфликт вроде был исчерпан, но осадочек, видимо, остался у всех.

Через пару месяцев Гражданка ушла в отпуск, узнала, что беременна, и поделилась этой информацией с коллегой, а по возвращении из отпуска узнала, что уволена по собственному желанию - по собственноручно написанному заявлению.

Возмущенная до глубины души Гражданка обратилась в суд, пояснив, что увольняться не собиралась и даже просила работодателя восстановить ее на работе, но получила отказ.

Работодатель подтвердил, что конфликт был, и в ходе него с Работницей велась переписка в Вайбере, где зафиксировано, что она собирается уволиться по собственному желанию после возврата всей суммы недостачи. Ей требовалось время для отработки задолженности, поэтому в заявлении об увольнении от 01 февраля была указана дата увольнения «с 22 апреля». А о беременности стало известно после указанных событий.

По словам Работницы, дата в заявлении проставлена иным человеком и это подтверждает, что она бумагу не подписывала и увольняться не желала. Незаконными действиями работодателя ей причинен моральный вред.

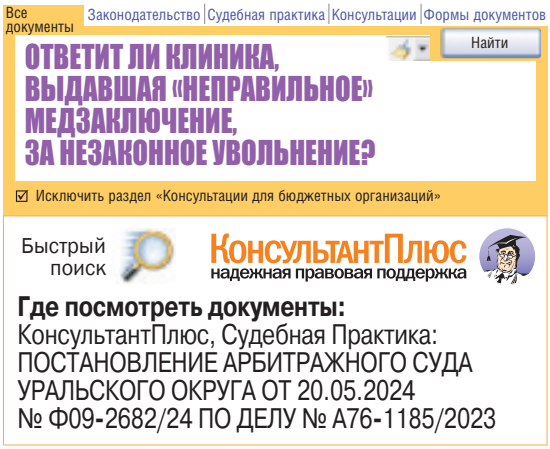
Из допросов свидетелей в суде первой инстанции выяснилось, что все работники Общества писали заявления об увольнении с открытой датой. Учитывая наличие конфликтных отношений, отсутствие доказательств добровольного волеизъявления Гражданки на расторжение трудового договора, суд удовлетворил иск, присудив в пользу истицы заработную плату за время вынужденного прогула в размере 349 614 руб. 72 коп., компенсацию морального вреда в размере 5 000 руб. и расходов на оплату услуг представителя в размере 25 000 руб.

Все вышестоящие инстанции тоже поддержали Гражданку, отметив, что действия работодателя по отобранию у неё заявления об увольнении без даты, последующему представлению в суд этого же заявления с датой увольнения 22 апреля, указанной не ею, а кем-то другим, свидетельствуют о намеренных действиях работодателя по увольнению Гражданки с занимаемой должности и злоупотреблении правом как более сильной стороной трудовых правоотношений.

Выводы и возможные проблемы:

Автор статьи «Когда суд восстановит на работе при увольнении по собственному желанию» (Яковлев Н.) («Кадровая служба и управление персоналом предприятия», 2022, № 2), давая оценку действиям некоторых кадровиков, требующих писать заявления об увольнении с открытой датой, говорит: «Во-первых, это является незаконным. А во-вторых, на практике в действительности вовсе не защищает работодателя от возможных сложностей. Ведь работник в любом случае имеет право отзывать заявление об увольнении. При этом он может доказать, что заявление было составлено им без указания даты, что приведет к восстановлению на работе. А в определенных случаях такая фальсификация может повлечь и уголовное разбирательство». Строка для поиска в КонсультантПлюс: «заявление на увольнение с открытой датой».

Цена вопроса: Оплата вынужденного прогула - 349 614 руб. 72 коп., моральный вред - 5 000 руб., расходы 25 000 руб.



Для кого (для каких случаев):

Для увольнения по результатам медицинского заключения.

Сила документа:

Постановление Арбитражного суда округа.

Схема ситуации:

Организация направила Работника на периодический медосмотр в частную Клинику, с которой был заключен на это дело договор. Работник получил медицинское заключение о том, что он нуждается в постоянном переводе на другую работу по физическим перегрузкам. Организация отстранила Работника на 5 дней от выполнения трудовых обязанностей, а потом предложила ему вакансии, соответствующие его состоянию здоровья. Работник от этих вакансий отказался и был уволен по п. 8 части 1 статьи 77 ТК РФ.

Спустя несколько месяцев Работник оспорил увольнение в суде общей юрисдикции и был восстановлен на работе. Суд присудил ему около 500 тыс. рублей из кармана Организации за время вынужденного прогула. Возместив эту компенсацию, Организация позже узнала, что Работник оспорил еще и медицинское заключение. Ах, вон оно что! Получается, частная Клиника виновата в том, что мы незаконно уволили человека и в том, что он взыскал с нас компенсацию. Значит, Клиника нам обязана возместить эти убытки.

Поскольку претензионный порядок ничего не дал, Организация обратилась в суд. Вот, мол, Работник восстановился у нас через суд. А другой суд признал медицинское заключение частной Клиники недействительным. Ну и что, что из-за процессуальных нарушений. Решение судов общей юрисдикции имеет в данном случае преюдициальное значение. Если б Клиника не вынесла ошибочное заключение, Работник не был бы уволен, а мы бы не понесли убытки. Так что причинно-следственная связь налицо.

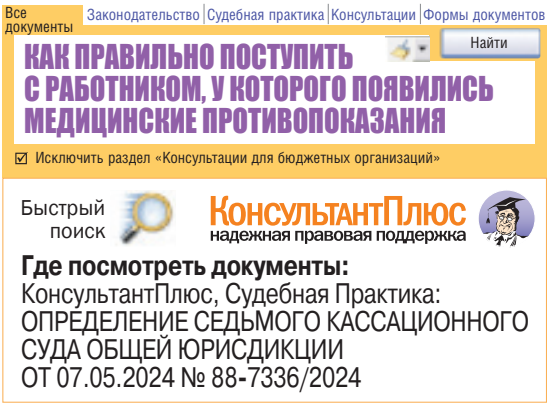
Клиника в суде защищалась аки тигр, указав, что, во-первых, их медзаключение не являлось основанием для увольнения работника, поскольку оно не указано в качестве основания в приказе о прекращении трудового договора. Во-вторых, решение суда о признании медицинского заключения недействительным появилось позже восстановления Работника, а значит, позже возникновения в связи с этим убытков у Организации.

Суд принялся разбираться в материалах и установил, что увольнение Работника было признано незаконным не в связи с ошибочным медзаключением Клиники, а в связи с нарушением самой процедуры увольнения. Кроме того, до прохождения медосмотра в частной Клинике Работник прошел еще один медосмотр в другом медицинском Учреждении. Заключение медучреждения временно противопоказывало Работнику трудиться, и на основании этого первого медзаключения Работник был отстранен от работы приказом Организации на три месяца. Как раз во время этого отстранения он прошел второй медосмотр в Клинике и был уволен по итогу. А первый-то приказ об отстранении на три месяца не был отменен. Получается, у Организации было два противоречивых медицинских заключения. И тут бы надо было проводить экспертизу профессиональной пригодности, а не увольнять болезного в период отстранения. Таким образом, медзаключение частной Клиники вообще не имело правового значения, а значит, Клиника не виновата в увольнении Работника и в убытках Организации.

Выводы и возможные проблемы:

Вопрос увольнения работника по медицинским показаниям всегда непростой. В таких ситуациях лучше семь раз отмерить и потом уже резать. Строка для поиска в КонсультантПлюс: «увольнение по результатам медицинского заключения».

Цена вопроса: около 700 тыс. рублей (компенсация вынужденного прогула + взносы и т.д.)



Для кого (для каких случаев):

Для случаев увольнения по медзаключению.

Сила документа:

Определение кассационного суда общей юрисдикции.

Схема ситуации:

Для трудоустройства лаборантом на завод Гражданка заключила с Заводом ученический договор и выучилась в университете. После обучения она обязана была трудоустроиться на Завод и отработать там не менее 5 лет. Но, к сожалению, в течение двух лет работы на предприятии у нее стало развиваться аллергическое заболевание. Дело дошло до больницы. В медицинском заключении от 16 августа 2022 года, составленном по результатам стационарного обследования, указали, что работник признан постоянно непригодным по состоянию здоровья к отдельным видам работ (с производственными веществами, обладающими раздражающим, сенсибилизирующим, аллергенным действием).

Работодатель сразу же издал приказ об освобождении Гражданки от видов работ, к которым у нее выявлены противопоказания, с оплатой по выполняемой работе. Начальник санитарной лаборатории также распорядился отстранить ее от этих работ, Работницу допустили лишь к инструментальным измерениям физических факторов.

Гражданку со всеми документами ознакомили. Поэтому, когда 22 августа получили от неё заявление об увольнении по состоянию здоровья, ей ответили, что работы, к которым у нее выявлены противопоказания, исключены из ее должностных обязанностей, основания для увольнения отсутствуют.

Но это не помогло. Уже 25 августа Работнице пришлось вызывать скорую в связи с жалобами на аллергический приступ и бронхоспазм. С 25 августа по 02 сентября она опять находилась на лечении.

По выходу на работу она повторно обращается к руководству с просьбой уволить ее по медицинским показаниям, поскольку сохраняется угроза ее здоровью, жизни. И перестает выходить на работу. Но воз и ныне там: никто увольнение не оформил. Чтобы обезопасить себя, Завод еще и спецоценку ее рабочего места провел, по результатам которой вредных факторов (противопоказанных работнику) не нашлось.

Заботливо собранные Работодателем доказательства убедили первые суды, что он не обязан был увольнять свою работницу после получения медзаключения. Пока дело не дошло до кассации.

Кассация обратила внимание, что на основании ст. 73 ТК РФ работника, нуждающегося в переводе в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Таким образом, Завод обязан был именно перевести Гражданку с ее согласия на другую, подходящую ей работу, а в случае отказа от перевода либо отсутствия такой работы уволить по пункту 8 части 1 статьи 77 ТК РФ, а не принимать меры по устранению в данном случае взаимодействия работника с вредными веществами путем исключения соответствующих обязанностей из должностной инструкции работника, а также перемещения рабочего места работника в другой кабинет той же санитарной лаборатории.

Выводы и возможные проблемы:

Если у работника выявили медицинские противопоказания к его работе, то его нужно переводить. Просто исключение вредных факторов суды могут не одобрить. Строка для поиска в КонсультантПлюс: «медицинское заключение работник устранение вредных веществ».

Цена вопроса: Оплата за вынужденный прогул 338 821,20 руб. и моральный вред 100 000 руб.

(Подготовлена ООО «Инженеры информации» и Центром Правовой Информации «ЭКСПЕРТ» с использованием материалов систем КонсультантПлюс)