

Что можно, а что нельзя делать пока работник на больничном

Закон обязывает работодателей при оформлении кадровых мероприятий соблюдать определенные требования: уведомлять работников об отпуске и увольнении, брать согласие или объяснения, знакомить с кадровыми документами и т. д.

Запрашивать объяснения по дисциплинарному проступку

Можно? Нельзя.

Как работать. Закон дает сотруднику на представление объяснений два рабочих дня, при этом исключают время его болезни из срока применения дисциплинарного взыскания, ч. 1, 3 ст. 193 ТК. Поэтому работодатель не вправе требовать объяснений, пока сотрудник болеет. На это указывают суды.

О том, как работодателю не терпелось узнать причину отсутствия сотрудницы

Из-за плохого самочувствия сотрудница отпросилась с работы у руководителя на 11 и 12 февраля. С 18 февраля по 4 марта она была на больничном. 19 февраля ей вручили уведомление о необходимости объяснить отсутствие на работе 11 и 12 февраля, а в день выхода на работу — 5 марта, уволили. Она обратилась в суд.

УЗНАТЬ, ЧТО РЕШИЛ СУД

СУД РЕШИЛ

Первая инстанция восстановила сотрудницу. Апелляция решение отменила. Верховный суд передал дело на новое рассмотрение: ссылка апелляционного суда на то, что закон не запрещает требовать объяснения у работника в период его временной нетрудоспособности, является ошибочной. Положения части 3 статьи 193 ТК специально исключают время болезни работника из срока применения дисциплинарного взыскания, поэтому запрашивать объяснения в период временной нетрудоспособности сотрудника нельзя. Работодатель также не учел тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Определение Верховного суда от 17.08.2020 № 69-КГ20-3

Если объяснения во время больничного все-таки запросили, не наказывайте сотрудника в первый день после выхода на работу, ждите два рабочих дня. Это касается и случаев, когда сотрудник предоставил объяснения в первый день после выхода из больничного или письменно отказался их дать. Он может передумать и предоставить объяснения или дополнить, изменить их до конца двухдневного срока.

Если накажете в первый же день после выхода на работу, суд может признать взыскание незаконным, определения [Верховного суда Республики Дагестан от 13.03.2019 № 33-903/2019](#), [Забайкальского краевого суда от 23.05.2019 № 33-1666/2019](#).

Обратите внимание: закон исключает из срока применения дисциплинарного взыскания время болезни самого работника, ч. 3 ст. 193 ТК. Это значит, что если работник находится на больничном по уходу за ребенком, другим членом семьи, запрашивать объяснения можно. А в некоторых случаях нужно, чтобы не пропустить месячный срок, в течение которого вы вправе применить взыскание.

Может ли работодатель устно требовать у работника объяснения по дисциплинарному проступку

Да, может, но лучше делать это письменно. Закон не устанавливает, в какой форме — письменной или устной, работодатель обязан требовать объяснения от провинившегося работника. Поэтому работодатель вправе решить это самостоятельно, Обзор Верховного суда Республики Тыва за 2017 год, определения Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 28.11.2018 № 33–4211/2018, Ростовского облсуда от 19.04.2018 № 33–7128/2018. Однако, если требуете объяснения устно, готовьтесь доказать факт истребования. Работник может заявить, что вы ему ничего не говорили. Не докажете обратное, взыскание признают неправомерным по причине несоблюдения порядка его применения, определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 28.11.2018 № 33–4211/2018.

Объявить замечание или выговор

Можно? Да, но это рискованно.

Как работать. Закон запрещает применять в период нетрудоспособности работника дисциплинарное взыскание в виде увольнения. Для выговора и замечания такого запрета нет, [ч. 6](#) ст. 81, [п. 3](#) ч. 1, [ч. 3](#) ст. 192 ТК. В то же время закон исключает из срока применения дисциплинарного взыскания период болезни сотрудника, [ч. 3](#) ст. 193 ТК.

Если не хотите спорить с сотрудником, отложите наказание до окончания больничного. Если готовы спорить, проверьте, когда запросили у него объяснения. Приказ издавайте, только если у сотрудника было два рабочих дня до начала больничного, чтобы их представить, [ч. 1, 2](#) ст. 193 ТК.

О том, как сотруднику объявили выговор, пока он болел

Сотруднику У. объявили выговор за ненадлежащее выполнение должностных обязанностей. Приказ о наложении взыскания работодатель издал, пока У. был на больничном. Сотрудник посчитал, что работодатель нарушил порядок привлечения к дисциплинарной ответственности, и обратился в суд.

УЗНАТЬ, ЧТО РЕШИЛ СУД

СУД РЕШИЛ

Суд поддержал работодателя. До болезни сотрудника по факту проступка он дал объяснения. Издавать приказ о привлечении сотрудника к дисциплинарной ответственности в период его временной нетрудоспособности положения статей 192, 193 ТК не запрещают.

Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 17.06.2020 по делу № 8Г-11809/2020

Если объяснения запросили меньше чем за два рабочих дня до начала больничного, приказ о взыскании безопаснее издать после того, как работник выйдет на работу и истечет срок для дачи объяснений.

Период больничного по уходу за больным членом семьи не исключайте из месячного срока для применения взыскания.

Пример

Иванов 20 октября полдня отсутствовал на работе. Работодатель зафиксировал факт отсутствия работника актом. Иванову предложили дать письменные пояснения. На следующий день он на работу не явился, по телефону сообщил начальнику, что ушел на больничный.

Когда 1 ноября Иванов вышел на работу, кадровик напомнила про объяснительную, однако сотрудник ее так и не представил.

3 ноября оформили акт о непредставлении объяснений и издали приказ об объявлении выговора. С документами ознакомили Иванова под подпись.

Уведомить сотрудника об отпуске

Можно? Нужно, если до начала отпуска осталось две недели.

Как работать. Уведомить сотрудника о начале отпуска вы должны под подпись минимум за две недели, [ч. 3 ст. 123 ТК](#). Не сделаете этого или предупредите за меньший срок, работник сможет перенести отпуск на другие даты, а компанию могут оштрафовать на 50 тыс. руб., [ст. 5.27 КоАП](#). Оправдаться тем, что сотрудника нет на работе, не сможете. На практике в такой ситуации работодатели направляют сотрудникам уведомление на электронную почту. Но так делать рискованно. Специалисты Роструда считают такой способ уведомления ненадлежащим — он не подтверждает факт ознакомления работника о начале отпуска под подпись.

Уведомлять по электронной почте или иным способом, который прописали в локальном акте, коллективном или трудовом договоре, закон разрешает только дистанционных работников, [312.3, ч. 3 ст. 312.4 ТК](#). Остальным сотрудникам, которые болеют или отсутствуют по другой причине, уведомление о начале отпуска направляйте по почте заказным письмом с уведомлением о вручении или передайте через курьера. Учтите, что на пересылку письма по почте требуется время, поэтому высылайте документ заранее.

Как предусмотреть порядок предоставления отпуска постоянным дистанционным работникам в ПВТР

Пример

Отпуск менеджера по продажам Степановой был запланирован в графике отпусков с 21 октября по 3 ноября. 1 октября Степанова заболела.

В Положении об отпусках компании указано, что о начале отпуска сотрудники уведомляются за две недели, о чем расписываются в специальном журнале. Дистанционные сотрудники получают уведомление по электронной почте. Сотрудникам, которые по каким-либо причинам отсутствуют на работе, уведомление направляется по почте заказным письмом с уведомлением.

Чтобы не пропустить срок уведомления Степановой, кадровик 4 октября направила его заказным письмом с уведомлением о вручении на домашний адрес.

Продлевается ли срок временного перевода на период болезни сотрудника

Нет. Болезнь сотрудника в период временного перевода срок перевода не увеличивает. Поэтому по окончании срока временного перевода сотруднику следует предоставить его прежнюю работу. С этой целью работодателю рекомендуется издать соответствующий приказ об окончании временного перевода. Унифицированной формы такого приказа нет, поэтому составьте его в произвольной форме, [ч. 1 ст. 72.2 ТК](#). При этом фактически сотрудник должен приступить к работе на основном рабочем месте после окончания болезни, [абз. 3 ч. 1 ст. 22 ТК](#).

Перевести сотрудника на другую работу

Можно? Да.

Как работать. Закон не запрещает переводить работников на другую работу в период временной трудоспособности. По чьей инициативе оформляется перевод, значения не имеет. Может быть несколько ситуаций.

Ситуация 1. Договорились до больничного. Если подписали соглашение о переводе на другую должность заранее с конкретной датой, которая совпала с периодом нетрудоспособности, перевод не отменяйте.

Оформите приказ о переводе. Если он постоянный, внесите запись в трудовую книжку и отчитайтесь в ПФР. Не вызывайте сотрудника из больничного для подписания приказа. Так он нарушит режим временной нетрудоспособности. Подписать его он сможет в первый рабочий день после выздоровления.

Пример

20 октября с менеджером по продаже Петровым заключили соглашение о переводе на должность маркетолога с 21 октября. Но сотрудник заболел и 21 октября на работу не вышел. Работодатель издал приказ о переводе, внес соответствующие изменения в кадровые документы сотрудника и отчитался в ПФР.

В первый рабочий день после больничного Петрова ознакомили с приказом о переводе под подпись, и он приступил к работе маркетологом.

Ситуация 2. Договорились во время больничного. Если острой необходимости в переводе нет, то лучше дождаться, пока работник выйдет на работу. Если ждать не можете, например, перевод требуется сотруднику, ставка или должность которого сокращается, заключите соглашение о переводе во время больничного.

Обмениваться документами, если это не дистанционный работник, придется по почте или через курьера.

Пример

Соколов заболел во время проведения мероприятий по сокращению численности компании. На больничном находился больше месяца. Пока болел, ему предлагали перевод на вакантные должности. Одну из них он решил занять. Чтобы закрепить эту должность за ним, предложили заключить соглашение о переводе.

Кадровик подготовила документы и направила домой к Соколову курьера. Сотрудник подписал документы. Кадровик внесла запись о переводе в трудовую книжку, и отчиталась о переводе в ПФР. После окончания больничного Соколов приступил к работе по новой должности.

Ситуация 3. Переводите по своей инициативе. Перевод во время больничного можно оформить и по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных законом, [ст. 72.2 ТК](#).

Пример

В связи с простым, возникшим из-за аварии на подстанции, директор издал приказ о переводе на две недели специалистов цеха № 1 в цех № 2 на работы, соответствующие их квалификации. Один из работников в это время был на больничном. Чтобы не составлять по нему отдельный приказ, его включили в общий. Через неделю он вышел на работу, его ознакомили с приказом, и он приступил к работе по временной должности.

Уведомить сотрудника об увольнении

Можно? Да.

Как работать. Закон не запрещает уведомлять сотрудника о предстоящем увольнении, пока он на больничном. В некоторых случаях уведомить сотрудника об этом необходимо, чтобы не нарушить порядок увольнения, например, если истекает срок трудового договора.

Так, например, предупредить о прекращении срочного договора вы обязаны письменно не менее чем за три календарных дня до окончания его срока. Не сделаете этого, договор могут признать бессрочным, [п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК](#). Оправдаться тем, что сотрудник был на больничном, не сможете. Без уведомления можете уволить только срочника, которого приняли на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, [ч. 1 ст. 79 ТК](#).

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией организации, по общему правилу работников нужно предупредить не менее чем за два месяца до увольнения персонально и под подпись, [п. 2 ст. 180 ТК](#).

Дистанционного работника можете уведомить по электронной почте или иным способом, который прописали в локальном акте, коллективном или трудовом договоре, [ст. 312.3 ТК](#). Остальным работникам уведомление направляйте по почте заказным письмом с уведомлением о вручении или курьером. Так работник не сможет обвинить вас в нарушении порядка увольнения.

О том, как у работника не получилось обжаловать уведомление

Сотруднице вручили уведомление о сокращении в период временной нетрудоспособности на дому. Она посчитала, что работодатель нарушил процедуру сокращения, так как уведомил ее об увольнении в период нетрудоспособности, и обратилась в суд.

УЗНАТЬ, ЧТО РЕШИЛ СУД

СУД РЕШИЛ

Суд встал на сторону работодателя. ТК не запрещает работодателю предупреждать работника об увольнении в период его временной нетрудоспособности.

Решение Щучанского районного суда Курганской области от 20.11.2020 по делу № 2-200/2020

В других аналогичных спорах суды указали, что закон не установил, в какой конкретно форме и каким способом работодатель обязан предупредить работника персонально. Поэтому уведомление по почте процедуру увольнения не нарушает, апелляционные определения Свердловского городского суда от 14.02.2018 по делу № 33-1935/2018, Верховного суда Республики Алтай от 03.06.2015 по делу № 33-490.

Подпись сотрудника на уведомлении о вручении письма подтверждает, что корреспонденцию доставили и своевременно сообщили сотруднику о предстоящем увольнении.

Не рекомендуем предупреждать об увольнении по электронной почте, если только речь не идет о предупреждении дистанционного работника.

Судебная практика по таким спорам неоднозначна.

Например, в одном споре суд не увидел нарушений в том, что сотрудника предупредили об увольнении по электронной почте апелляционное определение Нижегородского областного суда от 04.06.2019 по делу № 33-5728/2019. В другом деле электронное сообщение суд признал ненадлежащим способом уведомления, апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 23.11.2016 по делу № 33-6287/2016.

Уволить сотрудника

Можно? Зависит от основания увольнения.

Как работать. Закон запрещает увольнять по инициативе работодателя в период его нетрудоспособности, за исключением случая ликвидации организации, [ч. 6 ст. 81 ТК](#). В остальных случаях уволить работника не только можно, но и нужно.

Если увольняете по инициативе работодателя. Перенесите дату увольнения на первый рабочий день после больничного, если трудовой договор прекращаете по инициативе работодателя, например, по сокращению численности или штата, за прогул, несоответствие сотрудника занимаемой должности и т. д., [ст. 81 ТК](#). Если уволите его раньше, чем закончится период нетрудоспособности, сотрудника восстановят на работе.

Обратите внимание: суды под фразой «в период его временной нетрудоспособности» понимают не только время болезни самого сотрудника, но временную нетрудоспособность по уходу за ребенком или иным членом семьи, апелляционные определения Седьмого КСОЮ от 15.01.2020 по делу № 88-404/2020, Свердловского областного суда от 03.12.2020 по делу № 33-16298/2020.

Если увольняете по другим основаниям. Не ждите окончания больничного, если работник увольняется по собственному желанию или по основаниям, не зависящим от сторон трудового договора.

Так, если сотрудник написал заявление об увольнении, трудовой договор прекращайте в последний день срока предупреждения или в дату, о которой просит сотрудник, если не может продолжить работу по уважительной причине, [ст. 80 ТК](#), [письмо Роструда от 05.09.2006 № 1551-6](#). Дни болезни срок предупреждения об увольнении не продлевают. Удерживать сотрудника вы не вправе.

Срочный трудовой договор прекращайте в последний день его срока. Если будете ждать, пока закончится больничный, условие о срочном характере договора утратит силу и уволить работника по [пункту 2](#) части 1 статьи 77 ТК уже не сможете, [ч. 4 ст. 58 ТК](#).

Учитывайте особенности процедуры оформления увольнения сотрудника, которого нет на работе в день увольнения, ч. 2, 6 ст. 84.1 ТК, п. 37 Порядка ведения трудовых книжек: — сделайте на приказе об увольнении отметку о том, что сотрудника невозможно ознакомить с документом под подпись; — направьте ему заказное письмо с уведомлением о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте, а если бумажную трудовую не ведете — сведения о трудовой деятельности.

Как уведомить работника о том, что он может получить трудовую книжку в отделе кадров

Уведомление

СКАЧАЙТЕ в конце статьи

Акционерное общество «Мир» (АО «Мир»)
Ярославская ул., д. 12, Москва, 127572
Тел.: (499) 123-45-67, факс: (499) 765-43-21
23.12.2021 № 11/0415

Тимофееву Д.А.
Волгоградский пр-т., д. 11, кв.
Москва, 115597

О трудовой книжке

Уважаемый Дмитрий Алексеевич!

Мы расторгли трудовой договор с Вами 23.12.2021 по вашему желанию, пункт 3 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. В последний день Вашей работы, 23.12.2021, Вы были на больничном. Мы не смогли выдать Вам документы при увольнении, в том числе трудовую книжку.

Уведомляем, что Вы можете получить трудовую книжку в отделе кадров АО «Мир» по адресу: г. Москва, Ярославская ул., д. 12, кабинет 131. Режим работы отдела кадров: с 9 ч 00 мин до 18 ч 00 мин, перерыв на обед с 13 ч 00 мин до 14 ч 00 мин, выходные дни — суббота и воскресенье.

Вы можете оформить письменное заявление, и тогда мы отправим Вам трудовую книжку по почте по адресу, который Вы укажете в заявлении. Обратите внимание: без Вашего письменного распоряжения мы не сможем отправить Вам документ. Трудовая книжка будет храниться в сейфе в отделе кадров, пока Вы не придете за ней сами или письменно не попросите направить ее по почте.

Генеральный директор



В.В. Хрусталев

Почему важно сделать это как можно быстрее? Со дня направления такого уведомления вы освобождаетесь от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности.