Об увольнении работника в период его временной нетрудоспособности

Возможность увольнения работника в период временной нетрудоспособности зависит от причины увольнения.

Так, в соответствии со ст. 78 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Более того, согласно п. 20 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Соответственно, период временной нетрудоспособности не может являться основанием для изменения даты увольнения.

В тоже время в силу ст. 79 ТК РФ основаниями для прекращения срочного трудового договора является истечение срока его действия, трудового договора, заключенного на время выполнения определенной работы, – завершение этой работы, трудового договора, заключенногона время исполнения обязанностей отсутствующего работника, – выход этого работника на работу, трудового договора, заключенногодля выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), – окончание этого периода (сезона).

Прекращение срочного трудового договора является самостоятельным основанием прекращения трудового договора, поэтому при увольнении работника по данному основанию работодатель не обязан принимать специальные дополнительные гарантии, установленные ТК РФ для отдельных случаев увольнения по инициативе работодателя.

В частности, работник может быть уволен по данному основанию в период пребывания в отпуске и в период временной нетрудоспособности (письмо Минтруда России от 07.03.2019 № 14-2/В-139).

Как следствие, по основаниям, указанным в ст. 79 ТК РФ, допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности.

На основании ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

При этом согласно позиции Роструда, изложенной в письме от 05.09.2006 № 1551-6, предупредить работодателя об увольнении работник может не только в период работы, но и в период нахождения в отпуске и в период временной нетрудоспособности. При этом дата

предполагаемого увольнения может приходиться также на указанные периоды.

ТК РФ не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления его по почте. Таким образом, работник может направить работодателю соответствующее заявление, к примеру, заказным письмом.

Соответственно, в случае увольнения работника по его инициативе (по собственному желанию) процедуру увольнения можно произвести и в период его временной нетрудоспособности, при этом течение двухнедельного срока начинается после получения работодателем заявления об увольнении, как следствие, оно не зависит от нахождения работникана больничном.

Вместе с тем, ст. 81 ТК РФ предусмотрены случаи увольнения работника по инициативе работодателя, однако согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Следовательно, ТК РФ содержит прямой запрет на увольнение работникав период его временной нетрудоспособности по инициативе работодателя, за исключением увольнения по причине ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Следует отметить, что в случае, если работник скрыл от работодателя временную нетрудоспособность, то такое увольнение по инициативе работодателя будет признано судом законным, поскольку в данной ситуации работник злоупотребляет своим правом.

В свою очередь, ст. 83 ТК РФ, регламентирующая прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, не содержит запрета на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности.

Содержание данной нормы обусловлено тем, что обстоятельства, не зависящие от воли сторон, такие как смерть работника, вступление в законную силу приговора суда, неизбрание на должность, призыв на военную службу и т.д., вынуждают расторгнуть трудовой договор в дату их наступления либо в иную определенную дату, как следствие, временная нетрудоспособность не может являться основанием для увольнения работника в другие даты.

Учитывая вышеизложенное, можно заключить, что возможность увольнения работника в период его временной нетрудоспособности зависит от основания увольнения, в целом, если увольнение осуществляется по инициативе работодателя, то уволить такого работника в период временной нетрудоспособности ТК РФ запрещается, за исключением увольнения по причине ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

В заключении, необходимо отметить следующие особенности при увольнении работников в период временной нетрудоспособности:

1. В случае увольнения работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением численности

или штата работников, у работодателя отсутствует обязанность продлевать срок уведомления о сокращении для работника, находящегося на больничном, однако с учетом ч. 6 ст. 81 ТК РФ уволить такого работника в день, указанный в уведомлении, запрещается. В данной ситуации необходимо уволить работника в первый рабочий день после закрытия листка временной нетрудоспособности.

2. В соответствии ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

Следовательно, при увольнении работника в период его временной нетрудоспособности в приказе (распоряжение) работодателя о прекращении трудового договора следует указать, что ознакомление невозможно.

3. Согласно ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ в случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

Как следствие, при увольнении работника в период его временной нетрудоспособности работодателю необходимо направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.