

# ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Специфика / Увольнение

## Работник препятствует увольнению

**Ирина Анюхина**, Партнер юридической фирмы АЛРУД  
**Анастасия Петрова**, Консультант юридической фирмы АЛРУД

**Работник берет больничный, чтобы избежать увольнения за проступок.** Чтобы избежать увольнения за дисциплинарные проступки, работники часто берут больничные. В такой ситуации у работодателя есть три варианта действий. Они зависят от того, сообщил работник о больничном или скрыл это.

---

### Обратите внимание:

больничный не спасет работника от увольнения в связи с отказом работать в новых условиях ([п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#)). Это основание увольнения не связано с инициативой работодателя. А запрет на увольнение как раз связан с инициативой работодателя ([ч. 6 ст. 81 ТК РФ](#)).

---

Вариант первый: работник сообщил о больничном. В этом случае увольнять работника нельзя ([ч. 6 ст. 81 ТК РФ](#)). Исключения — ликвидация компании или прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем. Если работодатель все же нарушит данное правило, работник оспорит увольнение и получит заработок за вынужденный прогул. Поэтому увольняйте его только после того, как он выздоровеет.

Вариант второй: работник не сообщил о больничном и перестал появляться в офисе. В этом случае выясните, почему он перестал ходить на работу. Например, позвоните ему или направьте сообщение по электронной почте. Если работник скажет, что находится на больничном, то ждите, пока он выздоровеет. А если нет — увольняйте.

Также закрепите в локальном акте или трудовом договоре работника обязанность сообщать о больничном. Дополнительно пропишите, как работник должен это сделать. Способ должен позволять проконтролировать, что сообщение передал именно работник. И если он нарушит эту обязанность, то не сможет оспорить увольнение на том основании, что был болен.

Вариант третий: работник преднамеренно не сообщает о больничном в момент увольнения. Такие действия работника указывают, что он злоупотребляет правом ([п. 27 Постановления № 2](#)). Поэтому суд откажет в удовлетворении иска, если работник захочет оспорить увольнение (апелляционные определения [Краснодарского краевого суда от 07.10.2014 по делу № 33–21745/14](#), [Пермского краевого суда от 21.10.2015 по делу № 33–11074/2015](#)).

**Работник из защищенной от сокращения категории отказывается увольняться по соглашению сторон.** Есть категории работников, которых нельзя сократить. Это беременные женщины и работники в период декретных и детских отпусков ([ч. 6 ст. 81](#) и [ч. 1 ст. 261 ТК РФ](#)). Также нельзя сократить и работников, которые замещают должности декретниц ([апелляционное определение Саратовского областного суда от 17.09.2015 по делу № 33–6159](#)).

Суд признает сокращение работника из защищенной категории незаконным ([апелляционные определения ВС Республики Татарстан от 28.04.2014 по делу № 33–6002/2014](#), [Камчатского краевого суда от 30.07.2015 по делу № 33–1311/2015](#)).

Безопасный вариант прекращения трудового договора в данном случае — соглашение сторон ([п. 1 ч. 1 ст. 77](#) и [ст. 78 ТК РФ](#)). Проблема в том, что не все работники могут согласиться на увольнение. Многие из них захотят получить детские и декретные пособия, а также сохранить трудовой стаж. Тут тоже есть три варианта решения ситуации.

Вариант первый: предложить работнику отступные в таком размере, чтобы они компенсировали его потери. В этом случае есть шанс, что работник согласится уйти по соглашению сторон.

Вариант второй: перевести работника в другое подразделение на ту же должность. Если подразделение находится в той же местности, то согласие работника не нужно ([ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ](#)). Исключения — когда название подразделения поименовано в трудовом договоре. Если подразделение в другой местности, то без согласия работника не обойтись. Изменения наименования подразделения закрепите в дополнительном соглашении к трудовому договору.

Вариант третий: если перевести работника нельзя или для него нет работы, направьте его в простой по вине работодателя. Этот способ применяют в отношении беременных работниц, которые еще не ушли в декрет, а также к работникам, которые работают в период детских отпусков. Простой сохраняется, пока у работника не закончится гарантия от сокращения.

**Работник отказывается получать трудовую книжку.** Чтобы оспорить увольнение, у работника есть месяц с момента получения трудовой книжки ([ч. 1 ст. 392 ТК РФ](#)). Но часто при конфликтах работники отказываются получать этот документ. Так работники выигрывают время на подготовку к суду, поскольку срок давности на обжалование

увольнения не течет. Кроме того, работники так увеличивают период вынужденного прогула или задержки выдачи трудовой книжки.

Алгоритм действий против недобросовестных работников такой. Во-первых, составьте акт о том, что работник отказался получать трудовую книжку. Пленум Верховного суда РФ разъяснил, что срок давности исчисляется, в том числе, и с момента отказа работника от получения копии приказа об увольнении или трудовой книжки ([п. 3 Постановления № 2](#)).

Акт об отказе работника получать трудовую книжку должен подписать директор либо лицо с доверенностью. Желательно, чтобы в нем поставили подписи минимум два работника компании, которые были свидетелями отказа работника получать трудовую книжку. Также предложите работнику ознакомиться с актом под роспись. Если он откажется, сделайте в акте об этом запись.

Во-вторых, направьте работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на ее отправку по почте ([ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ](#)). Уведомление направляйте заказным письмом с уведомлением о вручении по всем известным адресам работника. Для подстраховки воспользуйтесь услугами курьерских служб, а также направьте уведомление посредством телеграммы и на электронную почту работника. Уведомление снимет с вас ответственность за задержку выдачи трудовой книжки.

**Сотрудник отказывается возвращать рабочий телефон.** Часто при конфликтных увольнениях работники отказываются возвращать служебное имущество (телефон, ноутбук, автомобиль и проч.). На уговоры работники обычно не реагируют. Поэтому действовать придется через полицию и (или) суд.

Какой бы способ вы ни выбрали, первым делом зафиксируйте в акте факт отказа работника возвращать вещи компании. Акт подписывает директор или лицо с доверенностью. Желательно, чтобы в нем расписались и работники компании — свидетели отказа.

Затем удостоверьтесь, что у вас есть документы, которыми вы закрепили за работником вещи компании. Обычно это приказы руководства и передаточные акты. Также проверьте, что в трудовом договоре работника или его должностной инструкции есть обязанность возвращать служебные вещи при увольнении.

После этого соберите документы, которые подтверждают право вашей собственности (или право пользования) на вещи. Это договоры купли-продажи, дарения, аренды и проч. Также возьмите товарные и фискальные чеки, паспорта вещей.

Теперь подавайте иск в суд и пишите заявление в полицию о хищении. Правоохранители возбудят уголовное дело. Есть большая вероятность, что работник захочет уладить конфликт на стадии предварительного следствия и все вернет. Если уголовное дело не действует, у вас будет шанс вернуть вещи в судебном порядке.