|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | C:\Users\Admin\Desktop\Новая папка\2_лого 2020\лого цветной\Profsojuz Digital (1).jpg | **ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ**  **КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  **ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА**  Информационный листок №25.  Судебная практика | |
| **Суд напомнил: не торопитесь с увольнением, если в заявлении работника нет даты ухода**  Работник написал заявление об увольнении, в котором не проставил дату ухода. Трудовой договор с ним расторгли "день в день". Сотрудник обратился в суд. Он попросил изменить дату увольнения, так как посчитал, что должен был отработать еще 2 недели.  Первая инстанция требования не удовлетворила.  Апелляция и кассация поддержали работника. Стороны не договорились о досрочном увольнении. Расторжение трудового договора до истечения 2 недель лишило работника права отозвать заявление. Увольнение незаконно.  К подобному выводу суды приходили и ранее, например Верховный суд Республики Башкортостан, Суд Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.  *Документ: Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19.05.2020 N 88-12604/2020*  **Верховный суд: когда увольнение сотрудника за прогул в день рождения нельзя признать законным**  Организация проверила данные журнала отсутствия и выяснила, что сотрудник несколько дней уходил ранее окончания рабочего дня. Его уволили за прогул.  Первая инстанция отменила увольнение, но апелляция определила: сотрудника не было на месте более 4 часов подряд в его день рождения. Она отклонила довод работника о том, что на предприятии сложилась практика уходить в праздник раньше положенного времени. В ПВТР и локальных нормативных актах такой возможности предусмотрено не было. В итоге апелляция признала увольнение законным.  Верховный суд отправил дело на новое рассмотрение. Важно установить, мог ли руководитель отпускать подчиненных с работы в их день рождения. Суду предстоит выяснить следующие обстоятельства:  - по какой причине сотрудник отсутствовал (уважительная или неуважительная);  - знал ли непосредственный руководитель о его уходе;  - учитывалась ли при увольнении тяжесть проступка и предыдущее поведение.  В каких ситуациях отсутствие на работе считается прогулом, расскажет путеводитель.  *Документ: Определение ВС РФ от 13.07.2020 N 16-КГ20-5* |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ**  **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru**  **Калуга, август, 2020** |