**Судебная практика - 1 квартал 2017 года**

**Нельзя сократить работника в тот день, когда истекает двухмесячный срок предупреждения об увольнении**

Такой вывод следует из анализа апелляционного определения Верховного суда Республики Мордовия. Сократить работника можно лишь на следующий день после истечения двухмесячного срока предупреждения. В практике встречается иной подход: суды признают сокращение законным в день истечения этого срока.

Верховный суд Республики Мордовия также подчеркнул, что двухмесячный срок начинает течь по правилам ТК РФ не со дня предупреждения о предстоящем сокращении, а со следующего дня.

В рассмотренном деле работодатель 31 марта под роспись уведомил сотрудника о сокращении, а 31 мая уволил в связи с сокращением штата.

Апелляция указала: двухмесячный срок предупреждения надо было отсчитывать не с 31 марта, а со следующего дня — с 1 апреля. Соответственно, истекал такой срок не 31 мая, а 1 июня. В связи с этим суд посчитал, что работник мог быть уволен не ранее чем со 2 июня. Тем самым двухмесячный срок предупреждения о предстоящем увольнении не был соблюден, а значит, сокращение незаконно.

Есть случаи, когда суды в подобных ситуациях встают на сторону работодателя. По их мнению, сотрудника можно уволить в день истечения двухмесячного срока предупреждения. Причем они признают правомерным исчисление такого срока с даты предупреждения о предстоящем сокращении. Среди судов, которые применяли подобный подход, — Мосгорсуд, Красноярский краевой суд.

Поскольку в судебной практике нет единообразия, полагаем, работодателю рискованно сокращать сотрудника в день истечения двухмесячного срока предупреждения и исчислять такой срок со дня предупреждения. Если дело дойдет до суда, он может поддержать работника, как это сделал Верховный суд Республики Мордовия.

Напомним, по ТК РФ предупредить сотрудника о предстоящем сокращении нужно не менее чем за два месяца. Чтобы избежать споров об исчислении этого срока, лучше добавить к нему пару дней. Если после предупреждения о сокращении до дня увольнения проходит больше двух месяцев, суды считают, что трудовой договор расторгнут законно.

*Документ:* *Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 08.11.2016 по делу N 33-2523/2016*

**[Определение Верховного Суда РФ от 13.02.2017 N 305-КГ16-18369 по делу N А40-213762/2014](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-04-03/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fstatic.consultant.ru%2Fobj%2Ffile%2Fdoc%2Fvs_290317.pdf%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody" \t "_blank)**

Для признания выплат, производимых на основании соглашений о расторжении трудового договора, экономически оправданными, достаточно уволить конкретного работника, а также соблюсти баланс интересов работника и работодателя, при котором выплаты направлены на разрешение возможной конфликтной ситуации и не служат исключительно цели личного обогащения увольняемого работника

Налоговый орган доначислил обществу налог на прибыль, взыскал пени и штраф в связи с неправомерным включением в состав расходов, уменьшающих налогооблагаемую базу по налогу на прибыль, денежных компенсаций работникам при увольнении по соглашению сторон. По мнению налогового органа, данные выплаты не являются экономически обоснованными, так как выплачивались работникам, с которыми прекращены трудовые отношения; не направлены на стимулирование или поощрение трудовой деятельности и не предусмотрены трудовым законодательством в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон.

Общество обжаловало решение в арбитражный суд, указав, что спорные выплаты экономически обоснованны, так как позволили ему минимизировать налоговые обязательства, избежать конфликтных ситуаций и формировать положительный имидж работодателя на рынке труда.

Суды трех инстанций в удовлетворении требования отказали, исходя из того, что выплачиваемые по соглашению о расторжении трудовых договоров суммы выходных пособий не являются расходами на оплату труда, поскольку производились на основании дополнительных соглашений к трудовым договорам, одновременно с изданием приказа об увольнении. В связи с этим нет оснований для отнесения их к расходам, уменьшающим налогооблагаемую прибыль.

В соответствии с п. 2 ст. 253 НК РФ для целей налогообложения учитываются расходы на оплату труда, в состав которых на основании ст. 255 НК РФ включаются любые начисления работникам в денежной и натуральной формах, предусмотренные законом, трудовыми и коллективными договорами.

Согласно п. 9 ст. 255 НК РФ в спорный период к расходам на оплату труда относились начисления работникам, высвобождаемым в связи с реорганизацией или ликвидацией, сокращением численности или штата. Этому корреспондирует гарантированное ст. 178 ТК РФ право работников, увольняемых по этим основаниям, на получение от работодателя выходного пособия, а также на сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства. Эти выплаты по существу представляют собой заработную плату, сохраняемую за работниками на период вынужденной невозможности реализации права на оплачиваемый труд в течение предельных сроков и признаются в качестве затрат, необходимых для ведения экономической деятельности налогоплательщиком. В то же время ст. 178 ТК РФ предусматривает, что трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также повышенные размеры выходных пособий.

На основании п. 25 ст. 255 НК РФ допускается учет в целях налогообложения других видов расходов, произведенных в пользу работника, предусмотренных трудовым и коллективным договором. То есть ст. 255 НК РФ установлен открытый перечень расходов на оплату труда работников, учитываемых в целях налогообложения, при условии, что они производятся в рамках трудовых и связанных с ними отношений.

Судебная коллегия указала, что само по себе то обстоятельство, что выплаты работникам произведены во исполнение соглашений о расторжении трудовых договоров, не исключает возможности признать их в целях налога на прибыль организаций на основании ст. 255 НК РФ (что соответствуют правовой позиции, изложенной в определениях Судебной коллегии Верховного Суда РФ от 23.09.2016 N 305-КГ16-5939 и от 20.03.2017 N 305-КГ16-17247).

При отнесении затрат в состав расходов, учитываемых в целях налогообложения прибыли, в качестве дополнительного критерия подлежит оценке вопрос о соответствии спорных расходов ст. ст. 252 и 270 НК РФ (они должны быть обоснованными (экономически оправданными) и документально подтвержденными).

По мнению налогового органа, спорные выплаты подлежат сравнению с выходным пособием в размере однократного среднемесячного заработка сотрудника, а при представлении доказательств того, что уволенные сотрудники не трудоустроены - в размере двукратного среднемесячного заработка. Также должны быть установлены обстоятельства, связанные с проведением сокращения численности или штатов.

Налоговое законодательство не содержит положений, позволяющих налоговому органу при применении ст. 252 НК РФ оценивать произведенные налогоплательщиками расходы с позиции их экономической целесообразности. Расходы признаются экономически обоснованными, если они необходимы для деятельности налогоплательщика (постановления Президиума ВАС РФ от 09.03.2011 N 8905/10, от 25.02.2010 N 13640/09). По смыслу правовой позиции КС РФ, выраженной в постановлении от 24.02.2004 N 3-П, судебный контроль также не призван проверять экономическую целесообразность решений, принимаемых субъектами предпринимательской деятельности.

Вывод о несоответствии расходов при увольнении работников п. 1 ст. 252 НК РФ не может следовать из того, что работник в дальнейшем не сможет приносить доход организации. Иное бы означало оценку целесообразности увольнения работника на соответствующих условиях путем прекращения трудовых отношений по соглашению сторон, а не по иным основаниям, предусмотренным ТК РФ. Однако это не означает, что экономически оправданными могут признаваться расходы, произведенные вне связи с экономической деятельностью налогоплательщика, то есть по существу направленные на удовлетворение личных нужд уволенных за счет бывшего работодателя.

Выплаты, производимые на основании соглашений о расторжении трудового договора, могут выполнять как функцию выходного пособия, так и по существу выступать платой за согласие работника на отказ от трудового договора. Следовательно, для признания таких выплат экономически оправданными достаточно установить достижение цели - фактическое увольнение конкретного работника, а также соблюдение баланса интересов работника и работодателя, при котором выплаты направлены на разрешение возможной конфликтной ситуации при увольнении и не служат исключительно цели личного обогащения увольняемого работника.

Судебная коллегия указала, что лишь при значительном размере таких выплат, их явной несопоставимости обычному размеру выходного пособия на налогоплательщике лежит бремя обоснования природы выплат и их экономической оправданности. Размер выплат может не совпадать с размером выплат, предусмотренных трудовым законодательством, и устанавливаться соглашением сторон.

По расчетам общества, об эффективности мероприятий по увольнению на основании соглашений о расторжении договоров свидетельствует экономия средств работодателя, минимизация затрат, связанных с выплатой выходных пособий, причитающихся работникам при увольнении по сокращению численности или штата.

Судебная коллегия по экономическим спорам отменила все судебные акты по делу и признала решение налогового органа недействительным.

**ВС РФ: прокурор не вправе требовать от работодателя применить к сотрудникам дисциплинарные взыскания**

Верховный суд признал подобные требования прокурора, изложенные в представлении, незаконными. Он отметил: привлечение сотрудников к дисциплинарной ответственности - право, а не обязанность работодателя. К аналогичным выводам ВС РФ приходил уже не раз, например в начале марта прошлого года.

Рассмотренный в декабре спор был связан с тем, что прокурор вынес представление об устранении нарушений законодательства о персональных данных. Прокурор среди прочего требовал от председателя правления организации-работодателя:

- рассмотреть вопрос о привлечении виновных должностных лиц к дисциплинарной ответственности;

- направить копии приказов о наказании вместе с ответом на представление.

Такие требования Верховный суд посчитал незаконными. За их неисполнение работодателю не должна грозить административная ответственность.

Если к ответственности все же привлекут, полагаем, можно оспорить это решение, руководствуясь подходом ВС РФ.

Напомним, для юрлиц умышленное невыполнение законных требований прокурора влечет штраф от 50 тыс. до 100 тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток.

*Документ:* *Постановление* *ВС РФ от 16.12.2016 N 78-АД16-38*

**Нельзя уволить по собственному желанию до истечения 2 недель, если в заявлении нет даты увольнения**

Красноярский краевой суд подтвердил позицию, сложившуюся в судебной практике. В заявлении об уходе работник не указал дату расторжения договора по собственному желанию. По мнению апелляции, в этом случае следовало применить общий двухнедельный срок предупреждения об увольнении, установленный ТК РФ.

Суд отметил: стороны были вправе согласовать досрочное прекращение трудовых отношений, но не сделали этого. Сотрудник был уволен по собственному желанию на следующий день после того, как подал заявление.

В результате, расторгнув договор до истечения двухнедельного срока, работодатель лишил сотрудника права на отзыв заявления.

Красноярский краевой суд поддержал подход первой инстанции. Требования незаконно уволенного работника были удовлетворены: дата увольнения изменена на более позднюю, принято решение взыскать зарплату за вынужденный прогул.

В подобных ситуациях суды и ранее вставали на сторону сотрудников. В практике можно встретить случаи, когда истцы добивались восстановления на работе или изменения даты увольнения на более позднюю.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Красноярского краевого суда от 07.11.2016 по делу N 33-14998/2016*

**Нельзя уволить по собственному желанию работника, который заявление об уходе отозвал по телефону**

Такой вывод сделал Нижегородский областной суд. Сотрудник отозвал свое заявление об уходе, сообщив по телефону о желании продолжать трудовые отношения. В итоге увольнение было признано незаконным. Однако некоторые суды, например Кемеровский областной суд, придерживаются противоположной позиции.

Рассматривая апелляционную жалобу работодателя, Нижегородский областной суд отклонил доводы о том, что сотрудник не отозвал заявление об увольнении по собственному желанию письменно - путем подачи соответствующего заявления. По мнению апелляции, действия сотрудника содержали прямое и ясно выраженное намерение не прекращать трудовых отношений. Поскольку работник был на больничном, у него отсутствовала возможность отозвать заявление об увольнении другим способом.

Апелляция согласилась с первой инстанцией, что не было оснований для прекращения трудового договора, ведь работник воспользовался своим правом отозвать заявление. При этом суд установил: на должность сотрудника не был приглашен в порядке перевода от другого работодателя иной работник.

Работодателям следует иметь в виду, что ТК РФ не определяет, в какой форме должен быть выражен отзыв заявления об увольнении. Судебная практика по этому вопросу также неоднозначна.

Например, Краснодарский краевой суд отмечал: необходимо соблюдать письменную форму отзыва - подавать заявление. ВС РФ еще в 2012 году указывал: отзыв может быть направлен почтой или телеграфом.

В некоторых случаях суды поддерживали работников, когда не было письменных доказательств отзыва заявления об уходе. В качестве подтверждений использовались свидетельские показания, аудиозаписи.

Полагаем, если сотрудник устно, в том числе по телефону, отзывает заявление, работодателю рискованно игнорировать эти действия и расторгать трудовой договор. Суд может признать увольнение незаконным.

Чтобы избежать подобных споров, лучше попросить сотрудника письменно оформить отзыв заявления об уходе.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Нижегородского областного суда от 17.01.2017 по делу N 33-449/2017*

[**Определение Верховного Суда РФ от 06.02.2017 N 1-КГ16-36**](http://www.consultant.ru/cabinet/stat/fw/2017-03-20/click/consultant/?dst=http%3A%2F%2Fwww.consultant.ru%2Fcons%2Fcgi%2Fonline.cgi%3Freq%3Ddoc%3Bbase%3DARB%3Bn%3D493003%23utm_campaign%3Dfw%26utm_source%3Dconsultant%26utm_medium%3Demail%26utm_content%3Dbody)

Для включения периодов работы в лечебном учреждении в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с лечебной деятельностью, необходимо представить документы, подтверждающие, что работник в эти периоды постоянно в течение полного рабочего дня осуществлял лечебную деятельность или деятельность по охране здоровья населения

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ указала, в частности, следующее.

В Постановлении Правительства РФ от 29 октября 2002 г. N 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации" поименованы больницы всех наименований и должность "медицинская сестра".

По смыслу пункта 20 части 1 статьи 30 Федерального закона "О страховых пенсиях", право на досрочное назначение пенсии по старости имеют лица, непосредственно осуществлявшие лечебную и иную деятельность по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения.

Устанавливая правовые основания и условия назначения пенсий и предусматривая для отдельных категорий граждан, занятых определенной профессиональной деятельностью, возможность досрочного назначения трудовой пенсии по старости, законодатель связывает право на назначение пенсии ранее достижения общеустановленного пенсионного возраста не с любой работой в определенной сфере профессиональной деятельности, а лишь с такой, выполнение которой сопряжено с неблагоприятным воздействием различного рода факторов, повышенными психофизиологическими нагрузками, обусловленными спецификой и характером труда (в данном случае речь идет о лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения в учреждениях здравоохранения). При этом также учитываются различия в характере работы и функциональных обязанностях работающих лиц.

Следовательно, одним из условий для включения периодов работы в должностях и учреждениях, указанных в Списке, утвержденном Постановлением Правительства РФ от 29 октября 2002 г. N 781, является осуществление лицом именно лечебной деятельности или иной деятельности по охране здоровья граждан.

Пунктом 2 статьи 2 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" предусмотрено, что охрана здоровья граждан - система мер политического, экономического, правового, социального, научного, медицинского, в том числе санитарно-противоэпидемического (профилактического), характера, осуществляемых органами государственной власти Российской Федерации, органами государственной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления, организациями, их должностными лицами и иными лицами, гражданами в целях профилактики заболеваний, сохранения и укрепления физического и психического здоровья каждого человека, поддержания его долголетней активной жизни, предоставления ему медицинской помощи.

Лечение - комплекс медицинских вмешательств, выполняемых по назначению медицинского работника, целью которых является устранение или облегчение проявлений заболевания или заболеваний либо состояний пациента, восстановление или улучшение его здоровья, трудоспособности и качества жизни (пункт 8 статьи 2 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ).

Материалами дела установлено, что должностные обязанности заявителя в качестве медицинской сестры отдела экспертизы качества медицинской помощи, временной нетрудоспособности и стандартизации связаны с документооборотом больницы, в частности с правильным оформлением листков нетрудоспособности при выписке пациентов, проверкой правильности оформления медицинских документов. В материалах дела отсутствуют какие-либо документы, подтверждающие, что заявитель, работая в должности медицинской сестры отдела экспертизы качества медицинской помощи, временной нетрудоспособности и стандартизации, постоянно в течение полного рабочего дня осуществлял лечебную деятельность или деятельность по охране здоровья населения в учреждении здравоохранения, что давало бы право на применение льготного порядка исчисления стажа указанной работы для досрочного назначения страховой пенсии по старости.

В этой связи суд первой инстанции правильно пришел к выводу об отсутствии у заявителя права на включение в специальный стаж периодов работы в должности медицинской сестры отдела экспертизы качества медицинской помощи, временной нетрудоспособности и стандартизации.

**ВС РФ: работа во вредных условиях на 0,25 ставки входит в стаж для расчета дополнительного отпуска**

Верховный суд признал недействующим положение, которое позволяет засчитывать в стаж "вредной" работы лишь те дни, когда сотрудник был занят во вредных условиях труда не менее половины рабочего дня.

Такая норма, предусмотренная еще в 1975 году, по мнению ВС РФ, не соответствует ТК РФ. Отметим, что в 2002 году Верховный суд придерживался противоположного подхода.

Положение, вокруг которого возникали споры, связано с исчислением времени работы в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, включенных в Список 1974 года.

В деле, рассмотренном ВС РФ в январе 2017 года, работник успешно оспорил эту норму. Он обратился в суд, так как при расчете оплаты дополнительного отпуска за "вредную" работу был учтен лишь период, когда сотрудник замещал по совместительству 0,5 ставки. Время труда на 0,25 ставки работодатель в расчет не принял.

По ТК РФ в стаж, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за "вредную" работу, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Сославшись на эту норму, ВС РФ уточнил: учет такого времени производится независимо от того, на полную или неполную ставку занят сотрудник. В стаж должны входить в том числе и те периоды, когда работник замещает менее половины ставки.

В итоге Верховный суд признал, что не подлежит применению положение, которое ограничивает засчитывающееся в стаж время работы и негативно отражается на размере оплаты отпуска.

Отметим, в Списке 1974 года в некоторых записях есть уточнения "постоянно занятый", "постоянно работающий". В таких случаях в стаж "вредной" работы засчитываются только отработанные полные рабочие дни.

*Документ:* *Решение* *ВС РФ от 26.01.2017 N АКПИ16-1035*

**Нельзя сократить работника после того, как истек месяц со дня получения мнения профсоюзного органа**

Саратовский областной суд указал: допустив просрочку, работодатель нарушил процедуру увольнения сотрудника, который состоял в профсоюзе. В результате сокращение было признано незаконным. Такой подход уже неоднократно встречался в судебной практике.

По ТК РФ с того дня, когда получено мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, у работодателя есть не больше месяца, чтобы расторгнуть трудовой договор с сотрудником - членом профсоюза.

В этот срок не засчитываются периоды, когда работник, например, болеет или находится в отпуске. В ситуации, рассмотренной Саратовским областным судом, таких исключений не оказалось.

Суд учел: период между получением мотивированного мнения и сокращением составил больше двух месяцев. Доказательств того, что работодатель получил от профсоюзного органа новое мотивированное мнение, не представлено.

В итоге Саратовский областной суд поддержал решение первой инстанции о неправомерности сокращения.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Саратовского областного суда от 01.12.2016 по делу N 33-9069/2016*

**Уволить работника по соглашению сторон можно, даже если оно не оформлено в виде отдельного документа**

Такой вывод сделал Московский областной суд. Работодатель письменно предложил сотруднику уйти по соглашению и, получив от него согласительную резолюцию, издал приказ об увольнении. Суд не усмотрел нарушений в процедуре увольнения. Для судебной практики эта позиция неновая.

Московский областной суд аргументировал свое мнение так: трудовое законодательство не устанавливает форму соглашения об увольнении. Взаимное волеизъявление сторон на то, чтобы прекратить трудовые отношения, было подтверждено и без отдельного соглашения.

Работодатель и сотрудник договорились о сроке и основании увольнения. Доказательств того, что работник под принуждением согласился с предложением расторгнуть трудовой договор, не представлено. В результате Московский областной суд встал на сторону работодателя.

Подобный подход в судебной практике уже встречался. Суды так же, как и Московский областной суд, указывали: оформлять соглашение отдельным документом не требуется. Договоренность считается достигнутой и при отсутствии отдельного двустороннего документа, если достижение соглашения подтверждается другими доказательствами.

Разница лишь в том, что подход судов применялся в случаях, когда сам работник инициировал увольнение по соглашению сторон. Достижение договоренности подтверждалось заявлением об увольнении и приказом работодателя.

*Документ: Апелляционное определение Московского областного суда от 16.11.2016 по делу N 33-31544/2016*

**Работодатель вправе уволить за прогул сотрудника, если у него нет больничного, а есть лишь справки**

Такой вывод сделал Нижегородский областной суд. Справки врача-стоматолога подтверждают лишь факт кратковременного обращения за медпомощью. Но они не означают, что сотрудник отсутствовал на работе в течение всего рабочего дня по уважительной причине по состоянию здоровья.

По мнению апелляции, документально не были подтверждены нетрудоспособность сотрудника, освобождение от работы или невозможность выполнять трудовые обязанности из-за состояния здоровья. Увольнение за прогул было признано законным.

По вопросу о том, можно ли уволить за прогул, если больничного листа нет, а есть только справка от врача или запись в медкарте, у судов нет единого мнения.

Большинство судов признают увольнение за прогул в такой ситуации незаконным. Они считают, что подтвердить отсутствие на работе по состоянию здоровья могут другие документы.

Нижегородский областной суд занял противоположную позицию, которой придерживается меньшинство. Когда нет больничного, увольнение правомерно, несмотря на то что отсутствие на работе по состоянию здоровья подтверждено другими документами.

Можно сделать вывод: практика по данному вопросу не устоялась. Нижегородский областной суд высказал свое мнение в конце 2016 года. Примеров споров, в которых бы суды придерживались преобладающей позиции, в прошлом году не обнаружено. Это позволяет предположить, что практика может пойти по пути "оппозиции".

*Документ: Апелляционное* *определение* *Нижегородского областного суда от 20.12.2016 по делу N 33-15810/2016*

**Преимущественное право при сокращении можно не учитывать, если сокращены все должности подразделения**

Мосгорсуд поддержал работодателя, который исключил из штатного расписания целое структурное подразделение и сократил все входящие в него должности. В этом случае учитывать преимущественное право на оставление на работе не требовалось.

Правильность такого подхода подтверждается многочисленными примерами судебной практики.

Рассматривая дело, Мосгорсуд отметил: можно сравнивать производительность труда и квалификацию работников лишь в случае, когда они выполняют одинаковые трудовые функции.

Если бы работодатель сокращал, к примеру, одну из одинаковых должностей структурного подразделения, требовалось бы решать вопрос о преимущественном праве. Если же сокращаются все штатные единицы по должности, можно уволить сотрудников без учета такого права.

Апелляция подтвердила вывод первой инстанции: работодатель правомерно не исследовал вопрос о преимущественном праве сотрудника.

Порядок сокращения был соблюден. Так, о предстоящем увольнении работника предупредили вовремя и под подпись. Квалификация, образование и опыт сотрудника не соответствовали имеющимся вакантным должностям. А работодатель не обязан предлагать при сокращении штата вышестоящие должности или выше оплачиваемую работу. В результате увольнение сотрудника признано законным.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Московского городского суда от 02.11.2016 по делу N 33-43621/2016*

**Работодатель вправе уволить за прогул сотрудника, который самовольно ушел в отпуск за свой счет**

Вывод Пермского краевого суда подтверждает сложившуюся в практике позицию. На то, что самовольный уход в отпуск может повлечь увольнение за прогул, еще в 2004 году указывал Пленум ВС РФ. Позиция применима в тех случаях, когда предоставление отпуска - право, а не обязанность работодателя.

Как правило, когда заявление сотрудника о предоставлении отпуска без сохранения зарплаты не подписано работодателем и приказа об отпуске нет, уйти в него самовольно - значит совершить прогул.

Как следует из рассмотренного Пермским краевым судом дела, отпуск был нужен сотруднику для того, чтобы съездить в другой город в университет: оформить обходной лист и забрать диплом. ТК РФ не относит это к случаям, когда работодатель обязан дать отпуск без сохранения зарплаты.

Накануне предполагаемого отпуска работник подал заявление. Начальник отдела его подписал, а директор принял отрицательное решение. Приказ об отпуске оформлен не был. Не убедившись в предоставлении отпуска, сотрудник не вышел на работу.

Пермский краевой суд подтвердил выводы первой инстанции. Отсутствие на работе в течение всего рабочего дня правомерно повлекло увольнение за прогул. Поездка в университет обоснованно расценена как неуважительная причина отсутствия на работе.

*Документ: Апелляционное* *определение* *Пермского краевого суда от 07.11.2016 по делу N 33-13233/2016*

**По договору о полной материальной ответственности водитель не отвечает за ущерб авто работодателя**

Подход, который применил Алтайский краевой суд, уже встречался в практике других судов. Водителя нельзя привлечь к полной материальной ответственности за ущерб, который был причинен работодателю повреждением транспортного средства при ДТП.

По договору о полной материальной ответственности водитель нес ответственность за деньги, полученные от пассажиров в качестве платы за проезд. Этот договор не касался сохранности ТС. Поэтому суд решил: за ущерб, который причинен транспортному средству при ДТП, водитель отвечает в ограниченном размере - в пределах среднемесячного заработка.

В Перечне должностей и работ, позволяющих заключать с сотрудниками договоры о полной материальной ответственности, нет ни должности водителя, ни работы по управлению ТС. Однако в Перечне есть, например, работы по перевозке денег и других ценностей.

Договор о полной материальной ответственности может касаться именно этих ценностей, а не автомобиля, на котором они перевозятся. Подобный вывод встречался в практике и других судов, среди которых Ленинградский областной суд, Московский областной суд.

*Документ: Апелляционное определение Алтайского краевого суда от 07.09.2016 по делу N 33-9710/2016*

Информация подготовлена

с использованием СПС КонсультантПлюс