

## Можно ли уволить сотрудника, если он находится в СИЗО?

### Ситуация:

В организации трудоустроен сотрудник, но уже почти около года находится в СИЗО. Можно ли данного сотрудника уволить? Будет ли период его нахождения в СИЗО входить в отпускной стаж?

### Решение:

В рассматриваемом случае работодатель не сможет уволить работника до решения суда, если нет для увольнения иных оснований. Что касается стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, ответ может зависеть от конкретной ситуации.

**Отметим**, специального основания для увольнения арестованного работника трудовым действующим законодательством не предусмотрено.

Увольнение может происходить на основании осуждения работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ - увольнение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон).

Поэтому Работодателю необходимо ждать вынесения приговора. Организации необходимо получить копию приговора, чтобы были основания для увольнения сотрудника. Днем увольнения по данному основанию является день вступления в законную силу приговора суда.

При оправдательном же приговоре суда работник может продолжать работать, а при обвинительном приговоре, в котором избрана мера наказания, исключающая возможность трудиться (например, лишение свободы), - его необходимо будет уволить.

Могут быть другие основания для увольнения работника, который находится под следствием, в следственном изоляторе.

Так, например, если трудовой договор с работником срочный, его можно расторгнуть в связи с истечением срока его действия. Это событие не зависит от фактического наличия специалиста на работе (ст. 79 ТК РФ). При увольнении работника в связи с истечением срока трудового договора работодателю

необходимо будет за три дня до увольнения направить ему почтой (заказным письмом) уведомление о предстоящем прекращении трудовых отношений (на домашний адрес, указанной в трудовом договоре).

Так же можно направить данное уведомление по адресу места задержания работника, если оно известно работодателю. В день увольнения работодатель должен отправить сотруднику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. (ст. 84.1 ТК РФ).

Пока работник под арестом, его обязанности может выполнять другой сотрудник компании. Для этого можно оформить временное замещение или временный перевод (ч. 2 ст. 60.2, ст. 72.2 ТК РФ). Либо работодатель может принять на данную должность работника по срочному трудовому договору (абз. 2 ч. 1 ст. 59 ТК РФ).

При рассмотрении вопроса об увольнении по причине прогула, необходимо принять во внимание следующее. Учитывая совокупность приведенных норм законодательства, отсутствие работника на работе по причине помещения его в следственный изолятор следует признать уважительной причиной отсутствия, так как на работе работник отсутствует не по своей воле, а он физически не может присутствовать на рабочем месте и выполнять свои должностные обязанности (см. например, Апелляционное определение суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 14.04.2014 N 33-898/2014).

Что касается стажа, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, ответ может зависеть от конкретной ситуации.

Перечень периодов, включаемых в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, установлен ч. 1 ст. 121 ТК РФ. Так, в отпускной стаж входит время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, сохранялось место работы (абз. 3 ч. 1 ст. 121 ТК РФ).

В то же время нормы трудового законодательства прямо не предусматривают сохранения места работы за работником, отсутствующим на работе в связи с избранием в его отношении той или иной меры пресечения на период следствия.

В свою очередь, абз. 2 ч. 2 ст. 121 ТК РФ предусматривает, что время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его

отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ, не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

**Следует отметить**, что работодатель в соответствии с абз. 8 ч. 1 ст. 76 ТК РФ вправе отстранить находящегося в следственном изоляторе работника от работы, если суд вынесет постановление о временном отстранении подозреваемого или обвиняемого от должности (ч. 2, 3 ст. 114 УПК РФ). Только в этом случае начиная с момента такого отстранения время пребывания в следственном изоляторе не будет включаться в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

Если вам требуется консультация по волнующим вопросам – позвоните по тел.+7 (812) 334-44-77