## Верховный суд Российской Федерации разъяснил, что требовать у провинившегося работника объяснений в период его нетрудоспособности нельзя

Верховным Судом Российской Федерации рассмотрен спор о правомерности увольнения работника за прогул. Оспаривая законность действий работодателя, работник ссылался в том числе на нарушение порядка применения дисциплинарного взыскания, которое выразилось в истребовании у него объяснений по факту допущенного проступка в период его временной нетрудоспособности.

Суд первой инстанции восстановил работника на работе, однако в порядке апелляции это решение было отменено. Апелляционный суд, в частности, указал, что истребование работодателем письменных объяснений у работника в период его временной нетрудоспособности законом не запрещено.

Однако с этим, в свою очередь, не согласился уже Верховный Суд (Определение Верховного Суда РФ от 17 августа 2020 г. № 69-КГ20-3) указав, что порядок применения работодателем дисциплинарных взысканий к работнику регламентирован ст. 193 ТК РФ. В частности, в силу части первой этой статьи до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Согласно ч. 1 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Суд признал ошибочным мнение о том, что истребование работодателем письменных объяснений у работника в период его временной нетрудоспособности законом не запрещено, поскольку положения ч. 3 ст. 193 ТК РФ специально исключают время болезни работника из срока применения дисциплинарного взыскания.