ВАШ КОНСУЛЬТАНТ
420021, г. Казань,
ул. Татарстан, д. 22/41, 8 этаж
Телефон: 8(800)700-52-23, 8(843)515-20-20
Email: cons@vkons.ru Сайт: www.vkons.ru

Порядок увольнения за прогул

Прогул – одна из разновидностей дисциплинарного проступка. В соответствии с п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ это отсутствие сотрудника на работе более четырех часов подряд в течение одной смены или рабочего дня (в зависимости от графика работы).

Увольняя работника за прогул, работодателю нужно подготовить обоснование по многим вопросам, например, о том, что причина отсутствия на работе была неуважительной, что он учел отношение работника к труду и не мог применить более мягкое дисциплинарное взыскание. При этом судебная практика предъявляет к работодателям крайне высокие требования.

Увольнение за прогул по статье ТК РФ грозит недобросовестным сотрудникам. В каких случаях суд примет сторону работника, какая запись делается в трудовой книжке, как писать объяснительную и может ли человек отказаться подписывать приказ о своем увольнении, наши эксперты рассказали в предложенном материале.

Бонус! Памятка «Последствия прогула для работника и работодателя»

Содержание материала:

1. Что такое прогул и когда за него могут уволить?
2. Порядок увольнения за невыход на работу
3. Какие ошибки в процедуре позволят работнику восстановиться?

Что такое прогул и когда за него могут уволить?

Прогул – отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение рабочего дня, смены либо 4 часов подряд, не считая перерыва на обед (ст. 81 ТК РФ).

Обратите внимание!

Важно различать опоздание и прогул. Прогул является грубым нарушением трудовых обязанностей, представляющим собой отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его продолжительности или отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Понятие опоздания трудовым законодательством не установлено. В отличие от прогула оно является просто нарушением трудовых обязанностей (так как не указано среди грубых нарушений в п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В классической форме опоздание фактически представляет собой непоявление работника на рабочем месте в установленное его режимом работы время начала работы по уважительной причине или без таковой, при условии, что он все же пришел на рабочее место в течение четырех часов от установленного ему времени начала работы. При этом опоздать на работу работник может также, например, не вернувшись вовремя на рабочее место после окончания перерыва для отдыха и питания.

Работника можно уволить в случае прогула (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 прогулом признаются следующие действия работника:

- невыход на работу, т.е. отсутствие на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня (независимо от его продолжительности);
- нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;
- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);

- оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо срока предупреждения о его досрочном расторжении (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ);
- самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

Важно!

Применение взыскания в виде увольнения за прогул является лишь правом работодателя. Поэтому он может ограничиться выговором или замечанием либо вообще не применять взыскание к работнику.

Не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя, в частности использование отпуска без сохранения зарплаты в связи с рождением ребенка работником, если он подал работодателю письменное заявление о предоставлении такого отпуска, но работодатель отказал в его предоставлении или не оформил работнику данный отпуск (пп. "д" п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2; п. 13 Обзора практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020; разд. I Доклада, утв. Рострудом).

Решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, увольнение его за прогул может быть проверено в судебном порядке (Определение Конституционного Суда РФ от 26.01.2017 N 33-О).

Рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ст. 209 ТК РФ).

Работодатель не вправе не допускать работника на его рабочее место без оснований (ч. 1 ст. 21, ч. 2 ст. 22, ст. 76 ТК РФ).

Уволить за прогул, если работодатель безосновательно не допускает работника на

рабочее место, нельзя, поскольку в таком случае отсутствует вина работника (ч. 1 ст. 192 ТК РФ).

Также неправомерно увольнение за прогул, если работник работал удаленно после получения рассылки по корпоративной почте о переходе на удаленную работу в связи с эпидемией коронавируса, информация о чем была подтверждена непосредственным руководителем (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 09.02.2021 N 88-934/2021).

Какие причины отсутствия на работе являются уважительными?

Трудовой кодекс РФ не содержит перечня уважительных причин для отсутствия работника на рабочем месте. Однако уважительными могут быть признаны, в частности, следующие причины:

1. временная нетрудоспособность (при этом несвоевременное представление работодателю документов, подтверждающих факт временной нетрудоспособности, не может служить основанием для признания неуважительными причин отсутствия работника на работе и его увольнения за прогул) (п. 6 Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.02.2014);

2. исполнение общественных или государственных обязанностей (ст. 170 ТК РФ);

3. сдача крови и ее компонентов, а также проведение связанного с этим медицинского обследования (ст. 186 ТК РФ);

4. участие в забастовке (ст. 414 ТК РФ);

5. чрезвычайные ситуации, а также действия государственных органов, повлекшие транспортные проблемы, такие как, например, отмена или задержка рейса, перекрытие дороги к месту работы (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16.03.2020 N 26-КГ19-13);

6. нахождение в отпуске без сохранения заработной платы с устного одобрения работодателя, если работником процедура ухода в отпуск была соблюдена, но работодатель не оформил его предоставление) (п. 14 Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22.06.2020 N 13-КГ20-1-К2);

7. приостановление работы из-за задержки выплаты заработной платы более чем на 15

дней (при уведомлении работодателя в письменной форме (или в электронной, если используется электронный документооборот)) (ч. 2 ст. 22.1, ч. 8 ст. 22.3, ст. 142 ТК РФ);

8. присмотр за несовершеннолетним ребенком в связи с госпитализацией супруги работника в больницу (Апелляционное определение Московского городского суда от 30.08.2019 по делу N 33-32651/2019);

9. выполнение работником по согласованию с работодателем своих трудовых обязанностей дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор (п. 12 Обзора, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020);

10. отсутствие безопасных условий труда на рабочем месте, например отсутствие отопления (ст. ст. 209, 212 ТК РФ; Апелляционное определение Московского городского суда от 12.05.2022 по делу N 33-12520/2022).

Отсутствие работника на рабочем месте по уважительной причине в течение всего рабочего дня (смены) или более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) прогулом не является, и к работнику не может быть применено работодателем дисциплинарное взыскание в виде увольнения по указанному основанию (п. 11 Обзора).

По возможности работодателя следует заранее уведомить о планируемом отсутствии на рабочем месте. Для этого можно подать работодателю письменное заявление с указанием причин отсутствия и приложением подтверждающих документов (при наличии) или направить уведомление об отсутствии почтовым отправлением с уведомлением о вручении. Также работодателя можно уведомить об отсутствии посредством электронной почты или другими способами, предусмотренными ЛНА организации, в том числе в электронной форме при использовании электронного документооборота (ч. 2 ст. 22.1, ч. 8 ст. 22.3 ТК РФ).

Отсутствие на рабочем месте работника, уведомившего работодателя о необходимости ухода с работы ранее окончания рабочей смены по уважительным причинам в порядке, установленном локальным нормативным актом работодателя, не может рассматриваться работодателем как прогул и являться основанием для увольнения работника (п. 15 Обзора).

В качестве подтверждения причины своего отсутствия работник может представить работодателю листок нетрудоспособности, повестку в суд, справку из медицинского

учреждения, от транспортной организации.

Какие причины отсутствия на работе не являются уважительными?

К неуважительным причинам отсутствия на рабочем месте могут, например, относиться:

1. прохождение медицинского обследования (получение медицинской консультации) при отсутствии оформленного больничного листа (Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 14.01.2021 N 88-2027/2021);

2. отгулы за отработанные дни в период отпуска, если отзыв из отпуска не оформлялся и нет документов, подтверждающих необходимость выхода на работу в период отпуска (Апелляционное определение Московского городского суда от 18.02.2016 по делу N 33-2890/2016);

3. подача заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, если вопрос о предоставлении такого отпуска не решен руководителем (Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.2021 N 88-2424/2021);

4. нахождение супруга на стационарном лечении (Апелляционное определение Московского городского суда от 04.10.2016 по делу N 33-32613/2016);

5. невыдача средств индивидуальной защиты, если в должностные обязанности работника также входит иная работа, которая может выполняться без них (Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 09.06.2021 N 88-9049/2021).

Судебная практика

1. Увольнение за отказ работать в помещении типа «опенспейс» правомерно

Ситуация: Суд восстановил сотрудника на работе, но он не приступил к выполнению обязанностей из-за неприглянувшегося рабочего места. Работодатель уволил его за прогул.

Мужчина обратился в суд с требованием признать увольнение незаконным. Он пояснил, что причина неявки уважительная. После восстановления ему дали рабочее место в офисе открытого типа. Но в таких условиях он трудиться не может, так как выполняет обязанности финансового директора и решает деликатные денежные вопросы организации.

Решение: Суды нарушений в действиях работодателя не усмотрели и отказали в удовлетворении иска).

Выводы суда: Суды указали, что в трудовом договоре условий о конкретном рабочем месте и об особых требованиях к нему нет. Место в помещении «опенспейс» аттестовано, и по результатам СОУТ позволяет выполнять рабочие обязанности.

Документ: Апелляционное определение Московского городского суда от 05.05.2022 по делу N 33-11047/2022

2. Увольнение за прогул учебы правомерно

Ситуация: Сотрудник компании был направлен на обучение в рамках повышения квалификации. Такое направление было оформлено организацией, как командировка.

Пять дней командировки данный сотрудник должен был находиться в учебной организации, которая осуществляла его обучение в целях повышения квалификации, необходимой в его трудовой деятельности.

Решение: Суды встали на сторону работодателя, уволившего нерадивого сотрудника, который прогулял учебные мероприятия.

Выводы суда: Непосещение занятий является, по сути, отсутствием на рабочем месте. Напомним, что таким рабочим местом командированного сотрудника будет считаться та организация, куда он был официально направлен от своей работы.

Документ: Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 31.05.2022 N 88-5074/2022 по делу N 2-3245/2021

Порядок увольнения за невыход на работу

В соответствии с пп. "а" п. 6 ст. 81 ТК РФ трудовой договор с работником может быть расторгнут по причине прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В каких случаях прогул можно считать неоднократным нарушением?

Если последний прогул существенно отличается от предыдущих, то расторгнуть трудовой договор с работником можно за однократное грубое нарушение трудовой дисциплины. Например, ранее он самовольно использовал дни отгулов, а сейчас не вышел на работу по другой причине.

Если же прогулы по объективному и субъективному составам не различаются, то работника следует уволить как за неоднократный проступок.

Для увольнения за прогул работодателю нужно соблюсти порядок привлечения к дисциплинарной ответственности. Сделайте, в частности, следующее:

1. зафиксируйте проступок работника;
2. затребуйте письменное объяснение причин такого проступка у работника, а если он не представит его, составьте акт об этом;
3. оцените, не были ли уважительными причины прогула;
4. проверьте соблюдение сроков применения дисциплинарного взыскания;
5. оформите необходимый пакет документов об увольнении за прогул;
6. произведите расчет с работником с учетом некоторых особенностей.

Обратите внимание!

Увольнять во время отпуска или больничного работника нельзя (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Если он заболел или находится в отпуске, дождитесь его выхода на работу и только потом произведите увольнение. Иначе суд признает его незаконным.

Срок, в течение которого вы можете уволить работника, - **не позднее шести месяцев со**

дня совершения проступка работником, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - **не позднее двух лет со дня его совершения**. В эти сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

В то же время ключевой срок, в течение которого вы можете применить к работнику дисциплинарное взыскание, - месяц со дня обнаружения проступка (ч. 3 ст. 193 ТК РФ, пп. "а" п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Увольнение за прогул оформляется следующими документами:

- само отсутствие оформляется актом об отсутствии на рабочем месте, докладной запиской (при желании) и отражается в табеле учета рабочего времени;
- затребование у работника объяснения на практике фиксируется: уведомлением о даче объяснения и актом (если работник объяснение не представил);
- приказом об увольнении, оформляется само увольнение, а также при необходимости составляется специальный акт, если работник откажется ознакомиться с приказом;
- в трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности) вносится специальная запись об увольнении за прогул;
- в личной карточке вы можете продублировать запись об увольнении за прогул, если продолжаете их вести.

По закону вы не должны уведомлять работника об увольнении за прогул. Работник узнает об этом при ознакомлении с приказом об увольнении. Тем не менее вы можете составить такой документ, если решили дополнительно сообщить работнику об увольнении. Далее расскажем, как составить такой документ. Уведомление об увольнении за прогул составьте в произвольной форме. В нем достаточно указать, что вы планируете уволить работника за прогул, описав, что именно он нарушил.

Можно ли уведомить работника об увольнении за прогул телеграммой?

Если ваш работник отсутствует, лучше не уведомлять его об увольнении за прогул телеграммой.

Если вы не знаете об истинных причинах отсутствия работника, то такое уведомление может спровоцировать с ним спор и повлечь признание увольнения незаконным.

Дело в том, что работника нельзя уволить за прогул, в частности, если он болеет (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Как мы упоминали выше, уведомлять работника об увольнении за прогул необязательно. Рекомендуем дождаться работника и уволить его после выхода на работу. Тогда вы сможете уведомить его об увольнении, например, устно.

До издания приказа об увольнении за прогул от работника необходимо затребовать письменное объяснение (ст. 193 ТК РФ). Таким образом, работнику предоставляется возможность указать причины отсутствия на рабочем месте. Законодательство позволяет работодателю затребовать объяснение в устной форме (сайт "Онлайнинспекция.рф", 2020). Однако лучше сделать это письменно (например, вручить работнику уведомление под подпись). Данные действия позволят подтвердить выполнение требований ч. 1 ст. 193 ТК РФ и исключить риск того, что порядок применения дисциплинарного взыскания могут признать нарушенным. При отказе работника от подписи необходимо составить соответствующий акт.

Если по истечении двух рабочих дней со дня затребования объяснения оно не представлено, оформляется соответствующий акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ). В данном случае под рабочими понимаются дни, которые являются такими для работника, например, согласно его графику работы (сменности) (сайт "Онлайнинспекция.рф", 2020).

При наличии такого акта и затребования объяснения увольнение по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно и без письменного объяснения работника. Такой вывод следует из анализа ч. 1, 2 ст. 193 ТК РФ. В случае представления объяснительной записки дальнейшие действия работодателя зависят от того, какие причины проступка в ней указаны. Если работодатель сочтет их уважительными, то работник не привлекается к дисциплинарной ответственности. В противном случае объяснительная записка становится одним из оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Ситуация из практики. **Работник не появляется на работе и не отвечает на телефонные звонки. Как оформить увольнение данного работника за прогул?**

Отсутствие на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня является основанием для расторжения трудового договора в соответствии с пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (прогул). Однако увольнение за прогул является дисциплинарным взысканием, при применении которого необходимо затребовать от работника объяснение (ст. 193 ТК РФ). Поэтому, если работник не появляется на работе, издавать приказ об увольнении до выяснения причин отсутствия не следует. Для их выяснения можно отправить требование о представлении объяснений письмом с описью вложения и уведомлением о вручении по известному месту жительства работника. В данном случае почтовые документы (опись вложения, уведомление о вручении) будут являться доказательством соблюдения работодателем процедуры получения объяснительной записки.

После того как работодатель получит уведомление о вручении корреспонденции работнику, необходимо подождать два рабочих дня (ст. 193 ТК РФ). После их истечения можно оформить акт о непредставлении объяснений в определенный законом срок. При этом в нем следует указать способ затребования объяснений, а также отразить даты направления, доставки требования и получения соответствующего уведомления. Если работник не получил требование о представлении объяснений, то приказ об увольнении издавать нельзя.

В случае увольнения работника без учета данной рекомендации работодатель будет нести риски, если работник обжалует увольнение, и доказывать факт прогула, отсутствие уважительных причин и соблюдение всей процедуры увольнения (п. 38 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Ситуация из практики. **Можно ли уволить пропавшего работника за длительный прогул, если с ним невозможно связаться, в том числе по почте?**

В такой ситуации велика вероятность, что увольнение будет признано незаконным. Увольнение за прогул является дисциплинарным взысканием (ч. 3 ст. 192 ТК РФ). При его применении следует соблюдать требования ст. ст. 192, 193 ТК РФ. В частности, до

применения дисциплинарного взыскания необходимо затребовать от работника письменное объяснение (ч. 1 ст. 193 ТК РФ). При наложении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).

Если письменного объяснения нет, определить, была ли причина отсутствия работника на рабочем месте неуважительной (т.е. имел ли место прогул), затруднительно.

Работник может отсутствовать на рабочем месте по уважительной причине и не иметь возможности по независящим от него обстоятельствам связаться с работодателем (в том числе получить от него корреспонденцию). Есть судебная практика, когда увольнение за прогул было признано незаконным, так как выяснилось, что работник все время своего отсутствия находился под стражей (см., например, Постановление Президиума Московского областного суда от 13.10.2004 N 631). Существуют и иные ситуации, когда работник лишен возможности получать корреспонденцию (в частности, тяжелая болезнь).

Суд, оценивая соблюдение процедуры привлечения к ответственности, учитывает конкретные обстоятельства дела. В отдельных случаях увольнение работника за прогул признается законным, если с ним не удалось связаться, но установлено, что работник сознательно уклонялся от предоставления объяснений и работодатель располагает доказательствами его недобросовестности (см., например, Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 14.01.2016 по делу N 33-572/2016, Апелляционное определение Московского городского суда от 28.07.2014 по делу N 33-29793/14, Апелляционное определение Ульяновского областного суда от 15.07.2014 по делу N 33-2339/2014).

С учетом изложенного рекомендуется не увольнять работника за прогул, если причина его отсутствия неизвестна и работодатель не имеет возможности соблюсти установленный порядок увольнения. При данных обстоятельствах велика вероятность, что увольнение будет признано незаконным, и работодатель, как следствие, должен будет восстановить работника на работе и выплатить ему

средний заработок за все время вынужденного прогула. Возможны и иные неблагоприятные для работодателя последствия.

Как правило, для оформления увольнения используется форма приказа N Т-8. Но вы можете также использовать собственную форму приказа.

Обратите внимание!

Рекомендуем издать один приказ об увольнении. Некоторые, ссылаясь на мнение Роструда в Письме от 01.06.2011 N 1493-6-1, утверждают, что издание двух приказов (об увольнении и о применении взыскания в виде увольнения) не является нарушением трудового законодательства. **В свою очередь суд все же может расценить это как применение нескольких взысканий за один проступок**, то есть нарушение ч. 5 ст. 193 ТК РФ. Как следствие, это может привести к отмене увольнения судом (см. Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 09.11.2012 N 60-АПГ12-7).

При оформлении приказа об увольнении по форме N Т-8 можете воспользоваться Указаниями по применению и заполнению форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты (утв. Постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 N 1).
В строке "Основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения)" приказа правильно отразите основание увольнения по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Пример записи об основании увольнения за прогул

Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - прогул, подпункт "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

В строке "Основание (документ, номер, дата)" укажите все документы, на основании которых издаете приказ об увольнении. Это могут быть акт об отсутствии работника на рабочем месте, докладная записка его непосредственного руководителя, уведомление

работника о представлении письменного объяснения о причине его отсутствия на рабочем месте, акт о непредставлении им письменного объяснения о причинах своего отсутствия, другие документы.

С приказом ознакомьте работника под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника на работе), а при отказе от ознакомления составьте соответствующий акт и сделайте отметку на самом приказе. Такую же отметку сделайте, если приказ невозможно довести до сведения работника (ч. 6 ст. 193, ч. 2 ст. 84.1 ТК РФ). Эти действия позволят вам избежать претензий со стороны контролирующих органов.

Учитывайте вышеизложенное, если используете собственную форму приказа об увольнении.

Обратите внимание!

Дата увольнения за прогул не должна выходить за пределы срока применения взыскания.

Так, ключевой срок, в течение которого вы можете применить к работнику дисциплинарное взыскание, - месяц со дня обнаружения проступка (ч. 3 ст. 193 ТК РФ, пп. "а" п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Если сотрудник отказывается знакомиться с приказом об увольнении, составьте акт об отказе от ознакомления в произвольной форме (нормативно утвержденной нет).

В документе рекомендуем отразить:

1. должность и Ф.И.О. работников, составивших акт (как правило, три человека);
2. сведения о работнике, отказавшемся ознакомиться с приказом об увольнении за прогул;
3. факт отказа от ознакомления с приказом. Для этого укажите реквизиты данного приказа, дату отказа работника от ознакомления с ним.

Произведите окончательный расчет, выплатив работнику все причитающиеся суммы (ч. 4 ст. 84.1, ст. 140 ТК РФ). Время прогула оплачивать не нужно. При расчете компенсации за неиспользованный отпуск из стажа работы исключите время прогула.

Какие ошибки в процедуре позволят работнику восстановиться?

Уволить за прогул можно в течение 1 месяца с момента, когда работодатель об этом узнал. На практике этот срок считают со дня, когда о прогуле стало известно лицу, которому непосредственно подчиняется работник (подп. «б» п. 34 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»). Даже если у этого лица нет полномочий увольнять сотрудников. Время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на учет мнения представительного органа работников, в месячный срок не включается.

Если работник решит оспорить увольнение, работодателю придется доказывать, что порядок увольнения был соблюден (п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Из-за чего суды признают увольнение незаконным?

Работодатели допускают несколько типичных ошибок, из-за которых суды признают увольнение за прогул незаконным:

1. **ошибаются при составлении акта об отсутствии на работе**:

- ставят в акте неверную дату;
- акт подписывают лица, которых в этот день не было на работе;
- не указывают период отсутствия работника, приходящийся на рабочее время;
- не указывают время составления акта;
- не указывают место, где работник должен был находиться в связи с работой;
- не указывают место составления акта;

2. не могут подтвердить, что запрашивали у работника объяснения причин прогула (Апелляционное определение Московского областного суда от 25.12.2019 по делу № 33-38623/2019). Обратите внимание: суд сочтет процедуру увольнения нарушенной, если работодатель запросит у работника объяснения в период его временной нетрудоспособности (Определение ВС РФ от 17.08.2020 № 69-КГ20-3). Суды делают такой вывод на основании ч. 3 ст. 193 ТК РФ, согласно которой время болезни

работника исключается из срока применения дисциплинарного взыскания;

3. **составляют акт об отказе работника дать объяснения, не дожидаясь истечения двухдневного срока** (Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 26.11.2019 по делу № 33-14051/2019). Обратите внимание: у работника на объяснения есть два *рабочих* дня;

4. **допускают ошибки при составлении приказа об увольнении**. Например, издают два одинаковых приказа разными датами (Определение 9КСОЮ от 20.08.2020 № 88-5234/2020). Также не следует оформлять два приказа: один о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения, а второй — об увольнении;

5. **не соблюдают сроки наложения дисциплинарного взыскания**. Например, увольняют работника спустя несколько месяцев после того, как его непосредственный руководитель узнал о прогуле (Определение ВС РФ от 24.08.2020 № 18-КГ20-37);

6. **увольняют беременную женщину**. Законодательство прямо запрещает работодателю увольнять по своей инициативе беременную женщину, в том числе за прогул (ч. 1 ст. 261 ТК РФ). Причем не имеет значение, знал работодатель на момент издания приказа об увольнении о беременности работницы или нет (п. 25 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»). Важен сам факт беременности на день увольнения по инициативе работодателя (Определение ВС РФ от 19.01.2015 № 18-КГ14-148);

7. **не учитывают тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, и предшествующее поведение работника, его отношение к труду**. Суды проверяют, имелись ли основания для применения более мягкого дисциплинарного взыскания.

Какую причину прогула суд признает уважительной?

Перечислить все ситуации, когда причина отсутствия работника будет считаться уважительной, невозможно. Остановимся на свежих примерах из судебной практики, которые стоит учесть работодателю, чтобы не столкнуться с проблемами в суде:

1. обращение за медицинской помощью. Однозначным подтверждением того, что причина отсутствия на работе уважительная, является листок нетрудоспособности.

Однако если его нет, но есть иные документы, подтверждающие обращение работника за медицинской помощью (например, направление на обследование), увольнять работника за прогул рискованно. Например, суд признал уважительной причиной невыхода на работу обращение работника к врачу по состоянию здоровья, о чем работник заблаговременно известил работодателя (Определение 9КСОЮ от 08.10.2020 № 88-7033/2020).

С учетом складывающейся практики ВС РФ доказать правомерность увольнения за прогул будет сложно, если:

- работодатель был осведомлен о состоянии здоровья работника или необходимости обращения к врачу (Определение ВС РФ от 20.04.2020 № 26-КГ20-3);

- самочувствие работника резко ухудшилось, поэтому он не смог уведомить об этом работодателя (Определение ВС РФ от 17.08.2020 № 57-КГ20-9-К1).

Кроме того, суды признают уважительной причиной отсутствия на работе обращение за медицинской помощью не самого работника, а иного лица, в частности его несовершеннолетнего родственника (Определение ВС РФ от 01.07.2019 № 5-КГ19-81). Отсутствие согласия работодателя при этом роли не играет. Важно, что работник попытался уведомить руководителя, что не сможет выйти на работу, и договорился с коллегой о подмене;

2. невозможность добраться до места работы. Суд поддержит работника, если установит, что он постарался не допустить прогул и уведомил о сложившейся ситуации работодателя.

В одном деле работник ссылался на перекрытие дороги в город, где он работал, сотрудниками правоохранительных органов. Работник сообщил непосредственному руководителю, что не может доехать. Тот разрешил отсутствовать в этот день на рабочем месте. Суды признали увольнение за прогул законным, так как у работника была возможность добраться по другой дороге. Однако ВС РФ отменил это решение. Он указал, что судам следовало разобраться, знал ли работник об альтернативном варианте проезда, а также оценить возможность применить более мягкое дисциплинарное взыскание (Определение ВС РФ от 16.03.2020 № 26-КГ19-13).

В другом деле свое отсутствие работник объяснял невозможностью выехать из подмосковной деревни из-за неблагоприятных метеорологических условий (сильный

снегопад). Об этом он уведомил непосредственного начальника. Выйдя на работу на следующий день, работник написал заявление об отпуске в день отсутствия на работе. Заявление подписал непосредственный руководитель, однако генеральный директор организации отказал в предоставлении отпуска и уволил работника за прогул. Суды признали увольнение законным. Однако ВС РФ с ними не согласился. Он отметил, что о сильном снегопаде писали в СМИ, а суды не установили, была ли в принципе возможность добраться до работы в тот день. В итоге при новом рассмотрении суды учли позицию ВС РФ и признали увольнение незаконным (Определение ВС РФ от 12.08.2019 № 5-КГ19-98, Апелляционное определение Мосгорсуда от 04.02.2020 по делу № 33-4247/2020).

Работодателю важно доказать, что при увольнении за прогул он учитывал:

- тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ);
- предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если суд придет к выводу, что работник совершил прогул, но работодатель не учел перечисленные обстоятельства, работника могут восстановить.

Увольнение за прогул дистанционного работника

В трудовом договоре с дистанционным работником важно предусмотреть режим рабочего времени и времени отдыха. Иначе дистанционный работник определит его по своему усмотрению (ст. 312.4 ТК РФ). Тогда работодателю будет сложно доказать факт совершения работником прогула.

Обратите внимание!

С 1 января 2021 года режим рабочего времени дистанционных работников можно будет предусмотреть не только в трудовом договоре, но и в локальном нормативном акте, принятом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и в коллективном договоре.

Суд признает увольнение за прогул незаконным, если стороны фактически договорились о:

- том, что работник выполняет свои трудовые обязанности дистанционно, но не оформили допсоглашение к трудовому договору (Определение ВС РФ от 16.09.2019 № 5-КГ19-106);

- о форме контроля за осуществлением работником трудовой функции вне места нахождения работодателя. Например, работник фиксирует момент начала и окончания работы в электронной системе через интернет (Апелляционное определение Мосгорсуда от 08.07.2020 № 33-21960/2020).

Обратите внимание!

С 1 января 2021 года в ТК РФ появилось дополнительное основание для увольнения дистанционных работников (ст. 312.8 ТК РФ) — если работник не взаимодействует с работодателем более 2 рабочих дней подряд со дня поступления запроса работодателя без уважительной причины.

Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

- *Путеводитель по кадровым вопросам. Дисциплинарные взыскания. Замечание, выговор, увольнение {КонсультантПлюс}*
- *Путеводитель по кадровым вопросам. Увольнение {КонсультантПлюс}*
- *Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении за прогул {КонсультантПлюс}*
- *Готовое решение: Как уволить за невыход на работу (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Готовое решение: Какое дисциплинарное взыскание можно объявить работнику за прогул (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Типовая ситуация: Как уволить за прогул (Издательство "Главная книга", 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Готовое решение: Можно ли уволить работника за длительный прогул и если да, то как это оформить (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*