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

Сотрудник неожиданно пропал (возможно, уехал). Что делать работодателю?

Ни одна компания не застрахована от ситуации, когда работник внезапно перестает появляться на рабочем месте. Обычно у работодателей крупных компаний всегда лежит стопка трудовых книжек пропавших сотрудников.

Если сотрудник перестал ходить на работу, то работодатель должен выявить и зафиксировать факт такого отсутствия в первый день. Во многих компаниях работники могут не приходить по нескольку дней и их отсутствие остается незамеченным. Отдел по работе с персоналом должен четко отслеживать не только дни окончания отпуска и больничного, но и дни отсутствия сотрудника по другим основаниям.

> Целесообразно прописать в локальном нормативном акте компании, что работник при выходе на работу после отсутствия должен письменно сообщить о своем появлении непосредственному руководителю или любому сотруднику кадрового отдела. Это позволит компании вести учет рабочего времени, точно начислять заработную плату и выявлять несанкционированное отсутствие на работе.

Содержание материала:

1. Первые действия работодателя
2. Стоит ли искать пропавшего работника?
3. Можно ли уволить за прогул, если сотрудник не объявился?
4. Принимаем меры к розыску пропавшего сотрудника

Первые действия работодателя

Если коллеги или руководитель обнаруживают пропажу работника, то в первую очередь с ним пытаются связаться по телефону и выяснить причины отсутствия. Поиски работника начинаются после того, как работодателю не удается до него дозвониться. До того как предпринимать какие-либо действия, необходимо визуально осмотреть рабочее место пропавшего коллеги и понять, имеются ли его личные вещи в офисе или нет. Если работник накануне очистил рабочий стол, забрал фотографии, документы, кружку и другие предметы личного пользования, то, скорее всего, его отсутствие было запланировано. Работодателю первоначально следует позвонить отсутствующему работнику по всем известным номерам телефона. При этом стоит делать телефонограмму каждого звонка, указывая номер телефона, по которому звонили, дату и время звонка, участников телефонного разговора, краткое содержание разговора, в присутствии кого звонок был сделан. Акт телефонограммы должен быть подписан не менее чем тремя работниками, участвующими в телефонном разговоре. Такой документ может являться хорошим доказательством в суде при рассмотрении дел о правомерности увольнения пропавшего работника.

Стоит ли искать пропавшего работника?

Типичная ситуация

Работодатель может для себя определить, стоит ли заниматься поиском работника. Законодательство не закрепляет за ним такой обязанности. Если в компании пропал добросовестный и дисциплинированный работник, у которого нет конфликта с руководством, то, скорее всего, социально ответственный работодатель начнет его поиск. Однако бывают и другие случаи. Например, у работника были запрошены объяснения по факту совершения проступка, у него имеется действующее дисциплинарное взыскание и он решает бесследно исчезнуть, чтобы не вступать в конфликт с компанией и не иметь дискредитирующих записей в трудовой книжке.

Стоит ли искать такого работника?

Практического смысла в таком розыске нет, поскольку при его отсутствии компания фактически освобождает себя от недобросовестного работника, имея от этого даже и определенную экономическую выгоду.

За все дни подобного отсутствия заработной платы работнику все равно не начисляют, а в табеле учета рабочего времени проставляют неявку, которую обозначают буквами «НН» и цифровым кодом «30».

Экономим силы

Понятно желание компании восстановить справедливость, найти пропавшего работника и уволить за прогул. Но все это не стоит затраченного времени и усилий работников кадрового отдела и юридической службы. Некоторые директора по персоналу беспокоятся о том, что в штатном расписании остается единица, статус которой не определен. Хочется возразить, что штатное расписание – это живой организм, который постоянно меняется в соответствии с потребностями организации. Таким образом, в любом случае можно:

1. взять исполняющего обязанности отсутствующего работника без изменения штатного расписания;
2. увеличить численность штата занимаемой пропавшим работником должности;

3. найти замену пропавшему работнику и ввести новую должность в штатное расписание.

Страхуемся

Бывают случаи, когда работник пропадает с имуществом компании.

Многие работодатели предоставляют сотрудникам компании корпоративный автомобиль, компьютеры, оплачивают полис добровольного медицинского страхования. Такие ситуации необходимо предвидеть заранее и устанавливать в локальном нормативном акте порядок возврата имущества компании работником в случае длительного отсутствия (например, более 30 календарных дней).

Если у пропавшего работника имеется автомобиль, то компания приложит усилия, чтобы найти его и вернуть имущество. Если работник откажется вернуть автомобиль, то компания вправе обратиться в суд. В случае появления работника в суде работодатель может передать ему трудовую книжку и уволить за прогул. Важно убедиться в том, что работник не находится на больничном и получил письменный запрос компании о даче письменных объяснений.

Розыск пропавшего работника

Если компания все-таки решила начать поиски работника, то необходимо предпринять следующие действия:

1. ежедневно составлять акты отсутствия сотрудника на работе;

2. направить сотрудников компании по месту жительства пропавшего работника для выяснения причин его отсутствия. При этом рекомендуется иметь при себе письменный запрос объяснений о причинах отсутствия с тем, чтобы иметь возможность передать его работнику;

3. если работник откажется расписаться в получении документов, следует составить соответствующий акт;

4. в случае отсутствия работника по месту жительства необходимо направить запрос письменных объяснений заказным письмом с уведомлением о вручении. Важно, чтобы такое письмо имело опись вложения и объявленную ценность, иначе работодатель не сможет доказать в суде, что работнику был выслан запрос, а не чистый лист;

5. направить запрос в медицинские учреждения по месту жительства работника, связаться

с родственниками, друзьями;

6. подать заявление в правоохранительные органы (полицию) по месту жительства работника. Сотрудники полиции обязаны принять заявление, выдать уведомление о его принятии и регистрации.

Признание работника безвестно отсутствующим

Если работник отсутствует продолжительное время, а розыскные мероприятия правоохранительных органов не принесли результата, то работодатель может подать заявление о признании гражданина безвестно отсутствующим. Обратиться в суд с таким заявлением можно только спустя год с момента исчезновения человека. Согласно ст. 276 ГПК РФ, заявление о признании гражданина безвестно отсутствующим подается заинтересованным лицом по месту нахождения заинтересованного лица. В данном случае заинтересованным лицом может выступить работодатель. Закон не содержит запрета на подачу такого заявления. Актуальная судебная практика подтверждает возможность работодателя подать заявление о признании гражданина безвестно отсутствующим.

После получения работодателем судебного решения с пропавшим работником можно прекратить трудовой договор по п. 6 ст. 83 ТК РФ. Руководитель компании издает приказ по унифицированной форме № Т-8. В самом тексте приказа делается ссылка на судебное решение.

Можно ли уволить за прогул, если сотрудник не объявился?

Поскольку увольнение за прогул является виновным основанием расторжения трудового договора, то рассматриваемая опция может иметь неблагоприятные последствия для компании и перспективу судебных разбирательств.

При увольнении за прогул необходимо:

1. доказать отсутствие работника по неуважительной причине;

2. запросить письменные объяснения у работника;

3. соблюсти процедуру увольнения (сроки, порядок, оформление и выдача документов).

Если Вы уволите работника за длительный прогул, если связь с ним так и не удалось установить, то 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.

Принимаем меры к розыску пропавшего сотрудника

Многие работодатели сталкивались с такой неприятной ситуацией, как пропажа работника. В «зону риска» входят те сотрудники, на которых возложена полная материальная ответственность. Нередко работники уходят от работодателей, не посчитав нужным уволиться и получить свою трудовую книжку. Девальвация этого документа нашла отражение и в законодательстве: «в случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения <...>» (ч. 6 ст. 84.1 ТК РФ).

В случае пропажи работника социально ответственному работодателю необходимо предпринять меры по его розыску. Сначала следует предпринять попытки разыскать работника самостоятельно. Для этого следует позвонить работнику либо его родственникам, направить представителей работодателя по месту жительства работника, направить работнику по почте уведомление о необходимости дать объяснения по факту отсутствия на рабочем месте. В случае если указанные мероприятия к успеху не привели, то следует обратиться в полицию. Заявить в полицию о пропаже можно устно или письменно (ч. 1 ст. 141 УПК РФ). Порядок приема сообщений о происшествиях установлен Инструкцией о порядке приема, регистрации и разрешения в органах внутренних дел Российской Федерации заявлений, сообщений и иной информации о происшествиях, утвержденной Приказом МВД России от 29.08.2014 N 736.

При приеме на работу лица, которому планируется поручить товарно-материальные ценности, необходимо изучить представленные им документы (ст. 65 ТК РФ). Следует особенно насторожиться, если у работника совпадает в них несколько фактов:

1. временная регистрация;
2. частая смена места жительства в различных городах;
3. отсутствует трудовая книжка и он обращается с просьбой об оформлении новой.

Дополнительные полезные материалы из СПС «КонсультантПлюс»:

- *Путеводитель по кадровым вопросам. Дисциплинарные взыскания. Замечание, выговор, увольнение {КонсультантПлюс}*
- *Готовое решение: Как уволить пропавшего (безвестно отсутствующего) работника*

(КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}

- *Готовое решение: Можно ли уволить работника за длительный прогул и если да, то как это оформить (КонсультантПлюс, 2022) {КонсультантПлюс}*
- *Статья: Неожиданное "исчезновение" сотрудника. Что делать компании с его з/п, документами и т.д.? (Симич И.) ("Трудовое право", 2019, N 2) {КонсультантПлюс}*
- *Вопрос: Что предпринять работодателю, если работник не прибыл из служебной командировки в установленный срок, его местонахождение неизвестно и установить с ним взаимодействие не удается в течение трех рабочих дней? (Консультация эксперта, Роструд, 2022) {КонсультантПлюс}*