

Серия «Сложные вопросы прекращения трудового договора»

Выпуск № 9

Подробное руководство по увольнению за прогул



Славинская Анна Николаевна <http://slavianna.ru/>

Содержание:

- ✓ Введение
- ✓ Главные признаки прогула
- ✓ Где отсутствовал работник?
- ✓ Как расценить отсутствие работника в месте командировки
- ✓ Какие причины можно считать уважительными?
- ✓ Учимся анализировать причины отсутствия (5 категорий причин)
- ✓ Считаем продолжительность отсутствия правильно
- ✓ Оформляем увольнение:
 - Подробный алгоритм (схема)
 - Фиксируем отсутствие
 - Способы выяснить причину
 - Перечень достаточных документов
 - Проверяем сроки
 - Особенности приказа об увольнении
 - Запись в трудовой книжке и личной карточке
- ✓ Как определить дату увольнения за прогул
- ✓ Кого нельзя уволить за прогул
- ✓ Длительный прогул: особенности увольнения (с образцами)
 - Лучший выход из ситуации
 - Особенности увольнения без участия работника
 - Риски при увольнении за длительный прогул
- ✓ Критические ошибки при увольнении за прогул
- ✓ Заключение



Введение

Любое незапланированное отсутствие работника – это серьезные проблемы для работодателя. Нужно искать замену, сдвигать графики, оплачивать сверхурочные. Поэтому совершенно ясно, что неожиданное отсутствие работника начальство не радуется, а вызывает раздражение.



И на волне этого раздражения руководители спешат уволить работника, особенно если его отсутствие вызвало много проблем.

Надо сказать, что работники достаточно часто оспаривают свое увольнение «по статье». Читая судебную практику, можно увидеть, как много упущений делают работодатели, и как часто суды признают увольнение за прогул неправомерным.

В этом выпуске:

- ✓ Мы рассмотрим все признаки прогула, научимся их правильно определять и интерпретировать.
- ✓ Разберем алгоритм увольнения.
- ✓ Посмотрим, как составляются все документы, сопровождающие процедуру увольнения за прогул,
- ✓ Разберем все ошибки, которые делают работодатели,
- ✓ Подробнее остановимся на увольнении при длительном прогуле, когда работника невозможно найти.
- ✓ Очень внимательно рассмотрим причины отсутствия, научимся определять их уважительность на примерах судебной практики.

Весь выпуск подготовлен на примерах судебной практики и разъяснениях Минтруда. Пришлось перечитать свыше 100 судебных дел последних лет. Такого полного, всесторонне рассмотренного руководства по увольнению за прогул вы не найдете больше нигде. Полезного чтения!

Главные признаки прогула

Прогул отнесен статьей 81 ТК РФ к грубым нарушениям трудовых обязанностей, за которые можно уволить, **даже если проступок совершен однократно.**



Определение прогула дано достаточно четко в подпункте «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ. И это определение очень важно для нас, т.к. называет признаки прогула.

Прогул – это отсутствие:

- ✓ на рабочем месте
- ✓ без уважительных причин
- ✓ в течение всего рабочего дня (смены) или более четырех часов подряд.

Итак, для того, чтобы квалифицировать проступок работника как прогул, нужно ответить на 3 вопроса:

- ✓ Работник **отсутствовал** именно на **рабочем месте**?
- ✓ Причины его отсутствия нельзя признать **уважительными**?
- ✓ Отсутствие длилось **более 4 часов подряд**? (или **всю смену** любой продолжительности?)

Если на все три вопроса вы ответили утвердительно, то можно с уверенностью сказать, что работник совершил прогул.

Пленум Верховного Суда РФ в п. 39 постановления от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» **признает прогулом** также следующие действия:

- подачу заявления об увольнении по собственному желанию без соблюдения законных сроков (за 2 недели по общему правилу), а потом прекращение работы в одностороннем порядке. Конечно, если у работника нет права на увольнение без соблюдения сроков предупреждения (ч.3 ст.80 ТК РФ).
- самовольное использование дней отгулов,
- самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный, без сохранения заработной платы).

Судебная практика в тему:

- ✚ Если сотрудник получил предварительное согласие на предоставление отгула или отпуска у своего непосредственного руководителя, но при этом **по своей вине** не закончил процедуру оформления документов в установленном порядке и не вышел на работу, то такие действия сотрудника также могут быть признаны прогулом (определение Свердловского областного суда от 20.08.2013. № 33-10241/2013).

Давайте теперь и мы попробуем ответить на каждый из трех вопросов, ведь далеко не во всех случаях ответы очевидны.

Где отсутствовал работник?



Рабочее место и место работы в нашем законодательстве - это разные понятия.

Место работы – это компания в целом, куда принят работник. Место работы обязательно указывается в трудовом договоре, причем в качестве места работы достаточно указать саму компанию и населенный пункт, где она располагается.

Но нам важно установить не место работы, а именно рабочее место.

Рабочим местом признается место, где сотрудник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (ч. 6 статьи 209 ТК РФ).

Это может быть определенный кабинет, офис, конкретный адрес, цех, станок, автомобиль, территория какого-то подразделения.

И это **рабочее место** указано в трудовом договоре далеко не всегда. Закон разрешает его не уточнять в договоре, выносит в дополнительные условия, необязательные.

О том, выгодно ли вам указывать рабочее место в ТД, читайте в книге [«12 секретов трудового договора»](#)

Ситуация №1. Сотрудник вообще не явился на работу.

В этом случае не возникает проблемы с определением рабочего места. Работника не было нигде, ни на рабочем месте, ни на месте работы.

Ответ: **да**, это отсутствие на рабочем месте.

Ситуация №2. Сотрудник был на территории компании, но до места выполнения своих обязанностей не дошел.

Эта ситуация уже требует более сложного анализа. Для определения рабочего места нужно заглянуть в трудовой договор с работником:

- Если в ТД **не определено** конкретное рабочее место (комната, цех, адрес), то рабочее место приравнивается к месту работы. Ответ: **нет**, отсутствие на рабочем месте мы не докажем, ведь работник был на территории работодателя, т.е. на месте работы.
- Если же в ТД **обозначено** конкретное рабочее место, и сотрудник отсутствовал там, то ответ: **да**, налицо отсутствие именно на рабочем месте.

Маленькая оговорка: при условии, что должностные обязанности такого сотрудника не предполагают длительного отсутствия на рабочем месте.

Судебная практика:

- ✚ Если сотрудник, пребывая на территории организации, не находится в месте, где он обычно выполняет свои трудовые функции, при условии что место работы прямо не закреплено в его трудовом договоре, то такое отсутствие нельзя квалифицировать как прогул.

(Определение Санкт-Петербургского городского суда от 27.06.2012 №33-8316/2012, апелляционное определение Саратовского областного суда от 20.09.2012 № 33-5463/2012., Определение Верховного Суда РФ от 28.09.2007.№69-В07-12)

- ✚ Сотрудника, которому установлен разъездной характер работы, уволить за прогул в связи с отсутствием в офисе нельзя, поскольку офис не является его рабочим местом. Увольнение сотрудника при таких обстоятельствах служит основанием для восстановления его на работе.

(Апелляционное определение Московского городского суда от 20.12.2012 г. № 11-31136, апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 26.03.2012 г. № 33-867-12.)

Как расценить отсутствие сотрудника в месте командировки



Вы отправили работника в командировку, но он там так и не появился. Или появился через несколько дней. Отсутствовали ли работник на своем рабочем месте?

К сожалению, в этом случае мы не можем квалифицировать проступок сотрудника как прогул.

Ведь место, куда командирован сотрудник, не является его рабочим местом (это вообще другая местность) и не находится под каким-либо контролем работодателя (под прямым или косвенным контролем могут находиться только рабочие места, созданные в самой организации).

Следовательно, лица, направленные в командировку в стороннюю организацию, **не могут совершить прогул**, так как место, куда им необходимо прибыть, ни прямо, ни косвенно не находится под контролем работодателя.

Неужели в этом случае работника нельзя наказать? Можно, конечно. Ведь он не выполнил служебное задание, не исполнил свои трудовые обязанности. Поэтому его можно привлечь к ответственности, объявив замечание или выговор. А если это уже не первое нарушение, то и [уволить за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей](#) (см. [Выпуск №8](#)).

Именно такой вывод следует из положений статьи 192 ТК РФ.



Внимание! Вы можете встретить иное мнение, согласно которому сотрудника все-таки можно уволить за прогул в данной ситуации.

Сторонники этой позиции исходят из того, что организация, в которую командирован сотрудник, является местом, где он должен выполнять трудовую функцию в период командировки. При этом на сотрудников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они командированы (п. 8

Инструкции Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 7 апреля 1988 г. № 62).

В связи с этим работодатель вправе уволить сотрудника за прогул, если он не явился в организацию, куда его командировали. Для чего необходимо подтвердить факт отсутствия актом, оформленным в месте командирования.

К сожалению, по данному вопросу нет официальных разъяснений, документы, на которые ссылаются сторонники данной позиции, очень давние и регулируют ситуацию лишь косвенно, а судебная практика противоречива, причем чаще суды становятся на сторону работника.

Поэтому я **не** рекомендую увольнять за прогул работника в этой скользкой ситуации.

Какие причины можно считать уважительными

Теперь вы знаете, как определить, отсутствовал ли работник на своем рабочем месте. Перейдем к следующему признаку прогула – причинам.



На практике проблемы возникают именно при решении вопроса об уважительности причин отсутствия. Почему? Да потому что трудовое законодательство не устанавливает перечня этих уважительных причин. Более того, не установлены даже критерии, по которым можно определить степень уважительности, нет критериев оценки поведения работника в таких ситуациях.

Может быть, это и правильно, ведь не предусмотреть же в законе все жизненные ситуации. Но работодателю приходится туго, он вынужден оценивать причины отсутствия не по закону, а на основании субъективного ощущения,

руководствуясь собственными рассуждениями, отношением к поступку, пониманием плохого и хорошего, разумного и справедливого.

Согласитесь, что вызов сотрудника-родителя в школу один руководитель сочтет уважительной причиной отсутствия, а другой нет.

Итак, руководителю компании дано право **самому решать** в каждом конкретном случае, были ли заявленные работником причины уважительными или нет.

Причем работодатель **не** обязан верить работнику на слово. Роструд в письме от 31.10.2008. № 5916-ТЗ придерживается мнения, что одно только письменное объяснение работника с указанием причин нельзя признать достаточным оправданием отсутствия на работе. Сотрудник должен в дополнение сказанному еще и **документально подтвердить** наличие этих причины.

Например, предъявить:

- ✓ справку из ГИБДД, если он стал участником ДТП,
- ✓ повестку, если его вызывали в качестве участника судебного разбирательства,
- ✓ выписку из медкарты, если он обращался за медицинской помощью, но листок нетрудоспособности не получил.

Верховный Суд РФ в Определении от 30.03.2012. №69-В12-1 указал, что документально подтвердить отсутствие железнодорожных билетов можно справкой из ОАО «РЖД» и докладной запиской, свидетельствующей о невозможности выехать каким-либо другим способом, с приложением подтверждающих документов.

Анализируя судебные решения*, можно увидеть, что уважительными причинами суды признают:

- ✓ сбои в работе общественного транспорта;
- ✓ пробки по пути на работу, при условии, что их нельзя объехать или добраться иным способом;
- ✓ вызов в правоохранительные органы или суд;
- ✓ исполнение работником государственных обязанностей (в качестве присяжного заседателя, члена избирательной комиссии) – ст. 170 ТК РФ
- ✓ болезнь сотрудника, а также его близкого родственника, если ему требуется неотложная помощь;
- ✓ прохождение обязательного медосмотра, если его нельзя пройти в другое время;
- ✓ пожары, чрезвычайные происшествия, стихийные бедствия, которые не позволили своевременно добраться на работу;

- ✓ прорыв трубы или батареи отопления в квартире, требующие срочных мер;
- ✓ временное отсутствие транспортного сообщения или билетов;
- ✓ предварительное уведомление и договоренность о возможном отсутствии с работодателем и т. п.

* Например, определение Верховного суда РФ от 30 марта 2012 г. № 69-В12-1, апелляционные определения ВС Республики Карелия от 04.03.2014 № 33-884/2014, Новосибирского областного суда от 18 ноября 2014 г. № 33-9663/2014, Московского городского суда от 10 сентября 2014 г. № 33-19228, Астраханского областного суда от 3 сентября 2014 г. № 33-2789/2014, Алтайского краевого суда от 10 декабря 2013 г. № 33-9979/13, определение Московского городского суда от 20 ноября 2014 г. № 4г/1-11580.

Не являются прогулом также:

- ❖ отсутствие работника на работе в случае незаконного перевода на другую работу (Постановлении Пленума ВС РФ от 17.03.2004),
- ❖ отсутствие в период приостановления работы по причине невыплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ),
- ❖ невыход работника по причине...

Полностью электронную книгу можно заказать здесь

http://slavianna.ru/?page_id=1438

69 текстовых страниц, 19 образцов документов, подробная схема действий, анализ обширной судебной практики, множество примеров.

Все готовые выпуски серии «Сложные вопросы прекращения трудового договора» посмотреть на этой странице:

http://slavianna.ru/?page_id=922