Увольнение за прогул

Уволить за прогул могут, если работник отсутствует на работе (рабочем месте) без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) или более четырех часов подряд. От работника требуется объяснение причин его отсутствия на работе, на основании которого оценивается их уважительность. С приказом об увольнении работника должны ознакомить под роспись.

Прогулом признается отсутствие работника без уважительных причин на работе в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также на рабочем месте - более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Основания для увольнения в связи с прогулом есть также в случаях самовольного (без приказа) использования работником дней отгулов или самовольного (без приказа) ухода в отпуск (основной, дополнительный).

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).

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).

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

* 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);
* исполнение общественных или государственных обязанностей (ст. 170 ТК РФ);
* сдача крови и ее компонентов, а также проведение связанного с этим медицинского обследования (ст. 186 ТК РФ);
* участие в забастовке (ст. 414 ТК РФ);
* 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);
* 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);
* 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);
* 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);
* 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);
* 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.

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

* 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);
* 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);
* подача заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы, если вопрос о предоставлении такого отпуска не решен руководителем и у работодателя не было обязанности его предоставить (ч. 2 ст. 128 ТК РФ; Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 08.02.2021 N 88-2424/2021);
* нахождение супруга на стационарном лечении (Апелляционное определение Московского городского суда от 04.10.2016 по делу N 33-32613/2016);
* 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).

Отсутствие работника на работе должно быть зафиксировано письменно. С составленным документом (например, актом об отсутствии на рабочем месте) работника должны ознакомить под расписку. При отказе работника от ознакомления об этом должен быть составлен акт, с которым работник также должен быть ознакомлен под расписку (разд. II Доклада; разд. III Руководства, утв. Рострудом).

Если используется электронный документооборот, то зафиксировать отсутствие работника и оформить объяснение о причинах отсутствия на работе можно в электронной форме (ч. 2 ст. 22.1, ст. ст. 22.2, 22.3 ТК РФ).

Порядок применения дисциплинарного взыскания общий. При этом необходимо учесть следующие моменты.

Если работник представил объяснение и подтверждающие документы своего отсутствия на работе, то вопрос о том, являются ли причины отсутствия уважительными, остается на усмотрение работодателя, но может быть оспорен работником в суде.

Признание работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной должно быть обосновано и основано исходя из справедливости, соразмерности, законности, вины и гуманизма.

При наложении дисциплинарного взыскания учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, в том числе факт уведомления или неуведомления работником руководителя о причинах отсутствия на работе.

При этом работодатель должен оценить причины отсутствия работника и применить дисциплинарное взыскание соразмерно его проступку с учетом предшествующего поведения работника и отношения его к труду. Без соблюдения вышеуказанных принципов увольнение может быть признано неправомерным. При этом применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения является правом работодателя (ч. 5 ст. 192 ТК РФ; п. п. 16, 17 Обзора; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24.05.2021 N 117-КГ21-2-К4; разд. III Руководства).

В приказе об увольнении должно быть указано конкретное нарушение трудовых обязанностей (проступок), которое послужило поводом для привлечения работника к мере дисциплинарной ответственности в виде увольнения (разд. IV Руководства).

Днем увольнения является последний день работы работника. Окончательный расчет с работником при увольнении производится с учетом того, что время прогула оплате не подлежит. Также время прогула исключается из стажа работы при расчете компенсации за неиспользованный отпуск (разд. IV Доклада).

Следует учитывать, что при нарушении порядка применения дисциплинарного взыскания, в частности, если работодатель не затребовал от работников объяснение по факту отсутствия на рабочем месте, увольнение таких работников будет признано незаконным. Однако если работодатель предпринимал действия по истребованию от работника объяснений, например путем направления по его месту жительства телеграммы, которая не была им получена по независящим от работодателя причинам, то увольнение работника правомерно (Апелляционные определения Московского городского суда от 28.02.2019 по делу N 33-9270/2019, от 28.07.2014 по делу N 33-29793/14).

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения можно обжаловать в суд.