

**ПРОКУРАТУРА БЕЛОГОРСКОГО РАЙОНА  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**



**ПАМЯТКА**

**Чем грозит работнику прогул**

**г. Белогорск, 2017**

## Чем грозит работнику прогул

Работник, осуществляя свою трудовую деятельность, должен добросовестно исполнять возложенные на него работодателем трудовыми обязанностями.

Судебная практика показывает, что не редки случаи обжалования работниками увольнений с работы за прогул.

Расторжение трудового договора в соответствии с пп. «а» п.6 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, в частности прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), производится по инициативе работодателя.

Однако расторжение трудового договора с работников по данному основанию должно быть законно и обосновано.

В частности, работодателю в первую очередь необходимо зафиксировать соответствующим актом факт отсутствия работника на рабочем месте.

Акт об отсутствии сотрудника на рабочем месте не имеет унифицированной формы, однако требует соблюдения ряда требований: акт составляется комиссией, отсутствие сотрудника на рабочем месте должно быть запротоколировано в присутствии как минимум двух человек. Также в акте необходимо указать данные членов комиссии, а также сотрудника, отсутствующего на работе (должности, фамилии, инициалы); информацию о мерах, принятых для установления места нахождения отсутствующего сотрудника и причинах прогула, результаты принятия таких мер; продолжительность отсутствия сотрудника и других перерывов; место (населенный пункт) и дату составления акта.

В соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующему основанию.

Для соблюдения законности процедуры увольнения работника за прогул работодателю необходимо провести служебную проверку, учитывая положения ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации и при наличии установления виновных действий работника, применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения работника с работы.

Согласно ч. 6 ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения объявляется работнику по росписи в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Также, работнику необходимо учитывать, что если отпуск был использован им без согласия работодателя, у последнего есть основания для увольнения работника за прогул, так как отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании соглашения работника и работодателя в порядке ч. 1 ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Пункт 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» регламентирует возможность применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения к работнику, допустившему самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

При этом необходимо учитывать, что 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.

Соблюдая указанные требования трудового законодательства и процедуру увольнения работника с работы за прогул, работодатель минимизирует риск незаконного привлечения работников к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, что не повлечет за собой ответственность работодателя за нарушение трудовых прав работников.