

## Как уволить сотрудника, который не выходит на работу?

### Вопрос

Работник ООО не выходит на работу в течение пяти дней, на звонки не отвечает. Что делать в данном случае организации? По каким статьям Трудового кодекса и по каким основаниям можно уволить сотрудника?

### Ответ

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), а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

### Обоснование

Работника можно уволить в случае прогула ([пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#)). Увольнение по [пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) является видом дисциплинарного взыскания ([ч. 3 ст. 192 ТК РФ](#)). Применение к работнику взыскания и расторжение трудового договора оформляется в порядке, установленном [ст.ст. 192, 193, 84.1 ТК РФ](#)

[Согласно Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 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).

Действующее трудовое законодательство не устанавливает перечня уважительных причин отсутствия на работе. Поэтому работодатель вправе самостоятельно в каждом отдельном случае (с учетом конкретных обстоятельств) решать вопрос о том, являются ли те или иные причины отсутствия на рабочем месте уважительными ([Определение Конституционного Суда РФ от 17.10.2006 № 381-О](#)).

Однако уважительными могут быть признаны, в частности, следующие причины ([ст. ст. 142, 170, 186, 414 ТК РФ; п. 6 Обзора судебной практики Верховного Суда РФ за III квартал 2013 г.](#), утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.02.2014; [Определение Московского городского суда от 22.10.2010 по делу № 33-33169](#)):

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);

2) исполнение общественных или государственных обязанностей;

3) сдача крови и ее компонентов, а также проведение связанного с этим медицинского обследования;

4) участие в забастовке;

5) заключение под стражу;

6) чрезвычайные ситуации, повлекшие транспортные проблемы, такие как, например, отмена или задержка рейса;

7) приостановление работы из-за задержки выплаты заработной платы более чем на 15 дней (при уведомлении работодателя в письменной форме).

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 [Апелляционные определения Московского городского суда от 18.02.2016 по делу № 33-2890/2016, от 04.10.2016 по делу № 33-32613/2016](#):

1) прохождение медицинского обследования (получение медицинской консультации) при отсутствии оформленного больничного листа;

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;

3) подача заявления на предоставление отпуска по уходу за ребенком, если вопрос о предоставлении такого отпуска не решен руководителем;

4) нахождение супруга на стационарном лечении.

Алгоритм действий работодателя:

В первую очередь, необходимо зафиксировать проступок работника.

Унифицированного документа, который нужно составить при отсутствии работника на рабочем месте, действующее законодательство не устанавливает.

На практике оно оформляется соответствующим актом. В нем нужно указать:

- фамилию, имя, отчество и должность работника;
- дату и точное время отсутствия на работе (по возможности рекомендуется отразить, когда работник пришел и ушел);
- точное время составления акта;
- фамилии, имена, отчества и должности работников, подписывающих акт. При этом желательно, чтобы акт подписали как минимум трое работников: это придаст документу большую значимость в случае судебного спора.

До применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение о причинах его отсутствия на работе. Если по истечении двух рабочих дней работник объяснение не представил, то работодатель обязан составить об этом акт.

Работнику, не выходящему на связь, 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.

1. Работодатель вправе уволить работника за прогул, если работник откажется представить письменные объяснения о причинах отсутствия на рабочем месте, а также подтверждающие эти причины документы. При этом дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения прогула, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников ([ч. 1 ст. 193 ТК РФ](#)).

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

2. Издать Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения объявляется работнику под роспись 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 ([ч. 6 ст. 193 ТК РФ](#)).

При этом, по мнению Верховного Суда РФ, работодатель должен оценить причины отсутствия работника и применить дисциплинарное взыскание соразмерно его проступку с учетом предшествующего поведения работника ([Определение Верховного Суда РФ от 30.03.2012 № 69-В12-1](#)).

Следует учитывать, что при нарушении порядка применения дисциплинарного взыскания, в частности, если работодатель не затребовал от работников письменное объяснение по факту отсутствия на рабочем месте, увольнение будет признано незаконным. Однако если работодатель предпринимал действия по истребованию 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 24.08.2016 по делу № 33-27314/2016, от 28.07.2014 по делу № 33-29793/14](#)).

3. Далее оформление увольнения производится в обычном порядке, установленном [ст. 84.1 ТК РФ](#): необходимо оформить ряд документов: приказ о расторжении трудового договора, записку-расчет, трудовую книжку, личную карточку работника.

При увольнении сотруднику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([ч. 1 ст. 127 ТК РФ](#)). При этом трудовое законодательство не содержит каких-либо ограничений по выплате указанной компенсации, поэтому компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается работнику независимо от основания увольнения. Следовательно, в день увольнения работодатель обязан выплатить сотруднику компенсацию за неиспользованный

отпуск при увольнении за прогул. Если работник в день увольнения не работал, то компенсация выплачивается не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете ([ст. ст. 84.1, 140 ТК РФ](#)).

*Обратите внимание:*

В таблице учета рабочего времени дни отсутствия сотрудника на работе до выявления причин отмечаются кодом «НН» (неявка по невыясненным причинам) или цифровым кодом 30 ([Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1](#)). Такая отметка ставится с первого дня отсутствия. Если же работник покинул рабочее место в течение рабочего дня, то в таблице надо указать количество отработанных часов (при этом ставится отметка «Я» или цифровой код 01 ([Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1](#))).

После того как будет установлено, что работник отсутствовал по неуважительным причинам (т.е. после издания приказа о применении дисциплинарного взыскания), табель подлежит корректировке ~ ~ ~ отметку «НН» необходимо изменить на отметку «ПР» (прогул) или цифровой код 24 ([Постановление Госкомстата России от 05.01.2004 № 1](#)).

Но если работодатель решил работника уволить, следует помнить о двух гарантиях, установленных трудовым законодательством:

1. [В силу ст. 261 ТК РФ](#) нельзя уволить по инициативе работодателя, в том числе за прогул, *беременную сотрудницу. То, что работодатель не знал о беременности, не имеет значения.* Кроме этого, согласно [п. 25 Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1](#) «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» беременная женщина, трудовой договор с которой расторгнут по инициативе работодателя, подлежит восстановлению на работе и в случае, если к моменту рассмотрения в суде ее иска о восстановлении на работе беременность не сохранилась.

2. *Нельзя уволить за прогул работника в период его временной нетрудоспособности или нахождения его в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).*



На вопрос отвечала:

**И. В. Тарасова,**

ведущий эксперт ИПЦ «Консультант+Аскон»