

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ

ДОКЛАД

С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ,
ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ,
А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ
АКТОВ ЗА IV КВАРТАЛ 2020 ГОДА

ПЕРЕЧЕНЬ

НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ,
СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ

Расторжение трудового договора в связи с прогулом работника

I. Согласно пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ прогул является грубым нарушением работником трудовых обязанностей, на основании которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником.

Важно! Прогулом признается:

- невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);
- нахождение работника без уважительных причин более 4 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 до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ).

Основания для увольнения в связи с прогулом есть также в случае:

- самовольного (без приказа) использования работником дней отгулов,

- самовольного (без приказа) ухода в отпуск (основной, дополнительный).

При этом не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель по каким-либо причинам ему таковых не предоставил, при условии, что время использования работником таких дней установлено непосредственно законом, в силу чего от усмотрения работодателя не зависит (например, непредоставление работнику, являющемуся донором, в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК РФ дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов). В этом случае использование работником дней отдыха без приказа работодателя не является самовольным.

II. Увольнение за прогул является мерой дисциплинарного взыскания, поэтому работодатель обязан соблюсти установленные законодательством срок и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Важно! Отсутствие работника на работе должно быть зафиксировано письменно.

В составленном документе (например, акте об отсутствии на рабочем месте) должны быть указаны Ф.И.О. работника, дата и время отсутствия работника на работе, дата и время составления акта, Ф.И.О. работников, подписывающих акт. Работник должен быть ознакомлен с актом под расписку.

При отказе работника от ознакомления об этом должен быть составлен акт (с указанием даты, времени и места составления акта).

С составленным актом об отказе от ознакомления работник также должен быть ознакомлен под расписку. В случае отказа в акте необходимо сделать об этом отметку.

Сведения о времени отсутствия работника на работе вносятся в таблицу учета рабочего времени.

До момента выяснения причин отсутствия работника в таблице отмечается неявка по невыясненным причинам. Непосредственно прогул отмечается в таблице учета рабочего времени, когда работодатель установил факт совершения работником прогула.

III. При увольнении за прогул на работодателя возлагается обязанность доказывать наличие соответствующих оснований для увольнения работника.

Важно! До применения дисциплинарного взыскания работодателю необходимо запросить у работника письменные объяснения о причинах его отсутствия на работе (ст. 193 ТК РФ).

На подготовку письменного объяснения работнику предоставляется срок не менее 2 рабочих дней.

Важно! С учетом всех обстоятельств и причин отсутствия работника, указанных им в объяснении, работодатель может принять решение о сохранении трудовых отношений с работником. Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения в данном случае является правом работодателя.

Если причины отсутствия работника работодателем не выяснены и установленный порядок увольнения не соблюден, увольнение работника будет являться незаконным. При обращении работника в суд работодатель должен будет восстановить работника на работе и выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула, а также возместить моральный вред.

Важно! Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников и позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной

деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4, 5 ст. 193 ТК РФ).

IV. Согласно ст. 84.1 ТК РФ днем прекращения трудовых отношений является последний день работы работника, в данном случае днем увольнения указывается день, предшествующий первому дню прогула.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под расписку, то составляется соответствующий акт.

Оформление расторжения трудового договора на основании пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится в общем порядке.

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.

Важно! Работник вправе обжаловать в суд приказ и действия работодателя.

Расторжение трудового договора в связи с совершением
виновных действий работником, непосредственно обслуживающим
денежные или товарные ценности, если эти действия дают
основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя

I. При совершении виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, согласно п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по своей инициативе.

Закон связывает возможность увольнения только с совершением работником конкретных действий. Результат этих действий не учитывается. Иными словами, вред работодателю в результате действий работника может быть и не причинен.

Важно! В связи с утратой доверия работодатель вправе расторгнуть договор только с работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, чьи обязанности включают прием, хранение, транспортировку, распределение и т.п. денежных или товарных ценностей.

Поводом для увольнения в данном случае является совершение указанными работниками виновных действий, которые дают работодателю основание для утраты доверия к работникам.

II. Для расторжения трудового договора по указанному основанию работодатель должен иметь доказательства совершения работником виновных действий, которые послужили основанием для утраты доверия к работнику.

Факт совершения указанных действий со стороны работника должен быть подтвержден документально (актом, докладной запиской, служебной запиской).

Такой документ может не составляться, если информацию о противоправных действиях работника работодатель получил, например, из правоохранительных органов.

Работник может быть уволен в связи с утратой доверия на основании результатов расследования и установления вины работника работодателем самостоятельно, без обращения в правоохранительные органы.

Для установления лица, совершившего виновные действия, работодателем создается комиссия. В процессе проведения расследования комиссия выясняет все обстоятельства события, оформляет (документирует) доказательства причинения или попытки причинения ущерба, устанавливает лицо (лица), виновное в причинении ущерба, степень его вины, запрашивает его письменные объяснения. По итогам работы комиссия должна составить акт в произвольной форме. Акт подписывается членами комиссии.

Важно! Работник, в отношении которого проводилось расследование, должен быть ознакомлен с актом под расписку.

При отказе работника от ознакомления с актом комиссии об этом должен быть составлен акт (с указанием даты, времени и места составления акта). С составленным актом работник также должен быть ознакомлен под расписку и в случае отказа от ознакомления в акте необходимо сделать об этом отметку.

III.

Важно! Если виновные действия, дающие основания для утраты доверия, совершены работником:

- вне места работы,
- по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей,

работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с ним по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но не позднее 1 года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

Важно! Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершены работником:

- по месту работы, и
- в связи с исполнением им трудовых обязанностей,

работник может быть уволен с работы (по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) при условии соблюдения работодателем порядка применения дисциплинарных взысканий.

IV.

Важно! До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен запросить у работника письменные объяснения (ст. 193 ТК РФ).

Законодательством не установлена форма, в которой должно быть затребовано объяснение работника.

На подготовку письменного объяснения по запросу работодателя работнику предоставляется срок не менее 2 рабочих дней.

Важно! Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Важно! Дисциплинарное может быть наложено работодателем не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Важно! Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения в данном случае является правом работодателя. С учетом всех обстоятельств события работодатель может принять решение о сохранении трудовых отношений с работником.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под расписку, то составляется соответствующий акт.

Важно! Работник вправе обжаловать в суд приказ/распоряжение, а также действия работодателя.

РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Увольнение сотрудника за невыход на работу

Сотрудник был принят на работу вахтовым методом в сентябре 2020 г. Отработав 1 месяц, на работу не вышел. На телефонные звонки не отвечает. Как уволить сотрудника, не нарушая требования трудового законодательства? Можно ли уволить задним числом, не проводя выплаты?

Ответ:

Если работодатель хочет уволить работника за прогул, сделать это возможно при одновременном выполнении следующих условий:

- работник без уважительных причин отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд;
- работодатель затребовал от работника письменные объяснения причин его отсутствия на рабочем месте и получил либо их, либо отказ в даче объяснений;
- работодатель ознакомил работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания либо получил от работника отказ от ознакомления с данным приказом.

Если хотя бы одно из вышеуказанных условий выполнено не будет, то увольнение работника за прогул невозможно.

Увольнение работника "задним" числом нормами действующего законодательства не предусмотрено, однако при увольнении за прогул работника днем его увольнения будет последний день его работы, то есть день, предшествующий первому дню прогула.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктом 6 части первой статьи 81 ТК РФ (ч. 3 ст. 192 ТК РФ).

В соответствии с пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях прогула, то есть отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Согласно ч. 1 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч. 2 ст. 193 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания 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).

Дата увольнения за прогул

Работник не выходит на работу с 28.09.2020 (отсутствие актируется). Ему направлено заказное письмо с уведомлением о вручении с просьбой предоставить объяснения о причинах отсутствия. 13.10.2020 почтой от работника получена объяснительная о том, что причиной невыхода является конфликт с руководителем отдела. Готовится приказ об увольнении за прогул. Приказ будет датирован 14.10.2020. Днем увольнения за прогул будет 14.10.2020 (дата издания приказа) или последний рабочий день, предшествовавший невыходу, 27.09.2020?

Ответ:

При увольнении работника за прогул днем его увольнения будет последний день его работы, то есть день, предшествующий первому дню прогула, при условии, что работник не возвращался к своим трудовым обязанностям после прогула.

Правовое обоснование:

Согласно пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях прогула, то есть отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

В соответствии с ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

Увольнение в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 81 ТК РФ

Возможно ли увольнение в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 81 ТК РФ работника, который непосредственно не обслуживает денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.)? Какие действия работника можно отнести к виновным, при наличии которых возможно увольнение по указанному основанию?

Ответ:

Расторжение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с утратой доверия возможно:

- только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.);
- при совершении работниками таких виновных действий, которые дали работодателю основание для утраты доверия к ним.

К виновным действиям работника, при наличии которых возможно увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, можно отнести, например, следующие:

- совершение хищения, утраты, уничтожения товарно-материальных ценностей или денежных средств, вверенных работнику, даже если по данному основанию не проводилось расследование правоохранительными органами и не было вынесено решение суда;
- нарушение кассовой дисциплины;
- продажа товаров по цене выше или ниже установленной;
- фиктивное списание товаров и ценностей;
- мошеннические действия;
- нарушение локальных нормативных актов, содержащих порядок выдачи товарных и денежных ценностей, и т.п.

Следует отметить, что конкретный перечень виновных действий работника, при наличии которых возможно увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, законом на данный момент не установлен.

Правовое обоснование:

Согласно п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Процедура увольнения за прогул

Сотрудник не выходит на работу. Работодатель по адресу регистрации отправил заказное письмо с просьбой пояснить причины невыхода на работу. Также работодатель ежедневно составляет акты о невыходе сотрудника. Достаточно ли направление заказного письма по месту регистрации работника с просьбой представить объяснения причин отсутствия на работе? Достаточно ли такого письма для его увольнения, если сотрудник не реагирует на это письмо?

Ответ:

Нет, недостаточно. Увольнение работника за прогул требует от работодателя соблюдения определенных условий, а именно:

- работник без уважительных причин отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд;
- работодатель затребовал от работника письменные объяснения причин его отсутствия на рабочем месте и получил либо их, либо отказ в даче объяснений;
- работодатель ознакомил работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания либо получил от работника отказ от ознакомления с данным приказом.

Если хотя бы одно из вышеуказанных условий выполнено не будет, то увольнение работника за прогул невозможно.

Время отсутствия работника на рабочем месте рекомендуется отмечать как неявку по невыясненным причинам до тех пор, пока не будут установлены причины его отсутствия.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктом 6 части первой статьи 81 ТК РФ (ч. 3 ст. 192 ТК РФ).

В соответствии с пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях прогула, то есть отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Согласно ч. 1 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч. 2 ст. 193 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания 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).

ОБОБЩЕНИЕ ПРАКТИКИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОНТРОЛЯ (НАДЗОРА) В СФЕРЕ
ТРУДА И ЕГО ОХРАНЫ
