Вопрос: В период дистанционной работы работник экстренно попал в больницу и не мог сразу сообщить об этом по месту работы. Возможность связаться с руководством появилась только по истечении трех дней. В это время работодатель уже издал приказ о его увольнении за прогул. Несмотря на ситуацию и обязательство работника представить справку из больницы, работодатель отказался изменить решение об увольнении. Имеет ли работник право на восстановление на работе, поскольку причина отсутствия уважительная, а увольнение проведено без выяснения обстоятельств?

Ответ:

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 4 декабря 2020 г. N ПГ/56975-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 24 ноября 2020 г., в пределах компетенции сообщает.

В соответствии с положениями части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) трудовой договор с работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае такого однократного грубого нарушения им трудовых обязанностей, как прогул. Прогулом является отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Из приведенного определения следует, что основным критерием прогула является отсутствие уважительных причин неявки сотрудника на работу. При этом необходимо понимать, что ТК РФ не содержит перечня причин, которые являются уважительными. Ввиду этого в каждом конкретном случае работодателю необходимо установить, является ли "уважительной" причина отсутствия работника на рабочем месте.

Исходя из этого увольнять сотрудника за прогул до выяснения обстоятельств его отсутствия на работе нельзя. Работодателю обязательно нужно зафиксировать факт отсутствия работника на рабочем месте. Для этого составляется акт в произвольной форме, который подписывается несколькими свидетелями. Оформить такой акт можно в любой день невыхода работника. Кроме того, факт отсутствия работника следует зафиксировать в табеле учета рабочего времени, для чего в нем ставится отметка "неявка по невыясненным причинам" (НН), которая затем, когда точно станет известно, что уважительных причин отсутствия не было, меняется на отметку "прогул" (ПР).

С момента фиксации в кадровых документах отсутствия работника на рабочем месте имеются все основания не начислять отсутствующему работнику заработную плату и, следовательно, не исполнять никаких обязательств перед бюджетом в данной части. В ситуации, когда у работодателя есть все основания полагать, что причины отсутствия сотрудника на работе неуважительные, он вправе уволить его на основании положений части первой статьи 81 ТК РФ за прогул.

Увольнение за прогул является мерой дисциплинарного взыскания. Следовательно, до расторжения трудового договора по данному основанию работодатель обязан соблюсти порядок, установленный статьей 193 ТК РФ.

Согласно частям первой - четвертой статьи 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.

Следовательно, прежде чем предпринимать какие-либо дальнейшие действия по увольнению работника, работодателю необходимо предпринять меры, чтобы выяснить причины отсутствия сотрудника на рабочем месте (например, направить заказное письмо с уведомлением о вручении по последнему известному адресу работника с просьбой объяснить причины отсутствия на работе, выехать на место проживания сотрудника, по возможности пообщаться с супругом, родственниками и соседями для выяснения причин отсутствия работника, сообщить в орган внутренних дел).

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного 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 шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Исходя из норм статьи 373 ТК РФ следует, что в периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника за ним сохраняется место работы (должность).

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 (часть шестая статьи 81 ТК РФ).

Дополнительно информируем, что в соответствии со статьей 352 ТК РФ каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом, основными среди которых являются:

самозащита работниками трудовых прав;

государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

судебная защита.

В соответствии с частью первой статьи 353 ТК РФ и пунктом 2 Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 года N 875 (далее - Положение), федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется Федеральной службой по труду и занятости и ее территориальными органами (государственными инспекциями труда). За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в государственную инспекцию труда по месту нахождения работодателя.

КонсультантПлюс: примечание.

В тексте документа, видимо, допущена опечатка: имеется в виду часть четвертая статьи 392 ТК РФ, а не часть третья.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть первая статьи 392 ТК РФ). При пропуске по уважительным причинам вышеуказанного срока он может быть восстановлен судом (часть третья статьи 392 ТК РФ).

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Юридического управления

Б.С.ГУДКО

04.12.2020