

Вопрос: Работнику установлен разъездной характер работы, у него нет рабочего места. Можно ли уволить такого работника за прогул, если он в течение рабочего дня не находился в месте, где должен был исполнять свои трудовые обязанности (например, не явился на встречу с клиентами или в офис работодателя для отчета и т.д.), и вообще не исполнял своих обязанностей?

Ответ:

ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

ПИСЬМО

от 24 июня 2021 г. N ПГ/16935-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев Ваше обращение, зарегистрированное 26 мая 2021 года, в пределах компетенции сообщает.

Если работа имеет разъездной характер, то соответствующее условие в обязательном порядке вносится в трудовой договор ([часть вторая статьи 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации - далее ТК РФ). Кроме того, согласно [абзацу второму части второй статьи 57](#) ТК РФ в трудовом договоре обязательно должно быть указано место работы.

В ситуации, когда работнику устанавливается разъездной характер работы, если такая работа осуществляется в пределах одного населенного пункта, в трудовом договоре достаточно указать этот населенный пункт. Если же работник выполняет свои обычные трудовые обязанности в том числе за пределами одного населенного пункта, то в трудовом договоре следует указать территорию, в пределах которой работник будет выполнять работу.

Работник при приеме на работу должен быть ознакомлен с порядком выполнения у данного работодателя работы, имеющей разъездной характер: установлена ли территория служебных поездок, какие установлены лимиты компенсационных выплат, какая предусмотрена отчетность по результатам служебных поездок.

Следовательно, в дни, когда работник должен выполнять трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором, он должен их выполнять.

В соответствии со [статьей 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 дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям.

Если в связи с учетом ранее наложенных взысканий у работодателя имеются основания для увольнения работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей ([пункт 5 части первой статьи 81](#) ТК РФ), то он вправе это сделать, надлежащим образом зафиксировав данные факты.

Обращаем Ваше внимание, что для обоснования правомерности увольнения работника с разъездным характером работы работодателю необходимо: вести учет рабочего времени и письменно оформлять указания для работника, если для исполнения таких указаний необходимо покинуть офис организации; кроме того, если возможно, установить обязанность появляться в основном офисе в определенные часы. Обосновывая правомерность увольнения работника за прогул при разъездном характере работы, работодатель должен доказать необходимость его нахождения в указанную дату по определенному адресу, поскольку в противном случае увольнение за прогул считается незаконным.

При этом при обращении за защитой своих прав такой работник будет обязан, в свою очередь, доказать факты исполнения им в указанные даты своих трудовых обязанностей.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления

24.06.2021

Б.С.ГУДКО