ПРОКУРАТУРА РАЗЪЯСНЯЕТ

Что является прогулом и какие последствия для работника он влечет?

В соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ прогулом понимается отсутствие 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).

Прогулом следует считать: невыход на работу без уважительных причин, то есть отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены); 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; 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; самовольное использование дней отгулов, а также 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.

Таким образом, если работник отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня, то такое отсутствие признается прогулом.

Трудовой кодекс РФ не содержит перечня уважительных причин для отсутствия работника на рабочем месте.

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: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ч. 1 ст. 192 ТК РФ).

При этом необходимо учитывать, что при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ).

Статья 193 ТК РФ устанавливает, что 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.