**Расторжение трудового договора с работником за совершение прогула.**

Трудовое законодательство предусматривает определенные гарантии, защищающие права работников при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя.

Согласно подпункту "а" пункта 6 части статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) прогул является грубым нарушением работником трудовых обязанностей, на основании которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником.

Прогул - это отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, или же более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Исходя из данного определения, можно выделить три условия, наличие которых необходимо при увольнении за прогул:

 время отсутствия — более 4 часов подряд;

 место отсутствия — рабочее;

 причина отсутствия — неуважительная.

Уволить работника за прогул можно, только если отсутствие длилось более 4 часов. Если же работник отсутствовал 4 часа и менее, уволить его за прогул нельзя. При этом перерыв на обед в данный период не входит, поскольку согласно статье 108 Трудового кодекса Российской Федерации в рабочее время не включается и используется работником по собственному усмотрению. Кроме этого, прогулом считается время отсутствия более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены). Если же работник отсутствовал, например, 2 часа до обеда с 9-00 до 11-00 и 2,5 часа после с 15-00 до 17-30, прогулом это не считается.

Под рабочим понимается место, где работник непосредственно занимается своей трудовой деятельностью.

Совсем не обязательно устанавливать рабочее место для каждого работника локальным документом или трудовым договором.

В случае отсутствия в трудовом договоре условия об уточнении рабочего места под рабочим местом работника будет подразумеваться местонахождение работодателя либо обособленное структурное подразделение организации и его местонахождение.

Увольнение работника за прогул не может быть признано обоснованным в случае, когда его отсутствие на рабочем месте по адресу нахождения работодателя обусловлено тем, что работник по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не включено в трудовой договор.

При увольнении дистанционного работника за прогул работодатель должен предоставить доказательства отсутствия выполнения им трудовой функции в определенный день. Это могут быть распечатки из специальной программы об отсутствии входа в нее сотрудника, отсутствие отчета, который работник обязан представить, и/или отсутствие ответа на сообщение работодателя в рамках оговоренного взаимодействия.

Основанием для расторжения трудового договора с работником за прогул может явиться его отсутствие на рабочем месте лишь без уважительных причин.

Трудовое законодательство не определяет перечень причин, которые являются уважительными, либо неуважительными, соответственно работодатель самостоятельно устанавливает, является ли та или иная причина неявки на работу уважительной.

Как показывает судебная практика, уважительными причинами чаще всего признаются:

-временная нетрудоспособность работника;

-сдача крови;

-чрезвычайные ситуации, повлекшие транспортные проблемы (отмена или задержка рейса);

-задержка выплаты заработной платы более чем на 15 дней (при условии письменного уведомления работодателя).

Что касается временной нетрудоспособности. Подтверждением такого состояния является листок нетрудоспособности. При этом листок нетрудоспособности не является единственным доказательством болезни работника. Данный факт может быть подтвержден также справкой лечебного учреждения об обращении за медицинской помощью, листом вызова скорой медицинской помощи, иными документами из которых бы достоверно следовал факт ухудшения состояния здоровья работника, исключающего возможность исполнения им трудовых обязанностей.

Судебная практика показывает, что довольно часто в последнее время работодатели увольняют сотрудников за прогул, связанный с несвоевременной выплатой зарплаты.

Если выплата зарплаты задержана на срок более 15 дней, работник может воспользоваться правом, предусмотренным частью 2 статьи 142 ТК РФ, и приостановить работу до момента выплаты. Об этом он должен письменно известить работодателя.

В период приостановления работы работник вправе отсутствовать на рабочем месте. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу (пункта 4 статьи 142 ТК РФ). По смыслу статьи 142 ТК РФ период приостановления работы длится до полного погашения задолженности, выплата работодателем части задержанных денежных средств не прерывает этот период и не является основанием для возобновления работы. При этом работник не обязан вновь извещать работодателя о приостановлении работы.

Согласно правовой позиции судов неуважительными могут быть признаны, в частности, следующие причины:

-обращение за медицинской помощью в медицинские учреждения без оформления листка нетрудоспособности, когда выданная работнику медицинская справка не свидетельствует о его нетрудоспособности, а лишь подтверждает прохождение обследования и получение медицинской консультации; самовольный уход в отпуск (нет надлежащих доказательств, подтверждающих предоставление отпуска, период отпуска не согласован в графике, работник не относится к тем категориям работников, кто может использовать отпуск в удобное для себя время); самовольное использование работником отгула без согласования с работодателем;

-безосновательный невыход работника на работу, на которую он был законно переведен.

Поскольку прогул - это грубое нарушение работником трудовых обязанностей, работодатель может уволить работника за прогул, даже если последний был совершен всего один раз. В то же время работодатель может применить и более мягкие меры дисциплинарного взыскания: объявить выговор или замечание.

Статьей 193 ТК РФ регламентированы порядок и сроки наложения дисциплинарного взыскания, отступление от которых повлечет его отмену в случае оспаривания.

До применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение о причинах его отсутствия на работе. Сделать это работник должен в течение двух рабочих дней.

При нарушении порядка применения дисциплинарного взыскания (в частности, если работодатель не затребовал от работника письменное объяснение по факту отсутствия на рабочем месте) увольнение такого работника будет признано незаконным. Но если работодатель предпринимал действия по истребованию от работника объяснений (например, путем направления по его месту жительства телеграммы), то увольнение работника правомерно.

Непредставление объяснений не является препятствием для работодателя применить к работнику дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание можно применить только в срок не позднее одного месяца со дня обнаружения прогула, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

Если работодатель уволил работника, а последний считает причины отсутствия на работе уважительными, то он может обратиться за защитой своих прав в районный суд по месту нахождения работодателя, месту своего жительства либо месту исполнения трудового договора. Иск, как вытекающий из трудовых отношений, государственной пошлиной не облагается.

Важно помнить о сроках обращения в суд. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. При этом, если суд придет к выводу, что работник был уволен незаконно (отсутствовали основания для увольнения, либо нарушен порядок увольнения), но срок для обращения в суд работником пропущен по неуважительной причине, то это является самостоятельной причиной для отказа в удовлетворении требований работника.