



Наш сотрудник долгое время не появлялся на работе. Руководитель дал указание: как только выйдет – уволить «по статье». Факт его отсутствия я каждый день фиксировала актами, причем привлекала к их составлению разных сотрудников. Чтобы запросить письменные объяснения, отправляла работнику письма по домашнему адресу, но все они остались без ответа. А время шло. В итоге получила от него по почте заявление об увольнении по собственному желанию, и уже через две недели работник явился за трудовой книжкой.

На вопрос, где он был столько времени, сотрудник ответил, что болел, но лечился дома и к врачу не ходил. Больничный он, естественно, не представил и фактически даже не отрицал, что прогулял. Я оформила его увольнение с формулировкой «по собственному желанию», чтобы «не связываться»... Чего мне это стоило и как расстроилась руководитель, говорить не буду. Убедить смогла, и хорошо...

Но вопрос остался: а можно ли вообще в такой ситуации уволить работника за прогул? Или лучше не рисковать и прекращать трудовые отношения по инициативе работника? Я считаю, что это не очень справедливо...



Светлана Горшнева,

юрист, главный специалист
по правовым вопросам
Центра развития
кадровых технологий,
опыт руководства кадровой
службой 3 года, эксперт
журнала

Прогульщик увольняется «по-собственному». Можно отказать?

Дополнительные материалы на
www.pro-personal.ru

Вопрос вы задаете непростой и очень интересный. Действительно, несправедливо, когда такой вот «нахальный прогульщик» фактически получает от работодателя подарок в виде увольнения по собственному желанию. Но давайте посмотрим, что по этому поводу говорит закон.

По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом

5

**ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ
ОБ УВОЛЬНЕНИИ
В ИНЫЕ СРОКИ**

1

При увольнении до окончания срока испытания – за три календарных дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ)

2

При заключении трудового договора на срок до двух месяцев – за три календарных дня (ч. 1 ст. 292 ТК РФ)

3

На сезонных работах – за три календарных дня (ч. 1 ст. 296 ТК РФ)

4

Для руководителя организации – за один месяц (ст. 280 ТК РФ)

5

Для спортсмена, тренера – за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев (ч. 1 ст. 348¹² ТК РФ)

РФ (далее – ТК РФ) или иным федеральным законом (ч. 1 ст. 80 ТК РФ).

Напомним, что для подачи заявления об увольнении «по-собственному» работнику необязательно присутствовать на рабочем месте. А значит, он вправе предупредить работодателя о своем желании расторгнуть трудовой договор, например, во время болезни, отпуска, командировки... или даже (как в вашем случае) при отсутствии на работе по неуважительным причинам.

Кроме того, ТК РФ также не уточняет, в каком порядке должно быть подано такое письменное заявление, следовательно, письмо от работника вы расценили как просьбу об увольнении совершенно правильно. Регламентируются законом только сроки предупреждения об увольнении работодателя, но и они в вашей ситуации сотрудником также соблюдены.

Аналогичного мнения придерживается и Роструд. Он прямо указал, что Трудовой кодекс РФ не содержит препятствий для подачи заявления об увольнении по собственному желанию в любой форме, в том числе путем направления его по почте (письмо Роструда от 05.09.2006 № 1551-6).

Далее вспомним еще одно очень важное правило: по истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. Что это означает для работодателя? А то, что он должен оформить увольнение в последний день срока предупреждения об увольнении. Никаких исключений из этого правила, если, конечно, работник по истечении срока предупреждения настаивает на увольнении, закон не содержит, следовательно, вы совершенно верно поступили, по истечении двух недель оформив увольнение по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, и убедив в правильности такого решения своего руководителя. Действие трудового договора продолжается только в том случае, если увольнение не было произведено, а работник не настаивает на нем и продолжает работать (ч. 6 ст. 80 ТК РФ).

ВЫ ДОЛЖНЫ ЭТО ЗНАТЬ

Работодатель обязан прекратить трудовой договор по истечении срока предупреждения работника об увольнении по собственному желанию.

ВЫ ДОЛЖНЫ ЭТО ЗНАТЬ

Прогоул является дисциплинарным проступком, за совершение которого работодатель вправе применить такой вид дисциплинарного взыскания, как увольнение работника

Таким образом, ситуация, когда увольнение не производится, возможна, но при этом сам работник должен быть с этим согласен. В противном случае работодатель будет нести ответственность за то, что не оформил увольнение работника вовремя: за задержку выдачи трудовой книжки, несвоевременный расчет при увольнении И в случае спора наверняка будет оплачивать работнику время вынужденного прогула.

А теперь самое время вернуться к вопросам справедливости. Рассматриваемая ситуация, безусловно, не очень приятная: работник прогуливает и даже не скрывает этого, а работодатель, соблюдающий все правила привлечения к дисциплинарной ответственности, фактически не успевает провести требуемую законом процедуру и вынужден оформить увольнение по инициативе работника.

Что поделать, нормы о привлечении к дисциплинарной ответственности и правила увольнения по собственному желанию сформулированы таким образом, что недобросовестный сотрудник фактически получает такую «лазейку» и избегает привлечения к ответственности. Единственным утешением для вас может стать только то, что вы не оплатите такому сотруднику время его отсутствия на рабо-



те по так и не выясненным причинам, хотя утешение, конечно, слабое.

НЕЛЬЗЯ!

Уволить не явившегося на работу работника за прогул (в том числе и за длительный прогул) до тех пор, пока не подтвердится, что он отсутствовал на работе без уважительных причин



Да, работник фактически совершил прогул, что, безусловно, может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения по соответствующему основанию.

И казалось бы, закон здесь полностью на стороне работодателя. Но на самом деле не все так просто, ведь нельзя забывать, во-первых, о процедуре, а во-вторых, о сроках привлечения к ответственности.

Увольнение за прогул – это крайняя мера дисциплинарного взыскания, поэтому в подобной ситуации должны быть очень четко соблюдены все сроки

и правила применения дисциплинарного взыскания, предусмотренные статьям 192 и 193 ТК РФ, т. к. уволенный работник, вполне вероятно, может обратиться в суд за защитой своих прав.

Прогул – это отсутствие на работе именно без уважительных причин. Наличие или отсутствие таких причин необходимо выяснить, прежде чем увольнять работника за данный проступок, иначе факт увольнения за прогул будет признан незаконным.

Как же узнать причины отсутствия работника? Ответ на данный вопрос

содержится в ч. 1 ст. 193 ТК РФ, в соответствии с которой до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен истребовать от работника письменное объяснение.

Согласитесь, что в той ситуации, которую мы рассматриваем, это сделать практически невозможно. Вы, конечно, могли в день появления работника на работе вручить ему требование о представлении объяснений своего отсутствия, но согласно ч. 1 ст. 193 ТК РФ писать это объяснение работник может в течение двух дней. И не в вашу пользу

А ЧТО ЗА ЭТО БУДЕТ?

Ответственность работодателя за нарушение процедуры увольнения работника

Нарушение	Ответственность
Задержка выдачи трудовой книжки	Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок (ст. 234 ТК РФ)
Задержка расчета при увольнении	При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, в том числе расчета с работником при увольнении, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не менее одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ)
Нарушение законодательства о труде и об охране труда	Работодатель может быть привлечен к административной ответственности. Административный штраф на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.: • на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 1000 до 5000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; • на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ)
Нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение	При таких условиях руководитель организации-работодателя может быть дисквалифицирован на срок от одного до трех лет (ч. 2 ст. 5.27 КоАП РФ)

в этой ситуации сыграет норма ч. 6 ст. 80 ТК РФ, предусматривающая порядок увольнения по инициативе работника в день истечения срока предупреждения об увольнении.

Этот срок существует в ТК РФ независимо от каких-либо обстоятельств, не прерывается и не продлевается на какие-либо периоды (например, на период процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности).

Если работник даже в такой ситуации, когда сам крутом виноват, будет утверждать, что вы задержали его трудовую книжку и вовремя по непонятным причинам не оформили увольнение, суд, проанализировав нормы трудового законодательства и изучив все обстоятельства дела, вероятнее всего, встанет на сторону работника.

Учитывая сложность процедуры увольнения за прогул, а также правила прекращения трудового договора по инициативе работника, получается, что в подобных ситуациях трудовой договор следует прекращать по основанию, предусмотренному п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, каким бы несправедливым это ни казалось.

РЕЗЮМЕ

Работник должен быть уволен в последний день срока предупреждения об увольнении по собственному желанию независимо от того, сколько времени и по каким причинам он отсутствовал на работе.

Постоянная консультационная поддержка кадровиков России

Есть проблема

ЭЛЕКТРОННАЯ СИСТЕМА КАДРОВИКА

Готовое решение!

Закажите **БЕСПЛАТНЫЙ** демодоступ к Электронной системе кадровика

или