



Вопрос: На выходные я уехал отдыхать в другой регион РФ и там заболел. В сложившихся обстоятельствах я не мог сразу оформить больничный и сообщить о случившемся по месту работы. На третий день я попал в больницу, оформил больничный лист и связался с работодателем, который запросил у меня объяснения о причинах отсутствия на работе. Находясь в больнице, я не смог представить письменные объяснения (только устно, по телефону), в результате чего был уволен за прогул. Является ли достаточным основанием для увольнения отсутствие письменных объяснений о причинах отсутствия на работе, если они не представлены по уважительной причине - в связи с нахождением на больничном в стационаре в другом городе?

Ответ:

**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ПИСЬМО
от 12 февраля 2021 г. N 14-2/ООГ-1238**

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации рассмотрел обращение от 28.01.2021 по вопросу о порядке увольнения за грубое нарушение работником трудовых обязанностей и сообщает.

В соответствии с [Положением](#) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19 июня 2012 г. N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в обращении, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

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) является прогулом - одним из оснований увольнения за грубое нарушение работником трудовых обязанностей ([подпункт "а" пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Кодекс)).

Поскольку увольнение за прогул является мерой дисциплинарного взыскания, при увольнении по данному основанию следует соблюдать порядок, предусмотренный [статьей 193](#) Кодекса.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Если работник отсутствует на работе длительное время, то работодатель обязан принять

меры для выяснения причин его отсутствия. В частности, направить работнику письмо с уведомлением о вручении с предложением явиться на работу и дать объяснение по поводу своего отсутствия на работе.

В случае если после принятых мер работник не появляется на работе и объяснений по поводу причин своего отсутствия не дает, необходимо составить акт о том, что работник на работу не приходит, объяснение о причинах отсутствия затребовать не представляется возможным.

Помимо установления и документального закрепления факта отсутствия работника на рабочем месте, работодатель должен решить вопрос уважительности причин отсутствия. [Кодекс](#) не содержит перечня уважительных причин для отсутствия работника на работе, поэтому в каждом случае этот вопрос работодатель решает самостоятельно в зависимости от конкретных обстоятельств.

В случае если причины окажутся неуважительными, работодатель вправе уволить такого работника по [подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения работника будет последний день его работы, то есть день, предшествующий прогулу.

В ситуации, изложенной в обращении, решая вопрос об увольнении за прогул, работодатель должен был быть уверен, что причина отсутствия работника на работе является неуважительной.

По общим правилам дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения.

При длительном прогуле месячный срок со дня обнаружения проступка исчисляется не с первого дня прогула, а с последнего, так как только после возвращения лица, совершившего прогул, станет известно, какова его причина и может ли быть применено дисциплинарное взыскание.

На основании [части 7 статьи 193](#) Кодекса работник вправе обжаловать дисциплинарное взыскание в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, в том числе в суд. Правомочность применения дисциплинарного взыскания устанавливается указанными органами.

Заместитель директора Департамента
оплаты труда, трудовых отношений
и социального партнерства
Т.В.МАЛЕНКО

12.02.2021