

31.07.19

Держпраці навела критерії визнання прогулу без поважних причин

Держпраці у Дніпропетровській області [нагадує](#), що прогулом вважається відсутність працівника без поважних причин на роботі протягом усього робочого дня. До прогулу прирівнюють відсутність працівника без поважних причин на роботі більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня. Не може вважатися прогулом відсутність працівника на робочому місці в той час, коли він був присутній на підприємстві. Якщо працівник не залишив місця розташування підприємства, його не може бути звільнено за прогул. До такого працівника може бути застосовано інші види дисциплінарного чи громадського впливу.

Прогулом без поважних причин вважається:

- залишення роботи без попередження власника або уповноваженого ним органу (далі — власник) працівником, з яким укладено трудовий договір на невизначений строк;
- залишення роботи до закінчення строку попередження про звільнення без згоди власника;
- залишення без поважних причин особою, з якою укладено строковий трудовий договір, роботи до закінчення строку трудового договору;
- самовільне залишення молодим спеціалістом (молодим працівником) роботи, на яку його направили після закінчення відповідного навчального закладу, до закінчення строку обов'язкового відпрацювання;
- самовільне використання без погодження з власником днів відгулів, чергової відпустки тощо.

Проте не може кваліфікуватися як прогул відмова працівника від виконання роботи, не обумовленої трудовим договором або на яку його було переведено всупереч чинному законодавству, а також незгода його продовжувати роботу в нових умовах у зв'язку зі змінами істотних умов праці, спричиненими змінами в організації виробництва і праці.

Відсутність працівника на роботі з поважних причин не може вважатися прогулом, а отже, і підставою для розірвання трудового договору. Законодавство про працю не містить переліку причин відсутності на роботі, які слід вважати поважними. У кожному окремому випадку їх наявність або відсутність визначає роботодавець. У разі виникнення спору про звільнення оцінку причин як поважних здійснює суд, розглядаючи цей спір. Судова практика визнає поважними причинами хворобу працівника, навіть якщо в нього немає листка непрацездатності; запізнення на роботу через аварії чи затори на дорогах; надання допомоги особам, які постраждали від нещасних випадків, тощо.

Факт відсутності працівника на роботі може бути підтверджено його письмовим поясненням, письмовими свідченнями інших працівників, відповідним актом, складеним у довільній формі безпосереднім керівником за участю не менше двох інших осіб, які є свідками відсутності на роботі працівника, щодо якого застосовується звільнення. Слід зазначити, що осіб, які беруть участь у складенні зазначеного акта, у разі виникнення спору та вирішення його в суді викликають до суду та допитують на судовому засіданні як свідків. Звільнити працівника з роботи за разовий випадок прогулу без поважних причин можливо, але таке звільнення є правом, а не обов'язком власника, і натомість він може застосовувати інші заходи дисциплінарного впливу.

При звільненні за прогул (як і за інше дисциплінарне порушення) трудові відносини вважають припиненими з першого дня невиходу на роботу, якщо працівник до часу видання наказу не працював. Але днем звільнення, зазначеним у наказі про звільнення, за загальним правилом, вважатиметься останній день роботи.

Звільнення за вчинення працівником прогулу (у т. ч. відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин є видом дисциплінарного стягнення і має застосовуватися з додержанням порядку дисциплінарних стягнень.

Розірвати трудовий договір з підстав, передбачених [п. 4 ст. 40 КЗпП](#) (у випадку прогулу, у т. ч. відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня без поважних причин), можна лише за попередньою згодою виборного органу первинної

профспілкової організації (профспілкового представника). У трудовій книжці робиться запис про звільнення: Звільнено за прогул без поважних причин,
[п. 4 ст. 40 КЗпП](#)

.

Читайте також:

- [Яким днем звільняти за прогул?](#)
- [Коли відсутність працівника на робочому місці не є прогулом?](#)

Джерело

[Держпраці у Дніпропетровській області](#)

dtkk.ua