
Увольнение за длительный прогул

Работник длительное время отсутствует на работе без уважительных причин.

В таблице использования рабочего времени за дни отсутствия проставлены прогулы, однако акты и докладные записки не составлялись. Спустя 6 месяцев после первого дня прогула принято решение уволить работника за длительный прогул.

Правомерно ли такое решение с учетом того, что дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка?

Нет, неправомерно.

Прогулом признается отсутствие работника на работе без уважительных причин более 3 ч в течение всего рабочего дня непрерывно или суммарно как на территории организации, так и на объекте вне территории организации, где он должен выполнять порученную работу (часть первая [п. 24 постановления Пленума ВС № 9](#)).

К прогулу также приравниваются преждевременный уход с работы, невыход в выходной или праздничный день (если работник привлекался на законных основаниях), оставление работы без предупреждения (при договоре на неопределенный срок) либо до истечения срока договора (при срочном трудовом договоре), использование неоплачиваемых дней отдыха или уход в отпуск без согласования с нанимателем.

К уважительным причинам отсутствия относятся болезнь работника, необходимость ухода за заболевшим членом семьи и другие подобные обстоятельства.

При этом не является прогулом использование работником положенных ему дней отдыха, если наниматель вопреки закону отказал в их предоставлении, а также отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда ([ст. 32 ТК](#)).

Увольнение за прогул допускается только при отсутствии на работе без уважительных причин более 3 ч (абз. 2 [п. 7 ст. 42 ТК](#)). Бремя доказывания факта отсутствия работника без уважительных причин лежит на нанимателе, но обязанность представить доказательства уважительности причин – на работнике.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни и (или) отпуска работника (ст. 200 ТК). Днем обнаружения считается день, когда о проступке стало известно лицу, которому работник непосредственно

подчинен. При длительном прогуле (2 и более рабочих дня подряд) работник может быть уволен первым днем прогула (часть девятая [ст. 43 ТК](#)). Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев, а по результатам ревизии, проверки – позднее 2 лет со дня совершения проступка.

Применение взыскания оформляется приказом, который должен содержать мотивы привлечения и объявляется работнику под подпись в 5-дневный срок, не считая времени его болезни и (или) отпуска ([ст. 199 ТК](#)). Работник, не ознакомленный с приказом о взыскании, считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Таким образом, увольнение за прогул возможно только при строгом соблюдении всех требований законодательства о труде.

[Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2023 № 9](#) «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров» (постановление Пленума ВС № 9).