

# ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ

## ПИСЬМО

от 14 февраля 2023 г. N ПГ/00965-6-1

Федеральная служба по труду и занятости, рассмотрев обращение, зарегистрированное 16 января 2023 года, в пределах компетенции сообщает.

В соответствии с подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае прогула, то есть отсутствия 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).

Согласно статье 192 ТК РФ увольнение за прогул является дисциплинарным взысканием. На основании статьи 192 ТК РФ в связи с неисполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение не представлено, то составляется соответствующий акт (часть первая статьи 193 ТК РФ). Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (часть вторая статьи 193 ТК РФ).

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

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.  
КонсультантПлюс: примечание.

В тексте документа, видимо, допущена опечатка: имеется в виду часть седьмая статьи 209 ТК РФ.

В силу части седьмой статьи рабочее место — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Рязанский областной суд в своем Апелляционном определении от 20 августа 2014 года N 33-1590 указал, что оставление места учебы является прогулом, поскольку курсы

повышения квалификации, на которые был направлен работник, являлись обязательными для работника, данный период является рабочим временем, входит в стаж его работы и оплачивается в установленном порядке.

Таким образом, полагаем, что отсутствие без уважительных причин работника на курсах повышения квалификации в течение рабочего дня может быть признано прогулом.

При этом если повышение квалификации работника осуществлялось по инициативе работодателя вне рабочего времени, то уволить работника за прогул в такой ситуации будет невозможно, поскольку прогулом является отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня.

Настоящее письмо не является правовым актом.

Начальник Правового управления  
Б.С.ГУДКО  
14.02.2023