



КонсультантПлюс
надежная правовая поддержка

Рабочая тетрадь

**Как уволить работника,
если он умер или пропал
без вести**

ЮРКОМП

г. Барнаул
Павловский тракт, 74
тел. 501-001



Основные нормативные документы

- ТК РФ, статьи 59, 66.1, 81, 83, 84.1, 192, 193
- ГК РФ, статьи 42, 165.1
- ГПК РФ, статьи 3, 276
- Определение Верховного Суда РФ от 30.07.2008 N 36-В08-23
- Федеральный закон от 15.11.1997 N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния"
- Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования"
- Федеральный закон от 12.01.1996 N 8-ФЗ "О погребении и похоронном деле"
- Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"
- "Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2020 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" (утв. Рострудом)
- Письмо Минтруда России от 12.02.2021 N 14-2/ООГ-1238
- Письмо Минфина России от 22.01.2020 N 03-04-05/3420
- Письмо Минтруда России от 17.09.2019 N 19-1/ООГ-210
- Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/56975-6-1
- Письмо Роструда от 07.08.2019 N ПГ/19593-6-1
- Письмо Роструда от 03.11.2010 N 3266-6-1
- Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1552-6
- Апелляционное определение Свердловского областного суда от 07.12.2018 по делу N 33-21460/2018
- Апелляционное определение Московского городского суда от 20.02.2018 по делу N 33-1729/2018
- Апелляционное определение Свердловского областного суда от 07.12.2018 N 33-21460/2018
- Апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.2018 N 33-1728/2018
- Апелляционное определение Иркутского областного суда от 22.06.2017 N 33-5844/2017
- Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 14.01.2016 N 33-572/2016
- Апелляционное определение Московского городского суда от 10.10.2012 по делу N 11-8860
- Апелляционное определение Верховного Суда Республики Бурятия от 11.04.2012 N 33-876
- Определение Приморского краевого суда от 21.05.2014 N 33-4878/2014
- Определение Санкт-Петербургского городского суда от 09.06.2014 N 33-9176

Выдержки из нормативных документов

УВОЛЬНЕНИЕ УМЕРШЕГО РАБОТНИКА

[Статья 83 ТК РФ](#)

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам...

б) смерть работника...

[Федеральный закон от 15.11.1997 N 143-ФЗ "Об актах гражданского состояния"](#)

[Статья 64](#)

Основанием для государственной регистрации смерти является:

документ о смерти, выданный медицинской организацией...

[Статья 66.1 ТК РФ](#)

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным [законом](#) информация.



[Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ "Об индивидуальном \(персонифицированном\) учете в системе обязательного пенсионного страхования"](#)

[Статья 11](#)

2.4. Страхователь представляет о работающих у него зарегистрированных лицах в случаях приема на работу, переводов на другую постоянную работу и увольнения <...>

[Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"](#)

15. Записи в трудовую книжку о причинах увольнения (прекращения трудового договора) вносятся в точном соответствии с формулировками Трудового [кодекса](#) Российской Федерации или иного федерального закона в следующем порядке:

в [графе 1](#) ставится порядковый номер записи; в [графе 2](#) указывается дата увольнения (прекращения трудового договора); в [графе 3](#) делается запись о причине увольнения (прекращения трудового договора); в [графе 4](#) указывается наименование документа, на основании которого внесена запись, - приказ (распоряжение) или иное решение работодателя, его дата и номер.

[Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"](#)

19. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт [части первой статьи 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

[Статья 59 ТК РФ](#)

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

[Письмо Минфина России от 22.01.2020 N 03-04-05/3420](#)

Исходя из положений [пункта 6 части 1 статьи 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс) смерть работника является основанием для прекращения трудового договора.

При этом согласно положениям [статьи 141](#) Трудового кодекса заработная плата, а также иные выплаты, не полученные ко дню смерти работника, выдаются членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти.

[Статья 84.1 ТК РФ](#)

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника...

[Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"](#)

16. Датой увольнения (прекращения трудового договора) считается последний день работы, если иное не установлено федеральным законом, трудовым договором или соглашением между работодателем и работником.

[Статья 83 ТК РФ](#)

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон: <...>

б) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица [умершим](#) или [безвестно отсутствующим](#);

[Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1552-6](#)

В трудовой книжке работника в этом случае делается соответствующая запись со ссылкой на свидетельство о смерти или решение суда о признании лица безвестно отсутствующим или умершим.

При отсутствии указанных документов работодатель не вправе прекратить трудовой договор с работником.



[Федеральный закон от 12.01.1996 N 8-ФЗ "О погребении и похоронном деле"](#)

[Статья 10](#)

2. Выплата социального пособия на погребение производится в день обращения на основании справки о смерти:

организацией (иным работодателем), которая являлась страхователем по обязательному социальному страхованию... по отношению к умершему на день смерти...

органом социальной защиты населения по месту жительства в случаях, если умерший не подлежал обязательному социальному страхованию... на день смерти...

[Приказ Минтруда России от 19.05.2021 N 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек"](#)

38. В случае смерти работника трудовая книжка после внесения в нее соответствующей записи о прекращении трудового договора выдается на руки члену семьи работника, предъявившему свидетельство о смерти под расписку или высылается по почте по письменному заявлению одного из родственников.

[Письмо Минтруда России от 17.09.2019 N 19-1/ООГ-210](#)

По существу изложенного в обращении вопроса сообщаем, что в настоящее время порядок вывоза, пересылки и истребования личных документов советских и иностранных граждан и лиц без гражданства из СССР за границу, утвержденный [Законом СССР от 24 июня 1991 г. N 2261-1](#), является действующим.

В соответствии с [абзацем 1 статьи 3](#) указанного Закона вывозу и пересылке за границу не подлежат трудовые книжки, военные билеты и удостоверения личности.

Таким образом, полагаем, что отказ работодателя в пересылке трудовой книжки за границу является правомерным.

УВОЛЬНЕНИЕ ПРОПАВШЕГО РАБОТНИКА

[Статья 192 ТК РФ](#)

За совершение дисциплинарного проступка... работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

3) увольнение по соответствующим основаниям.

[Статья 193 ТК РФ](#)

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт....

[Письмо Роструда от 07.08.2019 N ПГ/19593-6-1](#)

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан запросить у работника письменное объяснение. На предоставление объяснений работнику отводится два рабочих дня. Если работник не предоставил объяснение, работодатель составляет соответствующий акт ([часть первая статьи 193 ТК РФ](#)).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания ([часть вторая статьи 193 ТК РФ](#)).

[Статья 81 ТК РФ](#)

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) 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).



[Статья 83 ТК РФ](#)

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

[Статья 84.1 ТК РФ](#)

<...> Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному [подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81](#) или [пунктом 4 части первой статьи 83](#) настоящего Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с [частью второй статьи 261](#) настоящего Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим [Кодексом](#), иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

[Письмо Минтруда России от 12.02.2021 N 14-2/ООГ-1238](#)

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.

["Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2020 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" \(утв. Рострудом\)](#)

Дата увольнения за прогул

Работник не выходит на работу с 28.09.2020 (отсутствие актируется). Ему направлено заказное письмо с уведомлением о вручении с просьбой предоставить объяснения о причинах отсутствия. 13.10.2020 почтой от работника получена объяснительная о том, что причиной невыхода является конфликт с руководителем отдела. Готовится приказ об увольнении за прогул. Приказ будет датирован 14.10.2020. Днем увольнения за прогул будет 14.10.2020 (дата издания приказа) или последний рабочий день, предшествовавший невыходу, 27.09.2020?

Ответ:

При увольнении работника за прогул днем его увольнения будет последний день его работы, то есть день, предшествующий первому дню прогула, при условии, что работник не возвращался к своим трудовым обязанностям после прогула.

[Определение Верховного Суда РФ от 30.07.2008 N 36-В08-23](#)

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания...



[Апелляционное определение Свердловского областного суда от 07.12.2018 по делу N 33-21460/2018](#)

Поскольку допущенное истцом нарушение трудовой дисциплины носило длящийся характер (Л.А. отсутствовал на рабочем месте со 02.07.2016 по 30.11.2016), при этом в течение всего периода прогула работодателем предпринимались меры к выяснению причин отсутствия его на работе (письменные обращения к работнику с требованием о предоставлении объяснений, телефонные звонки, выход по месту регистрации с целью получения письменных объяснений о причинах невыхода на работу), в то время как истец, 01.07.2016 самовольно покинув рабочее место, на протяжении почти пяти месяцев не интересовался вопросом оформления прекращения трудовых отношений с Предприятием, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что применение к истцу дисциплинарного взыскания за длительный прогул по истечении месячного срока со дня начала его отсутствия на рабочем месте не свидетельствует о нарушении срока, предусмотренного ч. 3 ст. 193 Трудового кодекса РФ, поскольку, если дисциплинарный проступок носит длящийся характер, указанный срок начинает исчисляться с момента окончания прогула. Несмотря на активные попытки работодателя выяснить причины отсутствия истца на работе, от предоставления объяснений Л.А. фактически уклонился, однако в соответствии с ч. 2 ст. 193 Трудового кодекса РФ непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

[Апелляционное определение Московского городского суда от 20.02.2018 по делу N 33-1729/2018](#)

На работодателе лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания.

[Апелляционное определение Иркутского областного суда от 22.06.2017 по делу N 33-5844/2017](#)

Доводы апелляционной жалобы о нарушении ответчиком порядка увольнения, предусмотренного ст. 193 ТК РФ, необоснованны, поскольку до применения дисциплинарного взыскания от работника затребованы письменные объяснения, что подтверждается телефонограммой, смс-сообщениями, детализацией телефонных звонков и смс-сообщений. При этом, не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

[Апелляционное определение Московского городского суда от 10.10.2012 по делу N 11-8860](#)

Суд обоснованно исходил из того, что в актах от 20.03.2011 и от 25.03.2011, подписанных свидетелями, отражен лишь результат телефонных разговоров с истцом одного из свидетелей ***, что не может быть расценено как надлежащее затребование у работника письменного объяснения в порядке ст. 193 Трудового кодекса РФ, а также как подтверждение факта отказа работника от предоставления таких объяснений. Также отсутствуют какие-либо доказательства направления *** приказа об увольнении и сообщении ей причин и основания увольнения. Кроме того, судом учтено, что в соответствии с актом от 20.03.2011 истцу предоставлен срок для дачи объяснений до 25.03.2011, в то время как приказ об увольнении издан 21.03.2011.

[Апелляционное определение Свердловского областного суда от 07.12.2018 по делу N 33-21460/2018](#)

Поскольку допущенное истцом нарушение трудовой дисциплины носило длящийся характер (Л.А. отсутствовал на рабочем месте со 02.07.2016 по 30.11.2016), при этом в течение всего периода прогула работодателем предпринимались меры к выяснению причин отсутствия его на работе (письменные обращения к работнику с требованием о предоставлении объяснений, телефонные звонки, выход по месту регистрации с целью получения письменных объяснений о причинах невыхода на работу), в то время как истец, 01.07.2016 самовольно покинув рабочее место, на протяжении почти пяти месяцев не интересовался вопросом оформления прекращения трудовых отношений с Предприятием, суд первой инстанции пришел к правильному выводу о том, что применение к истцу дисциплинарного взыскания за длительный прогул по истечении месячного срока со дня начала его отсутствия на рабочем месте не свидетельствует о нарушении срока,



предусмотренного [ч. 3 ст. 193](#) Трудового кодекса РФ, поскольку, если дисциплинарный проступок носит длящийся характер, указанный срок начинает исчисляться с момента окончания прогула.

[Статья 84.1 ТК РФ](#)

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

[Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/56975-6-1](#)

Согласно [частям первой - четвертой статьи 193](#) ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Следовательно, прежде чем предпринимать какие-либо дальнейшие действия по увольнению работника, работодателю необходимо предпринять меры, чтобы выяснить причины отсутствия сотрудника на рабочем месте (например, направить заказное письмо с уведомлением о вручении по последнему известному адресу работника с просьбой объяснить причины отсутствия на работе, выехать на место проживания сотрудника, по возможности пообщаться с супругом, родственниками и соседями для выяснения причин отсутствия работника, сообщить в орган внутренних дел).

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.

[Статья 165.1 ГК РФ](#)

1. Заявления, уведомления, извещения, требования или иные юридически значимые сообщения, с которыми закон или сделка связывает гражданско-правовые последствия для другого лица, влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующего сообщения ему или его представителю.

Сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило лицу, которому оно направлено (адресату), но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним.

[Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 14.01.2016 по делу N 33-572/2016](#)

Приказом ответчика N 87 от 02 сентября 2015 года С.Д. уволен по подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации - за прогул.

Основанием к увольнению истца послужили докладная записка начальника службы контроля А. от 26 августа 2015 года, акт об отсутствии С.Д. на рабочем месте 26 августа 2015 года, телеграмма от 27 августа 2015 года, направленная С.Д. с требованием о предоставлении письменных объяснений по факту отсутствия на рабочем месте, акт от 02 сентября 2015 года о непредоставлении С.Д. письменных объяснений по факту прогула 26 августа 2015 года...

Из материалов дела следует, что ответчиком во исполнение части 1 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации принимались все необходимые меры для получения письменных объяснений С.Д. по факту отсутствия на рабочем месте длительное время.

Так в адрес истца неоднократно работодателем 27 августа 2015 года направлялись уведомления о необходимости дать объяснения по факту отсутствия на рабочем месте 18 августа, 22 августа, 26 августа 2015 года.

Согласно уведомлениям ПАО "Таттелеком" от 29 августа 2015 года телеграммы С.Д. не вручены, указана причина невручения: "дом закрыт, абонент по извещению за телеграммой не является".



Таким образом, указанная телеграмма, как и другие уведомления в адрес истца, не были получены последним по независящим от ответчика причинам.

При таких обстоятельствах судебная коллегия считает, что работодателем были предприняты все меры для получения объяснения от истца, однако последний уклонился от дачи объяснений о причинах неявки на работу.

Таким образом, установив, что требования статей 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации ответчиком соблюдены, суд пришел к обоснованному выводу о правомерном увольнении истца по указанным выше причинам и отсутствию правовых оснований для удовлетворения заявленных С.Д. исковых требований.

[Определение Санкт-Петербургского городского суда от 09.06.2014 N 33-9176](#)

Обстоятельства, послужившие причиной увольнения, подтверждены объяснениями свидетелей, актами об отсутствии на рабочем месте от <дата> и по день увольнения, табелями учета рабочего времени, объяснениями ответчика о том, что истец, будучи обязанным исполнять свои должностные обязанности, самовольно отсутствовал с <дата> на рабочем месте.

Отсутствие на работе в указанный период истцом не оспаривалось.

До применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем от истца были затребованы объяснения о причинах отсутствия на работе письмом от <дата> и телеграммой от <дата>, которые не были получены истцом в связи с отсутствием по месту жительства без уважительных причин и без сообщения таких причин ответчику, неполучением по месту жительства корреспонденции в период такого отсутствия и непринятием мер к этому.

Поскольку ответчик истребовал от истца объяснения о причинах отсутствия на работе с <дата> телеграммой от <дата>, а истец ее мог получить при добросовестной реализации своих прав, однако не получил по состоянию на <дата>, следует признать, что ответчиком соблюдены предусмотренные ст. 193 [ТК РФ] требования, и увольнение произведено по истечении предоставленного законом для предоставления объяснений двух рабочих дней после извещения организации связи о неявке адресата за получением телеграммы.

При изложенных обстоятельствах суд пришел к обоснованному выводу об отсутствии правовых оснований для удовлетворения заявленных требований.

[Апелляционное определение Московского городского суда от 24.01.2018 по делу N 33-1728/2018](#)

Из актов представленных суду от 22.02.2017 г. (л.д. 41) и 02.03.2017 г. (л.д. 42) видно, что комиссия в составе сотрудников прибыла по месту постоянной регистрации работника с целью затребовать от О.С.С. объяснения, дверь никто не открыл, объяснения истребованы не были и копия приказа вручена не была.

Отменяя решение по делу судебная ... приходит к выводу о том, что в данном случае право работника на предоставление работодателю объяснений было нарушено. Представленные суду акты не подтверждают истребование работодателем у работника объяснений, составлены в его отсутствие, что свидетельствует о существенном нарушении порядка увольнения, влекущего признание увольнения работника незаконным.

[Письмо Минтруда России от 12.02.2021 N 14-2/ООГ-1238](#)

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.

[Письмо Роструда от 04.12.2020 N ПГ/56975-6-1](#)

Исходя из этого увольнять сотрудника за прогул до выяснения обстоятельств его отсутствия на работе нельзя. Работодателю обязательно нужно зафиксировать факт отсутствия работника на рабочем месте. Для этого составляется акт в произвольной форме, который подписывается несколькими свидетелями. Оформить такой акт можно в любой день невыхода работника. Кроме того, факт отсутствия работника следует зафиксировать в таблице учета рабочего времени, для чего в нем ставится отметка "неявка по невыясненным причинам" (НН), которая затем, когда точно станет известно, что уважительных причин отсутствия не было, меняется на отметку "прогул" (ПР).



[Письмо Минтруда России от 12.02.2021 N 14-2/ООГ-1238](#)

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. Правомерность применения дисциплинарного взыскания устанавливается указанными органами.

["Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2020 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований" \(утв. Рострудом\)](#)

Сотрудник не выходит на работу. Работодатель по адресу регистрации отправил заказное письмо с просьбой пояснить причины невыхода на работу. Также работодатель ежедневно составляет акты о невыходе сотрудника. Достаточно ли направление заказного письма по месту регистрации работника с просьбой представить объяснения причин отсутствия на работе? Достаточно ли такого письма для его увольнения, если сотрудник не реагирует на это письмо?

Ответ:

Нет, недостаточно. Увольнение работника за прогул требует от работодателя соблюдения определенных условий, а именно:

- работник без уважительных причин отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд;
- работодатель затребовал от работника письменные объяснения причин его отсутствия на рабочем месте и получил либо их, либо отказ в даче объяснений;
- работодатель ознакомил работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания либо получил от работника отказ от ознакомления с данным приказом.

Если хотя бы одно из вышеуказанных условий выполнено не будет, то увольнение работника за прогул невозможно.

Время отсутствия работника на рабочем месте рекомендуется отмечать как неявку по невыясненным причинам до тех пор, пока не будут установлены причины его отсутствия.

[Письмо Роструда от 03.11.2010 N 3266-6-1](#)

...при заключении срочного трудового договора стороны могут определить его продолжительность, указав конкретное событие...

[Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1552-6](#)

...в соответствии с п. 1 ст. 59 ТК в случае длительного отсутствия работника работодатель вправе заключить срочный трудовой договор с другим работником на период его отсутствия...

[Статья 42 ГК РФ](#)

Гражданин может быть по заявлению заинтересованных лиц признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания.

[Статья 3 ГПК РФ](#)

1. Заинтересованное лицо вправе в порядке, установленном законодательством о гражданском судопроизводстве, обратиться в суд за защитой нарушенных либо оспариваемых прав, свобод или законных интересов.

[Статья 276 ГПК РФ](#)

Заявление о признании гражданина безвестно отсутствующим или об объявлении гражданина умершим подается в суд по месту жительства или месту нахождения заинтересованного лица.



[Определение Приморского краевого суда от 21.05.2014 по делу N 33-4878/2014](#)

Работодатель ЗАО "ФИО8" просил признать безвестно отсутствующим работника ФИО1, замещавшего должность инспектора, поскольку с ДД.ММ.ГГГГ до настоящего времени он не работает, не является для дачи объяснений по поводу прогулов, отсутствует по месту регистрации <адрес>. Мерами розыска установить место нахождения ФИО1 не представилось возможным.

Согласно ст. 277 ГПК РФ в заявлении о признании гражданина безвестно отсутствующим или об объявлении гражданина умершим должно быть указано, для какой цели необходимо заявителю признать гражданина безвестно отсутствующим или объявить его умершим, а также должны быть изложены обстоятельства, подтверждающие безвестное отсутствие гражданина, либо обстоятельства, угрожавшие пропащему без вести смертью или дающие основание предполагать его гибель от определенного несчастного случая.

Решение суда о признании гражданина безвестно отсутствующим или об объявлении гражданина умершим будет являться законным основанием для увольнения работника по п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Датой расторжения трудового договора в данном случае будет дата вступления решения суда в законную силу либо дата, указанная в судебном решении. В трудовую книжку вносится запись о прекращении трудовых отношений со ссылкой на п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Согласно ч. 1 ст. 42 Гражданского кодекса РФ гражданин может быть по заявлению заинтересованных лиц признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания. Из данной нормы следует, что, если по истечении года розыскных мероприятий работник не найден, работодатель вправе подать заявление в суд о признании пропавшего работника безвестно отсутствующим.

Как следует из материалов дела, директор филиала ЗАО "ФИО8" ФИО7 обратился в суд с указанным заявлением в связи с необходимостью решения вопроса об увольнении ФИО1.

Таким образом, в рассматриваемом случае заявитель является заинтересованным лицом по делу.

[Определение Приморского краевого суда от 21.05.2014 по делу N 33-4878/2014](#)

Решение суда о признании гражданина безвестно отсутствующим или об объявлении гражданина умершим будет являться законным основанием для увольнения работника по п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ. Датой расторжения трудового договора в данном случае будет дата вступления решения суда в законную силу либо дата, указанная в судебном решении. В трудовую книжку вносится запись о прекращении трудовых отношений со ссылкой на п. 6 ч. 1 ст. 83 ТК РФ.

Согласно ч. 1 ст. 42 Гражданского кодекса РФ гражданин может быть по заявлению заинтересованных лиц признан судом безвестно отсутствующим, если в течение года в месте его жительства нет сведений о месте его пребывания. Из данной нормы следует, что, если по истечении года розыскных мероприятий работник не найден, работодатель вправе подать заявление в суд о признании пропавшего работника безвестно отсутствующим.



Полезная информация в КонсультантПлюс



Краткую инструкцию по выплате ПОСОБИЯ НА ПОГРЕБЕНИЕ можно найти в [Типовой ситуации: Пособие на погребение: как выплатить и возместить из ФСС \(Издательство "Главная книга", 2021\)](#)

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – ПОСОБИЕ НА ПОГРЕБЕНИЕ
 - перейти в [Типовую ситуацию: Пособие на погребение: как выплатить и возместить из ФСС \(Издательство "Главная книга", 2021\)](#) (третий документ в списке)
 - в Типовой ситуации Вы найдете пошаговый порядок выплаты и учета пособия на погребение, а также пример заявления на выплату пособия на погребение и пример заявления в ФСС на возмещение расходов на пособие на погребение



Разобраться, какие РИСКИ могут возникнуть при нарушении порядка УВОЛЬНЕНИЯ ПО ОБСТОЯТЕЛЬСТВАМ, НЕ ЗАВИСЯЩИМ ОТ ВОЛИ СТОРОН, можно с помощью [Готового решения: Как уволить работника по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон \(КонсультантПлюс, 2021\)](#)

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать – **РИСКИ УВОЛЬНЕНИЯ ВОЛЯ СТОРОН**
 - перейти в [Готовое решение: Как уволить работника по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон \(КонсультантПлюс, 2021\)](#) (первый документ в списке)
 - в Готовом решении Вы найдете информацию о том, чем рискует организация при нарушении порядка увольнения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон



Информацию о правомерности увольнения работника за прогул, если он САМОВОЛЬНО ИСПОЛЬЗОВАЛ ОТПУСК без сохранения заработной платы, можно найти в [Путеводителе по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении за прогул](#)

- Как найти
- перейти в Быстрый поиск и набрать значимые слова - **САМОВОЛЬНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОТПУСКА**
 - перейти [Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении за прогул](#) (второй документ в списке)
 - в разделе 3.1. Вы найдете ответ на вопрос и значимые судебные решения с краткой характеристикой: требования работника, обстоятельства дела, вывод и обоснование суда. В полный текст судебных решений можно перейти по ссылкам;
 - перейдя по ссылке в "Последствия для работодателя в зависимости от решения суда", Вы найдете полезную информацию о последствиях для работодателя в зависимости от того, какое решение будет принято - в пользу работника или работодателя.

Практический пример

Работник умер в понедельник 18 октября, а его последним рабочим днем была пятница 15 марта. Какой датой нужно уволить работника?

Решение

Датой увольнения следует считать 18 октября - дату смерти работника, указанную в свидетельстве о смерти. Значит, именно 18 октября следует указать в приказе об увольнении и в трудовой книжке.

Выводы по вопросу

1. В случае смерти сотрудника основанием для увольнения будет свидетельство о смерти, а дата смерти, указанная в нем – днем увольнения.
2. Если работник отсутствовал на работе длительное время и впоследствии выяснится, что он прогуливал, уволить его нужно текущей датой, то есть после окончания прогула и получения от него объяснений. Если же после прогула человек не приступал к трудовым обязанностям, то датой увольнения будет последний рабочий день перед прогулом.



3. Прежде чем уволить работника за прогул, нужно затребовать у него объяснение его отсутствия на работе. Затребовать от работника объяснения можно, направив ему по почте уведомление с просьбой о предоставлении объяснений.
4. Роструд разъясняет, что увольнять отсутствующего работника за прогул до выяснения обстоятельств нельзя, так как только после его возвращения станет известна причина отсутствия и можно ли применить дисциплинарное взыскание. Время отсутствия работника на рабочем месте рекомендуется отмечать как неявку по невыясненным причинам до тех пор, пока не будут установлены причины его отсутствия.
5. Если вы уволите пропавшего сотрудника за прогул, а потом окажется, что тот действительно надолго заболел, нужно отменить приказ об увольнении, признать недействительной запись об увольнении в трудовой книжке, и когда работник выйдет на работу, оплатить ему больничный.

www.jurkomp.ru

Приемная – 500-717

«Линия консультаций» (zakaz@jurkomp) – 501-001, 8-800-333-8607 (бесплатный)

«Главная книга» (kniga@jurkomp.ru) - 50-07-14

Линия консалтинга - consalting@jurkomp.ru

