



СПРАШИВАЛИ? ОТВЕЧАЕМ...

? Работник ушёл в ежегодный оплачиваемый отпуск. В день выхода на работу из отпуска и в следующие дни работник на работе не появился. Фактически, он уже длительное время отсутствует на работе и не выходит на связь с работодателем. Можно ли его уволить за прогул?

ОТВЕТ: Уволить за прогул возможно при одновременном выполнении следующих условий:

- работник без уважительных причин отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд;
- работодатель затребовал от работника письменные объяснения причин его отсутствия 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.

Если по истечении двух рабочих дней ничего этого работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Но при этом именно тот факт, что объяснения затребованы, «развязывает руки» работодателю. Если требование направить некому, то и факта затребования нет;

- 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 не выполнено, то увольнение за прогул невозможно.

В данной ситуации необходимо отмечать в таблице учёта рабочего времени отсутствие работника как отсутствие по невыясненным причинам и продолжать связываться с работником.

Может быть, с работником в отпуске что-то случилось, и у него нет объективной возможности сообщить об этом работодателю.

? Во время ежегодного оплачиваемого отпуска работник прошёл диспансеризацию и требует у работодателя дополнительный выходной день, положенный для прохождения диспансеризации. Прав ли работник?

ОТВЕТ: Нет, не прав.

Для прохождения диспансеризации работник вправе получить освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

Чтобы воспользоваться этим правом, работнику необходимо написать на имя работодателя заявление. При этом день (дни) прохождения диспансеризации необходимо согласовать с работодателем.

Оплачиваемые дни предоставляются работнику непосредственно ДЛЯ прохождения диспансеризации, а не ЗА её прохождение. Перенос дней, использованных для прохождения диспансеризации во время отпуска, законодательством не предусмотрен.

Вывод: в данной ситуации работодатель не обязан работнику предоставлять дополнительные выходные дни.