

Об увольнении за прогул

Верховный суд Российской Федерации не поддерживает формальный подход к прогулу.

Так, недостаточно установить, что сотрудник отсутствовал, и соблюсти порядок привлечения его к ответственности - нужно уделить внимание и фактическим обстоятельствам.

Например, следует оценить - уважительна ли причина, по которой сотрудник отсутствовал; проверить, соблюден ли порядок согласования ухода с работы.

В частности, нередко в Правилах внутреннего трудового распорядка (ПВТР) установлена одна процедура, а на деле сотрудники «отпрашиваются» по-другому (на это может обратить внимание суд).

Поэтому лучше сделать так, чтобы порядок согласования был единым.

Кроме того, обязательно следует учитывать тяжесть проступка, отношение провинившегося лица к труду, его предшествующее поведение, длительность его работы в организации, возможность применить менее строгое взыскание.

(Определение Верховного Суда Российской Федерации от 18.06.2018 № 66-КГ 18-8).

Заместитель прокурора
Тужинского района

юрист 1 класса

А.Ю. Рябов