

**ЯКОВЛЕВСКАЯ ТЕРРИТОРИАЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ**

**ПРАВОВАЯ ЛИСТОВКА № 8 (август 2021 г.)**

**«*Увольнение пропавшего работника"***

|  |  |
| --- | --- |
| Иногда в кадровой практике встречаются очень непростые ситуации. Например, продолжительное — полгода, год и более — отсутствие сотрудника на работе. Если при этом он выходит на связь или работодатель из каких-либо других источников узнает о его статусе и местонахождении, выход очевиден — можно уволить такого сотрудника за прогул. Разумеется, при условии, что причины его отсутствия не считаются уважительными. Потому что отсутствие по причине болезни (даже весьма продолжительное), подтвержденное медицинскими документами, не дает работодателю права уволить заболевшего работника в одностороннем порядке.  Но как поступить, если никаких достоверных сведений об отсутствующем сотруднике нет, на связь он не выходит, а родственники и коллеги не обладают достоверными данными о его местонахождении?  Закон прямо не говорит, как уволить пропавшего работника, чтобы это не считалось правонарушением. Но если получится доказать, что он умер или пропал без вести, договор можно будет прекратить на основании **п. 5 части 1 ст. 83 ТК РФ.** Этой же точки зрения придерживаются и суды, и Федеральная служба по труду и занятости (письмо Роструда от 05.09.2006 № 1552-6  Общий порядок увольнения пропавшего сотрудника: пошаговый алгоритм  **Шаг 1.** Организуйте поиск Закон не обязывает работодателя это делать, но чем раньше выяснится причина длительного отсутствия сотрудника, тем скорее решится вопрос с его возможным увольнением. Подключите все доступные каналы: обратитесь к родственникам пропавшего работника, если у вас есть их контакты направьте соответствующие запросы в медицинские учреждения и правоохранительные органы по месту его жительства Возможно, ни о каком прогуле речь не идет и сотрудник лежит в больнице или пребывает под стражей, не имея возможности сообщить об этом на работу. Можно отправить на его домашний адрес представителя организации — возможно, он сможет прояснить ситуацию напрямую или через соседей.  **Шаг 2.** Подготовьте документальную базу Недостаточно просто сказать, что отсутствие работника заметили и предприняли все усилия для его поиска. Сначала составьте письменный акт об отсутствии на работе, а в дальнейшем делайте это ежедневно, чтобы оформить таким образом каждый пропущенный сотрудником рабочий день. В акте указывайте не только дату, но и точное время отсутствия, например что он отсутствует на работе более года.   Акт об отсутствии сотрудника на рабочем месте (для подтверждения факта прогула). Если отсутствие затянулось,  составлять такие акты можно реже — например, ***еженедельно или ежемесячно.*** | Также в первые дни предполагаемого прогула составьте запрос на имя сотрудника о необходимости дать письменные объяснения своего отсутствия и отправьте его заказным письмом с уведомлением о вручении (иначе прогульщик может сказать, что никакого письма не получал и не знал, что его разыскивают). Дальше действуйте по обстоятельствам.  Акт о невозможности получения письменных объяснений  **Шаг 3**. Если сотрудник нашелся, но смог подтвердить, что отсутствовал по уважительной причине (заболел, попал в больницу и т.п.) В этом случае увольнение за прогул будет незаконным. Но в некоторых ситуациях у работодателя есть возможность уволить такого сотрудника по другим основаниям (например, если причиной отсутствия становится призыв на военную службу или отбывание назначенного судом наказания, и при этом вынесенный приговор несовместим с продолжением работы на занимаемой должности  **Шаг 4.** Если сотрудник нашелся, но уважительных причин для отсутствия у него не было Приступайте к процедуре увольнения за прогул на основании подпункта «а» п.6 части 1 ст. 81 ТК РФ.  **Шаг 5. Обращайтесь в суд с заявлением о его признании безвестно отсутствующим или умершим.** По российскому законодательству гражданин признается безвестно отсутствующим только при условии, что в ***течение года нет никаких сведений о его местожительстве или местонахождении***, а умершим — при условии, что таких сведений нет в течение как минимум пяти лет (**ст. 42, 45 ГК РФ**). ).  Когда суд удовлетворит заявление работодателя, можно оформлять увольнение пропавшего сотрудника. Процедура оформляется в обычном порядке, разве что в приказе о прекращении трудового договора обязательно делается ссылка на решение суда, в соответствии с которым сотрудник признается умершим или без вести пропавшим. Что касается расчета, то деньги, трудовую книжку и другие документы следует передать родственникам пропавшего гражданина. Не спешите увольнять за прогул работника, который долгое время не появляется на работе и не выходит на связь. Сначала попробуйте разыскать его всеми доступными способами, а если результата не будет — обратитесь в правоохранительные органы, которые обязаны будут открыть соответствующее дело. Через год сотрудника могут признать без вести пропавшим, а через пять лет отсутствия — умершим, но только по решению суда. |