

ПРОГУЛ, понятие, используемое в трудовом праве в 2 значениях. В широком смысле П. – это неявка на работу в течение всего рабочего дня (смены), а равно отсутствие на работе в течение части рабочего дня (смены) без уважительных причин или в результате незаконного перевода, перемещения, изменения существенных условий труда, отстранения от работы или увольнения. Соответственно широкое понятие П. распадается на 2 более узких: П. без уважительных причин и вынужденный П.

Под П. без уважительных причин понимается неявка на работу в течение всего рабочего дня (смены), а равно отсутствие на работе более 3 ч в течение рабочего дня (смены) при отсутствии у работника уважительных причин (п. 32 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утв. постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 №46). П. без уважительных причин признаётся нарушением трудовой дисциплины, т. е. дисциплинарным проступком, за который к работнику могут применяться меры дисциплинарной ответственности. Такими мерами выступают дисциплинарное взыскание (замечание, выговор или увольнение по п. 5 ст. 42 ТК) и иные меры воздействия (лишение премии, перенос времени предоставления трудового отпуска, уменьшение его продолжительности). П. без уважительных причин признаётся отсутствие на работе без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) либо более 3 ч в течение всего рабочего дня (смены) непрерывно или суммарно как на территории организации, так и на объекте вне территории организации, где работники в соответствии с трудовыми обязанностями должны выполнять порученную работу (п. 34 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29.03.2001 № 2). П. также являются: а) оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор на неопределённый срок, без предупреждения нанимателя о расторжении договора, а также до истечения срока предупреждения об увольнении по собственному желанию; б) оставление без уважительной причины работы работником, заключившим срочный трудовой договор до истечения срока договора; в) самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (трудовой, социальный, основной минимальный или основной удлинённый, дополнительный и др.); д) отказ от выполнения работы при переводе, произведённом с соблюдением закона, с невыходом на работу. Не является П. без уважительной причины использование работником дней отдыха в случае, когда наниматель вопреки закону отказал в их предоставлении, хотя время использования работником таких дней не зависит от усмотрения нанимателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 1 ст. 104 ТК дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови), а также отказ работника приступить к работе, на которую он был переведён с нарушением закона (п. 17 и 34 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» от 29.03.2001 № 2).

За П. без уважительной причины наниматель вправе уменьшить работнику продолжительность трудового отпуска на количество дней П. При этом продолжительность трудового отпуска не может быть меньше минимальной – 24 календарных дней (пп. 2. 7 п. 2 Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»; п. 32 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утверждённых постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 05.04.2000 № 46).

К.Л. Томашевский