

ВИЗНАЧЕННЯ ДНЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ПРОГУЛ

Відповідно до пункту 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом у випадку прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин.

Звільнення за прогул без поважних причин є заходом стягнення за порушення трудової дисципліни. Застосовуючи його, слід додержуватися встановлених законодавством про працю вимог щодо порядку застосування дисциплінарних стягнень (стаття 149 КЗпП).

Зокрема, відповідно до частини першої статті 149 КЗпП власник або уповноважений ним орган до застосування дисциплінарного стягнення повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

Цей обов'язок роботодавця може бути визнано виконаним, якщо працівник надав необхідні пояснення або відмовився їх надавати, про що складається відповідний акт.

Згідно із статтею 148 КЗпП дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але **не пізніше одного місяця** з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Дисциплінарне стягнення **не може бути накладене пізніше шести місяців** з дня вчинення проступку.

Отже, власник або уповноважений ним орган після закінчення шести місяців позбавляється права застосовувати дисциплінарне стягнення.

Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник (частина перша статті 43 КЗпП).

Відповідно до частини восьмої статті 43 КЗпП власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніш як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

У зв'язку з цим вважається, що з урахуванням дотримання вищезазначених строків **днем звільнення** має бути останній день роботи працівника, перед днем коли він вчинив прогул, за умови, що після його вчинення працівник більше не виходив на роботу.

Відповідно до статті 47 КЗпП власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені в статті 116 КЗпП.

У разі звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу він зобов'язаний також у день звільнення видати йому копію наказу про звільнення з роботи. В інших випадках звільнення копія наказу видається на вимогу працівника.