Прогулял работу. Что грозит?

Согласно трудовому законодательству прогулом считается отсутствие работника на рабочем месте:

-непрерывно более 4-х часов подряд;

-без уважительной причины (решение о том, считать ли причину уважительной, обычно принимает сам работодатель);

-отсутствие именно на рабочем месте, которое закреплено в [должностной инструкции](https://zakonguru.com/trudovoe/otvetstvennost/disciplinarnaja/narushenie-dolzhnostnoj-instrukcii.html) или в другом локальном документе предприятия.

Если же какое-то из этих условий не соблюдается, нарушение работника не считается прогулом и наказание за него применено быть не может.

Прогул является грубым нарушением трудовой дисциплины, за которое **работодатель имеет право**[применить к сотруднику дисциплинарное взыскание](https://zakonguru.com/trudovoe/otvetstvennost/disciplinarnaja/poryadok-primeneniya-disciplinarnyx-vzyskanij.html)**.**

Трудовое законодательство предлагает работодателю самостоятельно решить вопрос о применении того или иного вида дисциплинарного наказания за прогул, приняв во внимание все обстоятельства дела, степень вины работника, его отношение к труду в целом.

В зависимости от решения работодателя, в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса РФ за прогул может быть назначено дисциплинарное наказание в виде замечания, выговора, а также увольнения.

[**За**](https://zakonguru.com/trudovoe/otvetstvennost/disciplinarnaja/zamechanie.html)**мечание - самое легкое наказание за дисциплинарный проступок, данный вид наказания может быть выражен как в устной, так и в письменной форме.**

Наиболее строгой мерой дисциплинарного взыскания является выговор, для которого характерны два основных аспекта: выговор – одно из законных оснований для увольнения сотрудника при повторном нарушении дисциплины труда; кроме того, выговор – одна из мер повышения производственной дисциплины, которая усиливает степень ответственности сотрудника при выполнении трудовой функции.  Выговор в отличии от замечания всегда оформляется в письменном виде.

После окончания года замечание и выговор снимается с работника, при отсутствии у него новых дисциплинарных проступков.

Поскольку, прогул является грубым нарушением трудовой дисциплины, то работодатель имеет право и [уволить сотрудника](https://zakonguru.com/trudovoe/otvetstvennost/disciplinarnaja/v-vide-uvolnenija.html), даже если у него нет других дисциплинарных взысканий. Это установлено пп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Следует учесть, что работник имеет право оспорить увольнение за прогул в суде в случае, если он считает, что причины отсутствия на работе действительно были уважительными.