Трудовой договор (контракт) может быть расторгнут нанимателем в случаях прогула (в том числе отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин

*абзац 2 пункта 7 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь*

Совершение прогула является дисциплинарным проступком, за которое наниматель может применять, либо не применять дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, лишение полностью или частично стимулирующих выплат на срок до 12 месяцев, увольнение).

Чтобы применить к работнику одну из мер дисциплинарного взыскания нужно соблюсти порядок, предусмотренный статьей 199 ТК, а также сроки, установленные статьей 200 ТК.

Помимо мер дисциплинарного взыскания к работнику могут быть применены иные меры воздействия. Например, лишение премии, перенос отпуска с летнего времени на зимнее, уменьшение количества дней трудового отпуска и другие.

Это осуществляется уже не на основании трудового законодательства, а на основании локальных правовых актов нанимателя.

При этом не нужно соблюдать процедуру как при применении дисциплинарного взыскания (порядок определяется нанимателем и осуществляется как правило путем издания приказа).

Право выбора мер воздействия на работника, в том числе, применять ли меры дисциплинарного взыскания или нет – принадлежит нанимателю.