

НАУЧНАЯ СТАТЬЯ

УДК 349.2

<https://doi.org/10.20310/2587-9340-2023-7-3-404-412>

Шифр научной специальности 5.1.3

Роль судебных решений в преодолении неопределенности нормативного регулирования увольнения за прогул

© **ЗОЛОТОРЕВ Василий Григорьевич**,

профессор кафедры теории и истории государства и права, заслуженный юрист Российской Федерации, ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», Российская Федерация, 305000, г. Курск, ул. Радищева, 29, <https://orcid.org/0009-0007-7876-3701>, vasiliyzolotorev@yandex.ru

© **ЩЕДРИНА Юлия Владимировна**,

доктор исторических наук, профессор кафедры гражданского права и процесса, ФГБОУ ВО «Курский государственный университет», Российская Федерация, 305000, г. Курск, ул. Радищева, 29, <https://orcid.org/0009-0001-5042-7497>, shchedrinaj@gmail.com

Аннотация

На основе текущего законодательства и судебной практики рассмотрены проблемы нормативного регулирования и позиции судов по вопросу увольнения работника по инициативе работодателя по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Обоснована актуальность проведенного исследования, охарактеризована его методология (использованы такие методы исследования, как сравнительно-правовой, формально-юридический, а также анализ, синтез, системный метод). Рассмотрено определение прогула, даваемое в Трудовом кодексе Российской Федерации, выделены основные проблемы квалификации как прогул отсутствия работника на рабочем месте. Проанализированы позиции судов по вопросу, включается ли перерыв для питания и отдыха в определение времени прогула и прерывает ли данный перерыв течение непрерывного отсутствия работника на рабочем месте. Обосновано, что текущее законодательство не содержит исчерпывающего перечня причин для определения уважительности отсутствия работника на рабочем месте. На основе анализа судебной практики выделен ряд причин, которые суды признают уважительными, а также показана неоднозначность правовых позиций судов по данному вопросу. Сделан вывод, что в условиях правовой неопределенности именно суды становятся субъектом, который восполняет пробелы законодательства применительно к конкретным делам. Основные результаты исследования могут быть применены в дальнейшем в правоприменительной практике, а также при преподавании юридических дисциплин.

Ключевые слова

прогул, суд, уважительная причина, рабочее место, увольнение, работодатель, работник, Верховный суд, Конституционный суд

Для цитирования

Золоторев В.Г., Щедрина Ю.В. Роль судебных решений в преодолении неопределенности нормативного регулирования увольнения за прогул // Актуальные проблемы государства и права. 2023. Т. 7. № 3. С. 404-412. <https://doi.org/10.20310/2587-9340-2023-7-3-404-412>

The role of court decisions in overcoming the uncertainty of legal regulation of dismissal for absenteeism

© Vasily G. ZOLOTOREV,

Professor of Theory and History of State and Law Department, Honored Lawyer of the Russian Federation, Kursk State University, 29 Radishcheva St., Kursk, 305000, Russian Federation, <https://orcid.org/0009-0007-7876-3701>, vasiliyazolotorev@yandex.ru

© Julia V. SHCHEDRINA,

Dr. habil. (History), Professor of Civil Law and Process Department, Kursk State University, 29 Radishcheva St., Kursk, 305000, Russian Federation, <https://orcid.org/0009-0001-5042-7497>, shchedrinaj@gmail.com

Abstract

On the basis of current legislation and judicial practice, the problems of regulatory regulation and the courts position on the issue of dismissal of an employee at the initiative of the employer under subparagraph “a” of paragraph 6 of part 1 of Chapter 81 of the Labor Code of the Russian Federation are considered. The study relevance was substantiated, its methodology was characterized (such research methods as comparative legal, formal legal, as well as analysis, synthesis, system method were used). The definition of absenteeism given in the Labor Code of the Russian Federation is considered, the main problems of qualification as absenteeism of the absence of an employee in the workplace are highlighted. The courts positions are analyzed on the issue of whether a break for meals and rest is included in the definition of absenteeism and whether this break interrupts the continuous absence of the employee from the workplace. It is substantiated that the current legislation does not contain an exhaustive list of reasons for determining the validity of an employee’s absence from the workplace. Based on the analysis of judicial practice, a number of reasons are identified that the courts recognize as valid, and the ambiguity of the legal positions of the courts on this issue is also shown. It is concluded that in conditions of legal uncertainty, it is the courts that become the subject that fills in the gaps in the legislation in relation to specific cases. The main results of the study can be applied in the future in law enforcement practice, as well as in the teaching of legal disciplines.

Keywords

absenteeism, court, admissible reason, workplace, dismissal, employer, employee, Supreme Court, Constitutional Court

For citation

Zolotorev, V.G., & Shchedrina, J.V. (2023). The role of court decisions in overcoming the uncertainty of legal regulation of dismissal for absenteeism. *Aktual'nye problemy gosudarstva i prava = Current Issues of the State and Law*, vol. 7, no. 3, pp. 404-412 (In Russ., abstract in Eng.) <https://doi.org/10.20310/2587-9340-2023-7-3-404-412>

Введение. Постановка проблемы

Конституция Российской Федерации в статье 2 провозглашает человека, его права и свободы высшей ценностью и объявляет соблюдение и защиту прав и свобод человека и гражданина обязанностью государства.

В целях реализации данной нормы Основной закон устанавливает ряд основополагающих принципов в сфере труда, в том числе защиту от безработицы (статья 37), что гарантируется, например, отнесением к ведению Российской Федерации установления порядка расторжения трудовых договоров, а также закреплением в статье 77 Тру-

дового кодекса Российской Федерации общих оснований прекращения трудового договора. В их число входит и увольнение работника по инициативе работодателя.

Одним из самых проблематичных оснований увольнения по статье 81 ТК РФ на практике является увольнение за прогул, что обусловливается пробельностью отечественного законодательства в части определения прогула, нормативного закрепления уважительных причин отсутствия работника на рабочем месте и т. д. (Изучение отдельных аспектов увольнения за прогул см.: [1–5]). При этом, как правило, страдает работник,

как наиболее слабая сторона трудовых отношений. Однако в вопросах увольнения за прогул важно соблюдение баланса интересов как работника, так и работодателя, поскольку злоупотребление правом позволяет себе каждая сторона трудовых отношений.

В условиях правовой неопределенности именно суды становятся субъектом, который восполняет пробелы законодательства применительно к конкретным делам. Поэтому изучение правовых позиций судов по вопросам увольнения за прогул представляется актуальным для современной науки и практики.

При написании статьи использовались такие методы исследования, как сравнительно-правовой, формально-юридический, а также анализ, синтез, системный метод.

Результаты исследования

Как уже отмечалось нами выше, применение законодательства о прогуле в связи с его пробельностью порождает проблемы при реализации на практике.

Так, устанавливая определение прогула, законодатель выделяет два критерия, при одновременном наличии которых работника можно уволить по подпункту «а» пункта б части 1 статьи 81 ТК РФ:

1) отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) или в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности;

2) отсутствие уважительных причин для неявки на работу.

Несмотря на то, что законодатель предельно четко обозначил временной период, позволяющий работодателю квалифицировать отсутствие работника на рабочем месте как прогул, на практике неоднократно возникают проблемы с применением данной нормы. Связаны они с тем, что на ряде предприятий ровно через четыре часа (или меньше) с начала рабочей смены установлен перерыв для отдыха и питания (который, согласно статье 108 ТК РФ, в рабочее время не включается).

Например, режим работы сотрудника – с 9.00 до 18.00, перерыв для отдыха и питания – с 13.00 до 14.00. Сотрудник появляется на рабочем месте в 14.01. Возможно ли его уволить за прогул, поскольку он отсутствовал на рабочем месте 5 часов 1 минуту? Или,

поскольку перерыв в рабочее время не включается, следует считать, что сотрудник отсутствовал на рабочем месте ровно четыре часа?

В настоящее время судебная практика практически единодушна в том, что перерыв в определении времени прогула не включается¹, однако и течения непрерывного отсутствия работника на работе не прерывает². Соответственно, в приведенном нами примере сотрудник может быть уволен за прогул, поскольку отсутствовал на рабочем месте 4 час 1 мин.

Однако встречается и иная позиция судов. Так, СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда в своем решении от 24 апреля 2020 г. указала, что суммировать время отсутствия на рабочем месте до перерыва и после нельзя, а, соответственно, увольнение за прогул в случае, когда работник отсутствовал до обеденного перерыва 1 час 30 мин., и после перерыва – ровно 4 часа, является незаконным.

Ряд судов в своих решениях прямо отмечают, что закрепление в Правилах внутреннего трудового распорядка перерыва после 3,5 или 4 часов работы лишает работодателя возможности «применить меру дисциплинарной ответственности в виде увольнения работника за появление на работе после окончания перерыва»³.

¹ Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 10.12.2019 по делу № 8Г-1109/2019[88-1098/2019]. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант; Апелляционное определение СК по гражданским делам Севастопольского городского суда от 01.02.2021 по делу № 33-87/2021. Доступ из СПС Гарант; Апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 30.06.2021 по делу № 33-4790/2021. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант.

² Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Башкортостан от 28.01.2020 по делу № 33-1949/2020. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант; Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 11.06.2020 по делу № 8Г-11559/2020[88-12394/2020].

³ Апелляционное определение СК по гражданским делам Нижегородского областного суда от 19.12.2017 по делу № 33-15282/2017. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант. См. также: Определение Ленинградского областного суда от 16.01.2013 № 33-188/2013. Документ опубликован не

В связи с обозначенной проблемой считаем целесообразным внести изменения в подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ, дополнив соответствующий подпункт: «перерыв для отдыха и питания не включается в определение времени прогула и не прерывает течение непрерывного отсутствия работника на рабочем месте».

Также законодательство не устанавливает перечень причин, которые могут быть признаны уважительными (см. об этом также: [6]), что, по мнению Роструда, возлагает на работодателя обязанность в каждом конкретном случае устанавливать, «является ли «уважительной» причина отсутствия работника на рабочем месте»⁴. Соответственно, в каждом конкретном случае работодателю необходимо провести тщательное расследование (см.: [7, с. 332]).

Вместе с тем Конституционный суд РФ неоднократно отмечал, что «решение работодателя о признании конкретной причины отсутствия работника на работе неуважительной и, как следствие, увольнение его за прогул может быть проверено в судебном порядке»⁵. Зачастую именно суды оконча-

тельно принимают решение об уважительности причин отсутствия работника на рабочем месте.

Так, Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержденном Президиумом Верховного суда РФ 9 декабря 2020 г., к числу уважительных причин относит:

1) отсутствие работника на стационарном рабочем месте по адресу нахождения работодателя, когда работник по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности дистанционно (даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор) (пункт 12);

2) нахождение работника в отпуске без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, если работодатель ранее согласовал с работником предоставление данного отпуска, однако не издал соответствующего приказа (пункт 14);

3) использование отпуска без сохранения заработной платы в связи с рождением ребенка работником, подавшим работодателю письменное заявление о предоставлении такого отпуска, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в его предоставлении или не оформил работнику данный отпуск в соответствии с поданным заявлением, так как право работника реализовать указанный отпуск не зависит от усмотрения работодателя (пункт 13).

И. работал в государственном учреждении – училище олимпийского резерва в должности начальника административно-хозяйственного отдела.

Приказом работодателя И. был уволен с работы за совершенный им прогул с 25 по 27 июля 2017 г. по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Не согласившись с увольнением, И. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что он в указанные дни отсутствовал на работе по уважительным причинам.

24 июля 2017 г. он подал заявление работодателю о предоставлении ему отпуска в связи с рождением ребенка, которое было принято работодателем и подписано от его имени исполняющим обязанности руково-

был. Доступ из СПС Гарант; Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 06.09.2018 по делу № 33-5541/2018. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант.

⁴ Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 4.12.2020 № ПГ/56975-6-1 // Оплата труда в государственном (муниципальном) учреждении: акты и комментарии для бухгалтера. 2021. № 1.

⁵ Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Ем Юлии Григорьевны на нарушение ее конституционных прав подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного суда РФ от 23.06.2015 № 1243-О. URL: <http://www.ksrf.ru> (дата обращения: 10.03.2023). См. также: Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы граждан Зайцева Александра Леонтьевича и Зайцевой Татьяны Петровны на нарушение их конституционных прав подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81, частью первой статьи 128, частью первой статьи 170 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного суда РФ от 19.02.2009 № 75-О-О. Документ официально опубликован не был. Доступ из СПС Гарант; Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Титоренко Алексея Александровича на нарушение его конституционных прав подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного суда РФ от 26.01.2017 № 33-О. URL: <http://www.ksrf.ru> (дата обращения: 10.03.2023)

дителя училища, а также считая, что работодатель обязан был предоставить ему отпуск в указанные дни.

Суды первой и апелляционной инстанции И. в иске о восстановлении на работе отказали, указав, что соглашение между И. и работодателем о предоставлении ему отпуска без содержания в связи с рождением ребенка достигнуто не было.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ от 22 апреля 2019 г. судебные постановления нижестоящих судов отменила, указав на неправильное применение норм материального права и с нарушением норм процессуального права⁶.

В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ определены случаи, когда работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (в частности, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) до 5 календарных дней, а также другим категориям граждан, указанных в этой норме в зависимости от льготной категории.

В подпункте «д» пункта 39 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 разъяснено, в частности, что не является прогулом использование работником дней отдыха, в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении, и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя⁷.

Поэтому использование И. отпуска в связи с рождением ребенка, даже если работодатель не оформил данный отпуск или отказал в его предоставлении, не может рассматриваться как прогул. При указанных обстоятельствах признать увольнение И. законным нет оснований.

К числу уважительных причин отсутствия работника на рабочем месте суды также относят:

⁶ Определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 22.04.2019 № 5-КГ19-21. Доступ из СПС Гарант.

⁷ О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Российская газета. 2004. 8 апр. № 72.

1) обращение работника за оказанием его близким родственникам медицинской помощи.

Так, гражданка Б. работала в отделении почтовой связи в должности оператора связи.

Приказом работодателя за совершенный ею прогул в период 16 февраля с 20 часов и до 20 часов 17 февраля 2018 г. она была уволена с работы по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ, то есть за прогул без уважительной причины.

Б., не согласившись с увольнением, обратилась в суд о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что она с сестрой и несовершеннолетним племянником проживают одной семьей, ведут общее хозяйство. Сестра находилась на стационарном лечении с диагнозом «Инсульт».

16 февраля 2018 г. ее несовершеннолетний племянник получил серьезную травму, и она вынуждена в ее рабочую смену с ним находиться в больнице.

О случившемся она поставила в известность работодателя, и по ее просьбе другой сотрудник исполнял ее обязанности на работе. Считает, что она отсутствовала на работе по уважительной причине.

Суды первой и апелляционной инстанции в иске о восстановлении на работе Б. отказали.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ от 1 июля 2019 г. судебные постановления нижестоящих судов отменила, указав: при принятии решения об отказе в иске суды не учли тяжесть проступка, при которых он был совершен и вызван уважительной причиной, ее отношение к труду, предшествующее ее поведение, несоблюдение этих требований закона дает основание для признания увольнения с работы Б. незаконным⁸;

2) болезнь самого работника. Документом, подтверждающим данный факт, высту-

⁸ См. также: Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 03.03.2020 по делу № 8Г-3996/2019[88-2186/2020-(88-4093/2019)]. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант; Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 18.10.2018 по делу № 33-45651/2018. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант.

пает листок временной нетрудоспособности. Помимо этого, суды указывают, что документальным подтверждением факта обращения работника за медицинской помощью могут также служить справка о прохождении медицинского обследования, свидетельские показания, выписка из медицинской карты и т. д.⁹

Впрочем, в судах отсутствует единство подхода по вопросу о том, могут ли иные документы кроме листка временной нетрудоспособности удостоверить болезнь работника. Так, Президиум Санкт-Петербургского городского суда в своем постановлении от 8 мая 2018 г. указал: «справка лечебного учреждения не является освобождением от труда, лист нетрудоспособности истцу не выдавался, в связи с чем суды обоснованно пришли к выводу об отсутствии в деле доказательств уважительности у М. причин отсутствия на работе в течение полного рабочего дня» (см. также: [8])¹⁰.

Признавая болезнь уважительной причиной для отсутствия на рабочем месте, суды зачастую связывают предьявление больничного с добросовестностью работника. Так СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции указала: в случае ненадлежащего оформления листка временной нетрудоспособности при добросовестном поведении работника, увольнение за прогул недопустимо¹¹.

Вместе с тем, руководствуясь пунктом 27 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, суды признают злоупотребление правом ситуации, когда работник хотя и действительно болел, но

⁹ Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Дагестан от 13.04.2018 по делу № 33-1596/2018. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант; Апелляционное определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 21.03.2019 по делу № 33-4140/2019. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант.

¹⁰ Постановление Президиума Санкт-Петербургского городского суда от 8.05.2018 44г-71/2018. URL: https://www.audar-info.ru/na/article/view/type_id/14/doc_id/61645/ (дата обращения: 03.02.2023).

¹¹ Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 02.03.2021 по делу № 8Г-1091/2021[88-2556/2021]. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант.

больничный при увольнении работодателю не представил и о причине отсутствия на работе не уведомил. В таком случае суды отказывают в удовлетворении исковых требований о восстановлении на работе¹²;

3) транспортные проблемы (поломка транспортного средства, пробки, отсутствие билетов на поезд, самолет и т. д.), плохие погодные условия¹³;

4) привлечение работника в качестве лица, участвующего в деле¹⁴;

5) вызов работника в органы внутренних дел¹⁵ и т. д.

Следует согласиться с авторами, утверждающими, что в случае несоблюдения процедуры увольнения за прогул, увольнение может быть признано незаконным [9, с. 92].

Сама процедура увольнения детально прописана в ТК РФ, хотя и встречаются определенные пробелы. Поскольку увольнение за прогул выступает в качестве вида дисциплинарного взыскания за совершенный проступок, то должны применяться нормы не

¹² Определение Ленинградского областного суда от 12.01.2012 № 33-64/2012. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант; Определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 6.03.2012 № 33-7091. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант.

¹³ Определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 30.03.2012 № 69-В12-1. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант; Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного суда Республики Тыва от 05.06.2013 по делу № 33-462/2013. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант; Определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 12.08.2019 № 5-КГ19-98. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант; Определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 16.03.2020 № 26-КГ19-13. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант; Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.09.2022 по делу № 8Г-21629/2022[88-20831/2022]. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант.

¹⁴ Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 28.11.2018 по делу № 33-51716/2018. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант; Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 08.06.2021 по делу № 33-5040/2021. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант.

¹⁵ Определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 30.04.2010 № 6-В10-1. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант.

только статьи 84.1 ТК РФ, но и статьи 193 ТК РФ.

На практике при разрешении трудовых споров возникают вопросы, требующие правильного толкования и применения закона.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение по совершенному им проступку. Если в течение двух рабочих дней работником объяснение не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Неистребование же объяснений ведет к тому, что суды признают увольнение незаконным¹⁶. Увольнение может быть признано незаконным и в том случае, если работника увольняют до истечения двух дней, данных на написание объяснений (см. об этом также: [10, с. 341]).

При этом, настаивая на письменной форме объяснения работника, ТК не требует того же для запроса работодателя, на что неоднократно обращали внимание и суды¹⁷. Между тем, во избежание возможных трудовых споров, суды рекомендуют работодателю затребовать объяснения также в письменной форме¹⁸.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе по уважительной причине. В случае отказа работника от ознакомления с приказом под роспись составляется соответствующий акт.

Еще одним нарушением, которое иногда не учитывается при разрешении трудовых споров, является несоблюдение сроков для

применения к работнику дисциплинарных взысканий.

Так, К. работал в акционерном обществе по специальности механизатора.

10 сентября 2018 г. он был отпущен непосредственным руководителем в счет отпуска без сохранения заработной платы на футбольный матч, организованный профсоюзной организацией акционерного общества.

Приказом работодателя от 07 декабря 2018 г. трудовой договор с К. был расторгнут по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ за прогул без уважительных причин 10 сентября 2018 г. более четырех часов подряд в течение рабочей смены.

Не согласившись с увольнением, К. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что прогула не совершал, а был отпущен с работы непосредственно руководителем. Суды первой и апелляционной инстанции в иске отказали.

Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда РФ своим решением от 24 августа 2020 г. судебные акты нижестоящих судов отменила и указала на ряд допущенных нарушений закона.

В соответствии с подпунктом «б» пункта 34 Постановления Пленума Верховного суда от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе подчинен работник, стало известно о совершенном проступке, независимо от того, наделено ли оно правом положения дисциплинарного взыскания.

В соответствии с подпунктом 3 пункта 4 статьи 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть применено к работнику не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника и пребывания в отпуске и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

В данном случае мы видим, что работник отсутствовал на работе с разрешения непосредственного руководителя, то есть его отсутствие нельзя признать прогулом. Также он был уволен с работы по истечении

¹⁶ См., напр.: Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 17.02.2021 по делу № 33-2684/2021. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант.

¹⁷ Пункт 2 Обзора апелляционной и кассационной практики Верховного суда Республики Тыва по гражданским делам за 2017 г. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант; Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 24.01.2013 по делу № 33-702/2013. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант.

¹⁸ Определение Седьмого КСОЮ от 11.10.2022 № 8Г-14752/2022. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант; Определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 17.05.2022 № 33-1148/2022. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант.

месяца со дня обнаружения проступка и более шести месяцев со дня его совершения. По этим основаниям считать увольнение К. законным нет оснований¹⁹.

Заключение

Итак, увольнение работника по подпункту «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ вызывает на практике множество проблем в связи с пробельностью в отечественном законодательстве. В сложившейся си-

туации именно суды, исследуя обстоятельства дела в совокупности, становятся субъектом, который восполняет указанные пробелы применительно к конкретным делам. Однако в настоящее время в связи с тем, что де-юре судебная практика не является источником права в Российской Федерации, отсутствуют единые подходы по множеству вопросов, в частности: что же является уважительной причиной отсутствия работника на рабочем месте; прерывает ли перерыв для отдыха и питания течение непрерывного отсутствия работника на рабочем месте и т. д.

¹⁹ Определение СК по гражданским делам Верховного суда РФ от 24.08.2020 № 18-КГ20-37. Документ опубликован не был. Доступ из СПС Гарант.

Список источников

1. Гусакова Ю.С., Кузьминых И.В. Правовые последствия расторжения трудового договора за прогул // Уральский научный вестник. 2022. Т. 6. № 1. С. 42-46. <https://elibrary.ru/qjfkbo>
2. Дудик С.А. Установление факта «уважительная причина» при совершении работником прогула // Современные проблемы юридической науки: материалы XVII Междунар. науч.-практ. конф. молодых исследователей. Челябинск: Изд. центр Южн.-Урал. гос. ун-та, 2021. С. 143-145. <https://elibrary.ru/efgoed>
3. Мартиросян А.А. Научные и фундаментальные понятия расторжения трудового договора за прогул // IV Международный форум цивилистов: сб. науч. ст. Междунар. науч.-практ. конф. Ростов-на-Дону: Изд-во ИП «Беспамятов Сергей Владимирович», 2021. С. 663-667. <https://elibrary.ru/oydirr>
4. Никерина Т.А. Прогул как дисциплинарный проступок // Актуальные проблемы науки и практики: Гатчинские чтения-2019. Сб. науч. тр. по материалам VI Междунар. науч.-практ. конф. Гатчина: Государственный институт экономики, финансов, права и технологий, 2019. С. 302-305. <https://elibrary.ru/zokjax>
5. Шапортов Д.А. Правомерность увольнения работника за прогул при несвоевременном закрытии больничного // Алтайский юридический вестник. 2021. № 1 (33). С. 167-170. <https://elibrary.ru/pswerw>
6. Яценко А.О., Гусева Е.Г., Рустемова К.А. Прогул как одно из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя: теоретические и практические аспекты // Аллея науки. 2018. Т. 7. № 5 (21). С. 864-870. <https://elibrary.ru/xryust>
7. Гавышева А.И. Некоторые аспекты рассмотрения трудовых споров в современных экономических условиях // Экономическая безопасность и права человека в контексте гражданского и арбитражного судопроизводства: сб. ст. Всеросс. науч.-практ. конф. Махачкала: Изд-во ИП «Овчинников Михаил Артурович», 2021. С. 331-335. https://doi.org/10.33580/9785001289388_331, <https://elibrary.ru/rnvuwv>
8. Безина А.К., Вайман А.Б. Некоторые вопросы судебной практики, связанные с увольнением и сокращением работников // Цивилистика: право и процесс. 2020. № 2 (10). С. 100-112. <https://elibrary.ru/cecjuh>
9. Чернышева Л.А. Увольнение за прогул: проблемы теории и практики // Ленинградский юридический журнал. 2022. № 3 (69). С. 88-98. https://doi.org/10.35231/18136230_2022_3_88, <https://elibrary.ru/bduarf>
10. Емельянова С.А. Актуальные проблемы увольнения работника по инициативе работодателя // Вопросы российской юстиции. 2022. № 21. С. 338-347. <https://elibrary.ru/sjkoga>

References

1. Gusakova Yu.S., Kuz'minykh I.V. (2022). Pravovye posledstviya rastorzeniya trudovogo dogovora za progul [Legal consequences of termination of an employment contract for absenteeism]. *Ural'skii nauchnyi vestnik* [Ural Scientific Bulletin], vol. 6, no. 1, pp. 42-46. (In Russ.) <https://elibrary.ru/qjfkbo>
2. Dudik S.A. (2021). Ustanovlenie fakta «uvazhitel'naya prichina» pri sovershenii rabotnikom progula [Establishing the fact of “admissible reason” when an employee commits absenteeism]. *Materialy 17 Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii molodykh issledovatelei «Sovremennye problemy yuridicheskoi nauki»* [Proceedings of the 17th International Scientific and Practical Conference of Young Re-

- searchers “Modern Problems of Legal Science”]. Chelyabinsk, Publishing Center of the South Ural State University, pp. 143-145. (In Russ.) <https://elibrary.ru/efgoed>
3. Martirosyan A.A. (2021). Scientific and fundamental concepts of termination of an employment contract for absenteeism. *Sbornik nauchnykh statei Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «4 Mezhdunarodnyi forum tsivilistov»* [Proceedings of Scientific Papers of the International Scientific and Practical Conference “4th International Forum of Civilists”]. Rostov-on-Don, Sole Proprietorships “Bespamyatnov Sergei Vladimirovich” Publ., pp. 663-667. (In Russ.) <https://elibrary.ru/oydirr>
 4. Nikerina T.A. (2019). Progul kak distsiplinarnyi prostupok [Absence as a disciplinary offense]. *Sbornik nauchnykh trudov po materialam 6 Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Aktual'nye problemy nauki i praktiki: Gatchinskie chteniya-2019»* [Proceedings of Scientific Papers Based on Materials of the 6th International Scientific and Practical Conference “Current Issues of Science and Practice: Gatchina Readings-2019”]. Gatchina, State Institute of Economy, Finance, Rights and Technologies Publ., pp. 302-305. (In Russ.) <https://elibrary.ru/zokjax>
 5. Shaportov D.A. (2021). Legality of dismissal of employee for unexcused absence in case of untimely closure of a sick leave. *Altayskii yuridicheskii vestnik = Altai Law Journal*, no. 1 (33), pp. 167-170. (In Russ.) <https://elibrary.ru/pswerw>
 6. Yatsenko A.O., Guseva E.G., Rustemova K.A. (2018). Progul kak odno iz osnovanii rastorzheniya trudovogo dogovora po initsiative rabotodatelia: teoreticheskie i prakticheskie aspekty [Absenteeism as one of the grounds for termination of an employment contract at the initiative of the employer: theoretical and practical aspects]. *Alleya nauki* [Alley of Science], vol. 7, no. 5 (21), pp. 864-870. (In Russ.) <https://elibrary.ru/xryust>
 7. Gavysheva A.I. (2021). Nekotorye aspekty rassmotreniya trudovykh sporov v sovremennykh ekonomicheskikh usloviyakh [Some aspects of consideration of labor disputes in modern economic conditions]. *Sbornik statei Vserossiiskoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Ekonomicheskaya bezopasnost' i prava cheloveka v kontekste grazhdanskogo i arbitrazhnogo sudoproizvodstva»* [Proceedings of the All-Russian Scientific and Practical Conference “Economic Security and Human Rights in the Context of Civil and Arbitration Proceedings”]. Makhachkala, Sole Proprietorships “Ovchinnikov Mikhail Arturovich” Publ., pp. 331-335. (In Russ.) https://doi.org/10.33580/9785001289388_331, <https://elibrary.ru/rnvuw>
 8. Bezina A.K., Vaiman A.B. (2020). Some issues of judicial practice related to dismissal and layoffs. *Tsivilistika: pravo i protsess* [Civil Law: Law and Process], no. 2 (10), pp. 100-112. (In Russ.) <https://elibrary.ru/ceejuh>
 9. Chernysheva L.A. (2022). Dismissal for missing work: problems of theory and practice. *Leningradskii yuridicheskii zhurnal = Leningrad Legal Journal*, no. 3 (69), pp. 88-98. (In Russ.) https://doi.org/10.35231/18136230_2022_3_88, <https://elibrary.ru/bduarf>
 10. Emel'yanova S.A. (2022). Actual problems of dismissal of an employee at the initiative of the employer. *Voprosy rossiiskoi yustitsii = Issues of Russian Justice*, no. 21, pp. 338-347. (In Russ.) <https://elibrary.ru/sjkoga>

Авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов. / Authors declare no conflict of interests.

Поступила в редакцию / Received 24.03.2023

Поступила после рецензирования / Revised 14.06.2023

Принята к публикации / Accepted 16.06.2023



Работа доступна по лицензии [Creative Commons Attribution \(«Атрибуция»\) 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) Всемирная