

## **ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ПО ПП. «А» П. 6 Ч.1 СТ. 81 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ**

**Папакина Софья Леонидовна**

студент, Высшая школа экономики, Национальный исследовательский университет, РФ, г. Москва

В Европейской социальной хартии [1], ратифицированной Российской Федерацией, закреплено, что каждый работник имеет право не быть уволенным без достаточных на то оснований, в случае же незаконного увольнения – вправе апеллировать к независимому органу и требовать восстановления его нарушенных прав (ст. 24).

Прогул как однократное грубое нарушение трудовых обязанностей является одним из наиболее частых оснований для увольнения по инициативе работодателя. При применении такого строгого вида дисциплинарного взыскания как работодатель, так и суд должны учесть множество обстоятельств, фактических и юридических, однако, как следует из анализа судебной практики, увольнение по пп. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) имеет множество нюансов, и суды не всегда единогласны в толковании положений ТК РФ.

Поэтому целью данной работы является выявление некоторых спорных моментов применения пп. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ, несовершенства законодательного регулирования.

В соответствии с целями задачами работы являются рассмотрение определение понятия «прогул», а также анализ правоприменительной практики относительно следующих проблемных вопросов: определение, какая продолжительность отсутствия на рабочем месте считается прогулом, входит ли в этот период перерыв для отдыха и питания, каков порядок учета времени отсутствия на рабочем месте при сокращенном рабочем дне.

Как указывалось ранее, одним из оснований, достаточным для прекращения трудового договора с работником по инициативе работодателя, является единичное грубое нарушение им своих трудовых обязанностей, вне зависимости от того, имел ли он до этого дисциплинарные взыскания [15, с. 115]. Согласно действующему трудовому законодательству, под прогулом подразумевается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности (невыход на работу), а также отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (пп. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ).

Согласно Постановлению Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 N 2 [13] (далее – Постановление Пленума ВС РФ) прогулом может быть признано в т.ч. оставление рабочего места без уважительной причины и без предупреждения работодателя о расторжении договора, а также до истечения установленного срока предупреждения либо срока договора, самовольные использование дней отгулов, уход в отпуск.

Состав прогула, совершенного по вине работника, характеризуется двумя взаимообусловленными признаками: нахождением работника вне пределов рабочего места в течении определенного законом периода времени, а также отсутствием на это уважительных причин. При рассмотрении указанных причин увольнения одним из актуальных вопросов является определение продолжительности времени отсутствия работника на рабочем месте (с учетом или без учета времени отдыха, а также длительность отсутствия в целом).

Ранее п. 4 абз. 1 ст. 33 КЗоТ к понятию «прогул» относил отсутствие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин [2]. На данный же момент законодательно установлено, что продолжительность отсутствия работника на рабочем месте должна быть более четырех часов подряд, однако такая прямая законодательная формулировка не исключила судебных споров на этот счет.

Так, в одном из судебных дел [12] работница О. отсутствовала на рабочем месте с 13 до 17 часов, так как находилась на мероприятии по реализации коммерческого проекта в интересах работодателя. Суды первой и апелляционной инстанций в удовлетворении требований работницы о восстановлении на работе отказали из-за недоказанности уважительности причин ее отсутствия. В то время кассационный суд при пересмотре указал, что при вынесении обжалуемых судебных постановлений судами обеих инстанций не было учтено, что истица отсутствовала на рабочем месте ровно четыре часа, в то время как установленная ТК РФ продолжительность прогула - свыше четырех часов. Кассационный суд решения нижестоящих инстанций отменил и направил на новое рассмотрение.

В аспекте определения продолжительности прогула интересно также следующее судебное дело [4]. Работник С. отсутствовал на рабочем месте с 10.15 до 11.00 часов и с 13.00 до 17.00 часов, в то время как установленное рабочее время С. было с 08.00 до 17.00 часов. Суд первой инстанции пришел к выводу о том, что увольнение было произведено в соответствии с действующим трудовым законодательством, поскольку отсутствие истца на рабочем месте не было вызвано уважительными причинами, а в сумме длительность прогула действительно превышала четыре часа. Однако апелляционный суд указал, что отсутствие длительностью, соответственно, в 45 минут и четыре часа не может учитываться в совокупности, поскольку закон предусматривает отсутствие на рабочем месте более четырех часов подряд.

Кроме того, немаловажным является определение, учитывается ли в указанном сроке обеденный перерыв, так как четкого законодательного закрепления данный вопрос не получил [16, с. 71].

С одной стороны, согласно ст. 108 ТК РФ в течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут. Данный промежуток времени в рабочее время не включается и оплате не подлежит. Таким образом, при подсчете времени прогула продолжительность перерыва для отдыха и питания, который не является рабочим временем, включаться не должна.

Согласно материалам одного из судебных дел [6], истцу З. был установлен график рабочего времени с 09 часов 30 минут до 18 часов 30 минут, перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час предоставлялся в период с 13 часов до 16 часов по согласованию с непосредственным руководителем и не включался в рабочее время. Как установлено судом первой инстанции, З. покинул рабочее место в 13 час. 50 мин., направившись на обеденный перерыв (что подтвердили свидетели в зале судебного заседания), и отсутствовал до конца рабочего дня. Таким образом, фактически работник отсутствовал на рабочем месте 4 часа 40 минут, среди которых один час приходился на перерыв для отдыха и питания, а значит, истец отсутствовал на рабочем месте менее четырех часов подряд (3 часа 40 минут). Апелляционный суд не нашел оснований для отмены решения суда первой инстанции.

Анализ различных судебных решений по данному вопросу, в особенности за 2018-2022 г., показывает, что в суды в основном указывают, что время до и после перерыва для отдыха и питания не подлежит суммированию ([5], [7], [10]), однако все же судебную практику в данном аспекте нельзя однозначно охарактеризовать как единообразную. Более того, можно представить случаи, когда исходя из рабочего графика, период отсутствия работника не может превысить четырех часов подряд отдельно - до или после обеденного перерыва. При рассмотрении подобных дел судебная практика достаточно противоречива.

Так, можно выделить две позиции. Первая так же сводится к указанным выше аргументам о том, что перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время, и отсутствие в этот период является правомерным, а время до и после перерыва не подлежит суммированию. Данную позицию поддерживают и некоторые авторы [14, с. 119].

Так, согласно материалам судебного дела [10], работнику был установлен рабочий день с 8.00 до 17.00 часов, обеденный перерыв с 12.00 до 13.00 часов. Он отсутствовал на рабочем месте до указанного перерыва с 10.30 часов до 12.00 часов (один час 30 минут), еще один час во время перерыва для отдыха и питания и после него - до конца рабочего дня с 13.00 до 17.00 часов (четыре часа). Суд апелляционной инстанции обосновал свое решение указанными выше доводами, оставил без изменения решение суда первой инстанции об удовлетворении иска в восстановлении в должности, взыскании среднего заработка за период вынужденного прогула.

Иной подход суды обосновывают тем, что «исходя из системного толкования норм ТК РФ, перерыв для отдыха и питания не прерывает продолжительность рабочего времени, а лишь подлежит исключению из него, поскольку ТК РФ не определяет рабочий день как рабочее время в течение дня до обеда и рабочее время после обеда» [8], [9], [11]. Таким образом, согласно данной позиции, при отсутствии работника на рабочем месте, к примеру, с 12.00 часов до 18.00 с перерывом на обед с 13.00 до с 14.00 часов, работник все равно будет уволен за прогул длительностью в шесть часов.

Думается, что ввиду такой неопределенности судебной практики по данному вопросу, противоречия стоит толковать в пользу работника как более слабой стороны трудовых отношений. Более того, как указывалось, некоторой тенденцией в судебной практике является подсчет указанного времени отдельно - до и после перерыва для питания.

В заключение хотелось бы сказать, что увольнение по пп. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ представляет довольно трудоемкий процесс, который предполагает учет множества факторов при строгом соблюдении закона. Однако даже при должной оценке указанных обстоятельств существующая судебная практика свидетельствует о том, что имеются некоторые проблемы при применении указанной правовой нормы, неоднозначность и недостаточность законодательного регулирования, в т.ч. отсутствует единообразие в понимании подсчета продолжительности прогула, возможности прерывания течения указанного срока. При таких обстоятельствах, кажется, что более правильным будет толковать нормы закона в пользу работника, однако в будущем на уровне закона и судебных актов ВС РФ не исключено иной вектор регулирования.

### **Список литературы:**

1. Европейская социальная хартия ETS N 163 (пересмотренная)" (принята в г. Страсбурге 03.05.1996).
2. Кодекс законов о труде от 09.12.1971. URL: <https://docs.cntd.ru/document/9003392?section=text> (дата обращения: 01.12.2022).
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022)// «Российская газета», 31.12.2001 г. № 256.

### **Судебная практика:**

4. Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 14.03.2018 по делу N 33-3404/2018.
5. Апелляционное определение Московского городского суда от 27.06.2022 N 33-18125/2022.
6. Апелляционное определение Московского городского суда от 28.03.2017 N 33-11177/2017.
7. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.03.2018 по делу N 33-4752/2018.
8. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.11.2017 по делу N

33-20422/2017.

9. Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 10.02.2015 по делу N 33-919/2015.

10. Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 24.04.2020 по делу N 33-2181/2020.

11. Определение Московского городского суда от 11.03.2012 N 4г/6-1269.

12. Постановление № 44Г-22/2015 4Г-907/2015 от 7 мая 2015 г. по делу № 44Г-22/2015.

13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 (ред. от 24.11.2015) "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"// "Российская газета" от 08.04.2004 г. N 72.

Научная литература:

14. Бутов П.С. Процедуры заключения, изменения и прекращения трудового договора: дисс. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. М. 2012. 297 с.

15. Магомедова А.Г. Прогул как одно из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя// «Современное право», № 11, 2011. С. 115-119.

16. Ситникова Е.Г. Увольнение работника за виновное поведение: анализ судебной. М: Редакция "Российской газеты". 2020. 159 с.

17. Старцева С.В. Понятие прогула в трудовом законодательстве и судебной практике// Вестник молодых ученых СГЭУ. 2017. №1 (35). С. 184-186.