



УДК 349.227

Емельянова София Андреевна
Мурманский арктический государственный университет
Юридический факультет
Россия, Мурманск
emelyanovvva.s@bk.ru
Emelyanova Sofiya Andreevna
Murmansk arctic state university
Faculty of Law
Russia, Murmansk

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Аннотация: в данной статье рассматриваются вопросы, связанные с увольнением работника по дисциплинарным основаниям. Основное внимание уделяется трудностям, связанным с увольнением за прогул: вопросу об определении уважительности или неуважительности прогула. В статье анализируются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством для работников при увольнении их за прогул, а также гарантии о запрете на увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и пребывания его в отпуске.

Ключевые слова: трудовое право, увольнение, прогул, компенсация, правомерность.

ACTUAL PROBLEMS OF DISMISSAL OF AN EMPLOYEE AT THE INTIATIVE OF THE EMPLOYER



Annotation: this article discusses issues related to the dismissal of an employee on disciplinary grounds. The main attention is paid to the difficulties associated with dismissal for absenteeism: the question of determining the respectfulness or disrespect of absenteeism. The article analyzes the guarantees provided by labor legislation for employees when they are dismissed for absenteeism, as well as guarantees prohibiting the dismissal of an employee at the initiative of the employer (except in the case of liquidation of an organization or termination of activity by an individual entrepreneur) during his temporary disability and his stay on vacation.

Key words: labor law, dismissal, absenteeism, compensation, legality.

Расторжение трудового договора, включая увольнение работника по инициативе работодателя – одна из ключевых стадий в развитии трудового правоотношения. Важность правовых последствий, потенциальная конфликтность данной сферы делают ее актуальной как в практическом, так и теоретическом смысле. Институт увольнения работника пользовался вниманием законодателя, юристов-практиков и теоретиков на самых ранних стадиях развития отечественного трудового права. Современная регламентация данных отношений осуществляется с достаточно высокой эффективностью. Существующие отдельные противоречия, пробелы, спорные вопросы носят в основном непринципиальный характер и преодолимы в ходе дальнейшего совершенствования отрасли. При этом сформировавшийся сегодня институт увольнения работника - результат длительного эволюционного развития.

В правовом государстве особенно важен вопрос надежной защиты трудовых прав граждан. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе лишь по основаниям, указанным в федеральном законодательстве, а в отдельных прямо предусмотренных законом случаях – в трудовом договоре. Порядок расторжения трудового договора регламентирован нормами Трудового кодекса РФ [2].



Закрепление перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя является важной юридической гарантией права на труд. Согласно Конвенции МОТ №158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе работодателей» [1], трудовые отношения не могут прекращаться, если только нет законных оснований для такого прекращения, связанных со способностями и поведением работника или вызванных производственной необходимостью предприятия.

В случае увольнения работника по инициативе работодателя он находится в более незащищенном положении, чем работодатель не только в материальном смысле, но и в процессуальном плане, так как у него, как правило, мало возможностей собрать и представить доказательства в обоснование своей позиции. Поэтому законодателем были предоставлены дополнительные гарантии работнику, важнейшая из которых – возложение на работодателя бремени доказывания законности увольнения [7, с. 94].

Важно отметить, что в каждом конкретном случае работодатель должен доказать наличие оснований для расторжения трудовых правоотношений надлежащими доказательствами. Обстоятельства, которые свидетельствуют о наличии определенных оснований для увольнения должны быть надлежащим образом оформлены и зафиксированы.

Одним из ограничений увольнения законодатель называет расторжение трудового договора, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет [2].

Рассмотрим пример судебной практики. Так, работодатель решил сократить сотрудницу и запросил сведения о ней в органах соцзащиты. Ему сообщили, что женщина не является одинокой матерью, и он уволил ее. Сотрудница обратилась в суд.

Первая инстанция не увидела нарушений.



Апелляция и кассация признали увольнение незаконным. У женщины не было статуса одинокой матери, но ее могли приравнять к данной категории. Перечень таких случаев открытый. Работница одна воспитывала ребенка, находилась в разводе и не получала алиментов. Это послужило одной из причин, почему сотрудницу восстановили [14].

Еще одной из причин увольнения является прогул. Правоприменительная практика очень разнообразна в этом вопросе. Так, суд восстановил работника, которому дали мало времени на объяснение прогула. У сотрудника запросили объяснения, почему он не выходил на работу. Тот отказался их давать, о чем составили акт. На следующий день сотрудника уволили за прогул. Он обратился в суд.

Первая инстанция не увидела нарушений.

Апелляция и кассация признали увольнение незаконным. Несмотря на то, что сотрудник отказался предоставить объяснение, он мог это сделать в течение 2 рабочих дней. Организация их не дала, а значит, привлекла к дисциплинарной ответственности с нарушением.

Суды и ранее не поддержали работодателей, которые наказывали сотрудников преждевременно [15].

Другой пример увольнения за прогул. Так, сотрудник собрался в отпуск за границу. Он приобрел тур с вылетом в субботу, однако позже его перенесли на пятницу. Работник согласовал с руководителем отгул на этот день, но после отпуска его уволили за прогул.

Три инстанции сочли, что изменение даты вылета к месту отдыха – это уважительная причина невыхода на работу. Сотрудник предупредил руководство о сложившейся ситуации. Увольнение признали незаконным [16].

На практике работодатели часто сталкиваются с ситуациями, когда работники, отсутствующие на рабочем месте в рабочее время, в качестве подтверждения своего отсутствия приносят больничные листы.



В соответствии с пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор расторгается с работником за совершенный им прогул - отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Увольнение за прогул является одним из видов дисциплинарных взысканий, и его необходимо применять с учетом норм ст. 193 ТК РФ. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

В Ульяновской области сотрудник ДПС во время дежурства не смог доработать до конца смены. Мужчина почувствовал себя плохо, о чем сообщил непосредственному руководителю – командиру специализированной роты дорожно-патрульной службы государственной инспекции безопасности дорожного движения оперативного реагирования УМВД России по Ульяновской области. Врача не вызывал. На следующий день у него случился приступ панкреатита, его забрала скорая помощь – тогда открылся больничный. Позже по результатам служебной проверки он был уволен со службы за грубое нарушение служебной дисциплины, выразившееся в неисполнении пункта 5 части 1 статьи 12 Федерального закона от 30 ноября 2011 №342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» [4], пунктов 5, 6, 6.2, 6.5 Инструкции по действиям сотрудника специализированной роты ДПС ГИБДД оперативного реагирования УМВД России По Ульяновской области от 30 ноября 2015 г. №17, пункта 40 должностной инструкции.



По итогу решения районного и городского суда отменили.

Верховный суд определил, что допущенные судебными инстанциями нарушения норм права являются существенными, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможны восстановление и защита нарушенных прав и законных интересов гражданина, что согласно статье 387 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации [3] является основанием для отмены обжалуемых судебных постановлений и направления дела на новое рассмотрение в суд первой инстанции [17].

Согласимся с выводом Шапортова Д.А. о том, что в Российской Федерации сложилась устойчивая практика по вопросу признания права работодателя расторгнуть трудовой договор по своей инициативе на основании прогула в случае отсутствия трудоспособного работника на рабочем месте после истечения срока для закрытия листка нетрудоспособности [12, с. 169].

Типичным нарушением трудового законодательства со стороны работодателей являются случаи, когда они в принимаемых ими локальных нормативных актах или актах социального партнерства устанавливают дополнительные основания увольнения работников за однократное грубое нарушение им трудовых обязанностей [11, с. 177].

Важно отметить, что Верховный Суд Российской Федерации в постановлении «О применении судами Трудового кодекса Российской Федерации» указывает, что перечень оснований для увольнения работника по п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации является исчерпывающим [4].

Учитывая все вышеизложенное, считаем, что работодателю необходимо соблюдать порядок наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренные ст. 192-194 Трудовым кодексом РФ [2]. Если обратиться к вопросу сроков привлечения к дисциплинарной ответственности, необходимо учитывать, что



законодатель предусматривает различные сроки, в зависимости от того, какой проступок был совершен работником.

В связи со всем вышесказанным, мы предлагаем внести следующие дополнительные пункты в Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»:

«65». При регулировании трудовых отношений, судам следует принимать во внимание, что перечень оснований, регламентирующих основания для признания женщины одинокой матери - открытый.

«66». В случае неявки на работу, работнику должно быть предоставлено достаточное время для объяснения причины неявки (прогула).

«67». Не следует рассматривать как основание увольнения за прогул, изменение даты вылета самолета, работника, следующего в отпуск, если дата вылета перенесена не по причине работника, который согласовал с руководителем возможность получения отгула. Изменение даты вылета к месту отдыха – это уважительная причина невыхода на работу.

«68». Увольнение за прогул - один из видов дисциплинарных взысканий, и его необходимо применять с учетом норм ст. 193 ТК РФ. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Работодателю необходимо соблюдать порядок наложения дисциплинарного взыскания, предусмотренные ст. 192-194 Трудовым кодексом РФ.

«69». В локальных нормативных актах или актах социального партнерства работодателям следует воздержаться от установления дополнительных оснований увольнения работников за однократное грубое нарушение им трудовых обязанностей.



Список литературы:

1. Конвенция МОТ №158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» от 23 ноября 1985 г. [Электронный ресурс]. – АО «Кодекс», 2019. – URL: <http://docs.cntd.ru/document/901725768>
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 №197-ФЗ (ред. от 14.07.2022) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - №1. – Ст. 3.
3. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 № 138-ФЗ (ред. от 14.07.2022) // Собрание законодательства РФ. – 2002. - №46. – Ст. 4532.
4. Федеральный закон от 30 ноября 2011 №342-ФЗ (ред. от 30.04. 2021) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. – 2011. - №49 (ч.1). – Ст. 7020.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. - №6.
6. Алексеева, А.В. Актуальные правовые проблемы института увольнения по инициативе работодателя // Скиф. – 2019. - №6 (34). С. 8-13.
7. Алиева, З.А. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров о расторжении трудового договора по инициативе работодателя // Юридический вестник Дагестанского государственного университета. - 2021. - №2. С. 93-98.
8. Демидов, Н. В. Развитие института увольнения работника по инициативе работодателя в советском трудовом праве 1970-х гг. / Н. В. Демидов // Российское право: образование, практика, наука. – 2017. – № 3(99). – С. 24-28.



9. Командакова, А.А. Правовые гарантии при увольнении работников по инициативе работодателя // *Modern Science*. – 2021. - №1-2. С. 163-167.
10. Сергеева, Д.С. Прогул по вине компании – анализ споров и доказательств // *Трудовое право*. – 2021. - №3. С. 23-33.
11. Чернышева, Л.А. О некоторых гарантиях, предусмотренных для работников при увольнении за прогул // *Ленинградский юридический журнал*. – 2018. - №3(53). С. 176-181.
12. Шапуртов, Д.А. Правомерность увольнения работника за прогул при несвоевременном закрытии больничного // *Алтайский юридический вестник*. – 2021. - №1(33). С. 167-170.
13. Яценко, А.О. Увольнение работника по инициативе работодателя : теория и практика // *Синергия Наук*. – 2019. - №36. С. 649-655.
14. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27.06.2022 по делу № 88-14515/2022 [Электронный ресурс]. – КонсультантПлюс : [справ. – правовая система]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=nCIOvGT20gzpjKv9&cacheid=E69E546DCB41D13083E63BE98A84A1CA&mode=splus&rnd=LL9e6A&base=KSOJ001&n=93101#T2puwGTI1ADgQgcP1>
15. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27.06.2022 № 88-13601/2022 [Электронный ресурс]. – КонсультантПлюс : [справ. – правовая система]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=dkTvwGTIXGXrceok&cacheid=8881E4D5576224D602D573799B52960E&mode=splus&rnd=dW29yw&base=KSOJ001&n=92264#eXcvwGTODcZE3vl>
16. Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 21.07.2022 по делу № 88-15373/2022 [Электронный ресурс]. – КонсультантПлюс : [справ. – правовая система]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=XhcvwGTWexLIFW4Z1>



&cacheid=C0EE07E99A3B29915F470ED249402F8E&mode=splus&rnd=dW29yw
&base=KSOJ006&n=89443#sNxvwGTgNqpplsDq1

17. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 22.01.2018 N 80-КГ17-11 [Электронный ресурс]. – КонсультантПлюс : [справ. – правовая система]. URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&ts=oOCwwGT01di8ei31&cacheid=AF7704B7D5B0CB1FB9C85F4F7C6E6856&mode=splus&rnd=dW29yw&base=ARB&n=529023#uUIwwGTkdBDeKGPL1>