

УДК: 349.227

***ПРОГУЛ КАК ОДНО ИЗ ОСНОВАНИЙ РАСТОРЖЕНИЯ
ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ***

Бобровский А.А.

студент - магистр,

Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т.Трубилина

Краснодар, Россия

Аннотация

В данной статье рассматривается проблема увольнения работника по инициативе работодателя в связи с однократным грубым нарушением работником своих трудовых обязанностей в виде прогула.

Ключевые слова: трудовое законодательство, работник, работодатель, прогул, увольнение.

***ABSENCE AS ONE OF THE BASES OF CANCELLATION OF THE
LABOR CONTRACT AT THE INITIATIVE OF THE EMPLOYER***

Bobrovskiy A.A.

student – master,

Kuban State Agrarian University named after I.T. Trubilin

Krasnodar, Russia

Abstract

The problem of dismissal of the worker at the initiative of the employer on the basis of individual rough infringement of the labor duties by it, in particular an absence is considered.

Keywords: the labor legislation, the employee, the employer, absencethe, dismissal.

Как известно, в настоящее время остается довольно актуальным вопрос соблюдения работодателями установленного трудовым законодательством порядка привлечения нерадивых работников к дисциплинарной ответственности в виде увольнения. Подтверждением тому служит колоссальный объем судебной практики по разрешению трудовых споров. Традиционно принято считать, что «работодатель – это более сильная сторона трудового правоотношения, нежели работник, то и в «усиленной» защите нуждаются, как правило, трудовые права работников» [1, с.693]. Тем не менее, на практике нередки случаи нарушения в свою очередь работникам трудовых прав работодателей. Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) прямо не указывает на способы защиты работодателями своих трудовых прав. Думается, что одной из форм защиты трудовых прав работодателей является самозащита – в частности применение к провинившимся работникам дисциплинарных взысканий, одним из видов которых является увольнение.

В статье 81 ТК РФ содержится перечень общих оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Данный перечень оснований является открытым: так, согласно п.14 ч.1 ст. 81 ТК РФ другие случаи могут предусматриваться отдельными нормами ТК РФ, а также иными Федеральными законами (далее – ФЗ); исходя из п.13 ч.1 ст. 81 ТК РФ, иные основания расторжения могут предусматриваться трудовыми договорами с руководителями организаций и членами коллегиального исполнительного органа организации [4].

Работодатели, сотрудники кадровых служб организаций нередко сталкиваются с рядом проблем, связанных с порядком привлечения работника к дисциплинарной ответственности (в частности увольнением), а также оформлением необходимых документов.

Одним из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных действующим российским законодательством,

является увольнение работника в связи с однократным грубым нарушением трудовых обязанностей (п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ). Данное основание включает в себя пять видов нарушений со стороны работника трудовой дисциплины:

а) прогул;

б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

в) разглашение охраняемой законом тайны, которая стала известна работнику в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника;

г) совершение по месту работы хищения, растраты или умышленного повреждения чужого имущества, которое было установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленное комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия или заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

Общим для оснований расторжения трудового договора данной группы является необходимость соблюдения работодателем требования, закрепленного ст. 193 ТК РФ - порядок применения дисциплинарных взысканий.

Первым основанием, предусмотренным п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ является увольнение за прогул (пп. а п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ) . Понятие «прогула» предусмотрено ТК РФ: под ним законом понимается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, 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). Следует отметить, что данная

законодателем оговорка об «отсутствии на рабочем месте в течении всего рабочего дня» дана не случайно, она применяется в случаях, когда продолжительность рабочего дня составляет менее четырех часов.

В соответствии с ч.6 ст. 209 ТК РФ под рабочим местом понимается место, где работник обязан находится, либо место, куда ему надлежит прибыть в связи с условиями работы и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Верховный Суд РФ в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 ред. от 24 ноября 2015 (далее – ПП ВС РФ №2) в п.39 выделил помимо прямо указанных в законе оснований увольнения за прогул (вытекающих из определения) следующие частные основания:

а) не выход на работу без уважительной на то причины лица, которое заключило трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении трудового договора, а также в течении двухнедельного срока после предупреждения;

б) Оставление без уважительной причины рабочего места работником, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора.

в) оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора;

г) самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

Как было указано ВС РФ, не будет являться прогулом использование дней отдыха в тех случаях, если работодатель, в нарушении обязанности,

установленной в законе, в их предоставлении и время использования таких дней не зависело от воли работодателя [1].

Важно отметить, что в случаях, когда после подписания трудового договора работник в первый же день не явился на работу, к нему не будет применяться санкция в виде пп. а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ. В этом случае трудовой договор в соответствии с ч.4 ст.61 ТК РФ подлежит аннулированию.

При принятии работодателем решения об увольнении работника по пп. а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ, ему необходимо выполнить следующее:

- 1) зафиксировать официально факт отсутствия работника на рабочем месте;
- 2) потребовать от работника письменных объяснений причины его отсутствия.

Выполнение данных требований является обязательным, в противном случае судом будет вынесено решение в пользу работника.

Проанализируем судебную практику привлечения к дисциплинарной ответственности по пп. а п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ:

Васильченко О.Ю. обратилась в суд с к ГПОАУ Амурской области «Амурский педагогический колледж», указав, что с 04 сентября 1974 года состояла в трудовых отношениях с ответчиком с должности преподавателя. Приказом № 37-к от 25 января 2016 года истец уволена по п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 РФ прогул, совершенный 12 января 2016 года. Как указала истица, в период с 03 января по 12 января 2016 года она находилась на санаторном лечении в санатории, о чем предупредила администрацию колледжа за две недели в пояснительной записке, указав причину и представив подтверждающие документы, в которой просила перенести 3 часа рабочего времени 11 января 2016 года и 4 часа рабочего времени 12 января 2016 года на другое время. Истцом отмечено, что 29.12.2015 ей было написано заявление с просьбой о переносе занятий, которое она передала начальнику отдела кадров. В личной

Дневник науки | www.dnevniknauki.ru | СМИ ЭЛ № ФС 77-68405 ISSN 2541-8327

беседе с директором колледжа по данному вопросу она получила согласие на замену и проведение занятий другим преподавателем.

В исковом заявлении Васильченко просила суд признать увольнение незаконным, взыскать с работодателя компенсацию за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

Суд, проверяя доводы истца, установил, что в соответствии с расписанием преподавателей на II полугодие 2015 - 2016 г.г. на 12 января 2016 года у Васильченко О.Ю. были запланированы индивидуальные учебные занятия по классу фортепиано.

В соответствии с п.п. 5.3, 5.5 Правил внутреннего трудового распорядка режим работы работников колледжа устанавливается расписанием занятий.

В соответствии с п. 3.6 Правил внутреннего трудового распорядка следует, что работник колледжа обязан добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка колледжа.

В соответствии с п. 5.2 трудового договора, заключенного между истцом и ответчиком, работник обязан качественно выполнять трудовые обязанности.

Пункт 5.10. Положения о расписании учебных занятий запрещает преподавателям самовольно переносить время и место учебных занятий.

Исходя из акта об отсутствии на рабочем месте следует, что 12.01.2016 Васильченко отсутствовала на рабочем месте в течение всего рабочего дня.

30 декабря 2015 года Васильченко О.Ю. на имя директора АПК было подано заявление, в котором она просила в связи с санаторным лечением с 03.01.16-12.01.16 перенести занятия с 11.01.16. Приказом директора колледжа № 720-к от 29.12.2015 года Васильченко О.Ю. разрешен перенос с 11 января 2016 года. При этом, как установил суд, истец к заявлению не прилагал проездные документы, путевку в санаторий, либо иные документы,

подтверждающие выезд за пределы города. Также об этом не указывала Васильченко О.Ю. в своих заявлениях. Как и не просила истец в данных заявлениях о переносе индивидуальных занятий с 12 января 2016 года.

Поэтому суд пришел к выводу об отсутствии у работодателя возможности самостоятельно установить вероятность отсутствия истца 12.01.2016. Иск истца был отклонен [2].

Таким образом, на приведенном выше примере, можно увидеть, что работник, которому требуется по какой-либо причине пропустить рабочий день, обязан заблаговременно предупредить об этом работодателя, приложив все имеющиеся у него документы, подтверждающие уважительность причины. При этом желательно получить согласие работодателя на такое отсутствие не в устной, а в письменной форме, чтобы в случае возникновения конфликта иметь доказательства правомерности своих действий.

Библиографический список:

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.марта 2004 № 2 ред. от 24 ноября 2015 // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 3. март. 2007.

2. Решение Благовещенского городского суда Амурской области от 21 августа 2017 года по делу № 2-5951/2017 // Официальный сайт «Росправосудие». - Режим доступа – URL: <https://rospravosudie.com> (Дата обращения 11.12.2018).

3. Сапфинова А.А. Несудебная защита трудовых прав работодателей: формы и способы // Итоги научно – исследовательской работы за 2017 год: Сборник статей по материалам 73-й научно-практической конференции преподавателей. 2018 Издательство: Кубанский государственный аграрный университет имени И.Т. Трубилина (Краснодар) .- С. 693- 694.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ
ред. от 11 октября 2018 // СЗ РФ. 07.01.2002. № 1 (Часть 1).- Ст. 3; 12.02.2018.
№ 7. Ст. 968.

Оригинальность 72%