

*Гвозденко А.Н.,
студентка ФГБОУ ВО "
Саратовская государственная юридическая академия"
Россия, г. Саратов*

ПРАВОМЕРНОСТЬ УВОЛЬНЕНИЯ ЗА ПРОГУЛ И ОПОЗДАНИЕ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ СУБЪЕКТИВНОЙ СТОРОНЫ СОСТАВА ДИСЦИПЛИНАРНОГО ПРОСТУПКА

***Аннотация:** в данной статье рассматриваются наиболее частые причины прогулов и опозданий на работу, указана позиция правоприменителя относительно обоснований данных причин, выявлены уважительные и неуважительные причины, обозначены универсальные критерии оценки причин.*

***Ключевые слова:** прогул, опоздание, уважительная причина, неуважительная причина, дисциплинарное наказание, разрешение спора, суд.*

***Annotation:** this article discusses the most common causes of absenteeism and lateness to work, the position of the law enforcement officer on the justification of these reasons, identified valid and disrespectful reasons, identified universal criteria for assessing the reasons.*

***Keywords:** absenteeism, delay, good reason, disrespectful reason, disciplinary punishment, dispute resolution, court.*

Вопрос уважительности причины отсутствия на рабочем месте является одним из основных признаков состава дисциплинарного проступка, без которого увольнение работника либо вынесение дисциплинарного взыскания является незаконным. Соответственно, правильное определение термина «уважительная причина» является не только лингвистически целесообразным [1, с. 56], но и обязательным с доказательственной точки зрения [2, с. 125].

Для начала необходимо разобраться с такими понятиями как «прогул» и «опоздание». В соответствии со ст. 81 ТК РФ, прогулом признается отсутствие на рабочем месте работника без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены). Понятие же «опоздание» в ТК РФ отсутствует. Однако разница между прогулом и опозданием состоит именно в количестве часов отсутствия работника. Так, если специалист отсутствует на своем рабочем месте более четырех часов, то такое отсутствие признается прогулом, если же менее четырех часов, то это опоздание. Но следует так же указать на то, что из-за отсутствия конкретного понятия такого термина как «опоздание» в ТК РФ, вопрос, о том какой вид дисциплинарного проступка имеет место, остается за работодателем, а затем, при разрешении спора за судом.

И опоздание, и прогул являются видами дисциплинарного проступка. В соответствии со ст.192 ТК РФ, дисциплинарным проступком признается неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей. За данный вид нарушения трудовой дисциплины работодатель вправе применить по отношению к работнику дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Важным элементом при дисциплинарном проступке является вина. А, исходя из определения проступка, неотъемлемым признаком является уважительная причина. Но что же правоприменитель примет за уважительную причину? Ведь на законодательном уровне нет закрепления этих причин. Как же суд решает данные споры?

Проанализировав судебную практику, мы пришли к некоторым выводам. Наиболее частыми причинами опозданий и прогулов являются: транспортные проблемы, плохая погода, коммунальные аварии, плохое самочувствие работника либо посещение врача. Остановимся на каждой из причин подробнее.

Первая причина - транспортные проблемы. Наиболее частыми обоснованиями опозданий или прогулов по данной причине являются пробки, опоздание общественного транспорта, отсутствие денег на проезд.

Так, суды, как правило, не считают уважительной причиной опозданий и прогулов нахождение в пробке. Суды приходят к выводу, что нахождение в «пробке» не является уважительной причиной опоздания на работу, т. к. работник обязан выбирать такое время выезда на работу, чтобы не допускать опозданий к началу рабочего дня¹. Мы согласны с мнением судов, поскольку признание уважительности указанной причины могла бы послужить поводом к злоупотреблению правом [3, с. 108].

Следующая обоснование - опоздание общественного транспорта. Данную причину зачастую обосновывают плохими условиями погоды, особенно в осенне-зимний период, поломками, а также неточностью маршрутов, режимов работы транспорта. Однако, суд как правило, такие доводы считает неуважительной причиной опозданий или прогулов, ссылаясь на то, что работник должен был предусмотреть возможные варианты исхода событий и в соответствии с ними выбрать другой маршрут либо транспортное средство и вовремя прибыть на работу. Здесь, однако не все зависит от работника, могут иметься доказательства того, что транспорт действительно не ходил, соответственно не должен нарушаться баланс интересов сторон, что является не только задачей трудового законодательства, но и общей правовой ценностью [4, с. 12].

Третий довод – отсутствие средств на проезд до места работы. Порой работники считают уважительной причиной отсутствие денег на проезд. Однако, суд в этом с ними не согласен и считает данную причину неуважительной. Работник должен предусмотреть такую ситуацию и предпринять меры для ее предотвращения. Так, вопреки доводам жалобы блокировка кредитной карты истца из-за наличия задолженности по кредитному договору, повлекшая

¹ Апелляционное определение Московского городского суда от 06.04.2015 № 33-11199/15 // СПС «КонсультантПлюс».

отсутствие у Н. денежных средств для проезда к месту работы, не может расцениваться как уважительная причина для несвоевременного прибытия на рабочее место².

Следует так же сказать, что суд всегда учитывает все обстоятельства дела, в том числе является ли типичная данная ситуация, имеет ли место вина работодателя при применении дисциплинарного наказания к работнику, характеристику и квалификацию работника. Имеются судебные решения, в которых транспортная ситуация была признана уважительной причиной, но в совокупности с другими факторами. Так, одна работница согласилась заменить другую в определенный день. В этот день женщина не явилась на работу, работодатель уволил сотрудницу. Суд, решая данный спор, выявил, что имеет место вина работодателя, поскольку он не предупредил сотрудницу об изменении графика работы. При этом женщина, указав на транспортную ситуацию, предупредила работодателя о непредвиденных обстоятельствах и после разрешения ситуации прибыла на место работы и отработала ночную смену. Кроме того, суд обратил внимание и на квалификацию работницы, и на ее отношение к работе. В данном деле увольнение было признано незаконным и причина прогула признана уважительной.

Таким образом, транспортные причины признаются в основном неуважительными, однако, для каждого случая необходимо выяснять все обстоятельства дела.

При ссылке работника на транспортные проблемы проанализируйте:

— типична ли такая ситуация для этого времени суток для данной местности. Типичны, например, пробки в крупном городе, переполненность транспорта в час пик;

— мог ли работник избежать этой ситуации, спланировав другой маршрут до работы, экстренно пересев на другой транспорт, «заняв» денег и т. п. [5, с. 77].

Вторая причина – погодные условия. Данная причина напрямую связана с транспортной причиной, поскольку именно погодные условия и тормозят

² Апелляционное определение Омского областного суда от 12.11.2014 по делу № 33–7545/14 // СПС «КонсультантПлюс».

движение на дорогах. Наиболее часто данную причину указывают в осенне-зимний период в связи с обильными дождями и снегопадами. Проанализировав судебную практику, я обнаружила, что погодные условия не являются уважительной причиной, поскольку работник должен был их предвидеть и выйти на работу заранее.

Согласно объяснительной записке Д. от 19.01.2015 г. опоздание на рабочее место 30.12.2014 г. и 12.01.2015 г. было вызвано неблагоприятными погодными условиями, в виде выпадения обильных осадков, снега. Оценив представленные доказательства, суд посчитал, что факт нарушения истицей трудовой дисциплины нашел свое подтверждение, поскольку сама Д. в объяснительной записке не оспаривала факты ее отсутствия на рабочем месте, а каких-либо доказательств уважительности причины такого отсутствия суду представлено не было. Неблагоприятные погодные условия такими причинами не являются, так как не препятствуют работнику выйти из дома на работу заблаговременно, с учетом погодных условий.³

Однако, и в данном случае есть исключения. К таким относятся серьезные погодные аномалии, чрезвычайные ситуации. Такие причины будут являться уважительными, поскольку работник фактически не мог добраться до места работы, а при разрешении споров можно будет ссылаться на сообщения СМИ, справки из метеослужб.

При ссылках работников на непогоду проанализируйте:

- действительно ли в этот период была плохая погода, аномальна ли она для этого сезона и климатического пояса;
- насколько непогода мешала добраться до работы;
- мог ли работник так выстроить маршрут и спланировать время, чтобы с учетом разумных затрат по времени и усилий попасть на работу вовремя.

Следующая причина – коммунальные аварии. В данном случае уважительность причины зависит от того была ли она форс- мажорной либо же вызвана плановыми работами. В случае, когда случилась непредвиденная

³ Апелляционное определение Саратовского областного суда от 25.06.2015 по делу № 33–3495 // СПС «КонсультантПлюс».

ситуация, причина будет являться уважительной, а если же плановые работы, то нет.

Винницкая Н.В. издание данного приказа считала незаконным, поскольку ее кратковременное отсутствие на работе было вызвано уважительными причинами, а именно аварийной ситуацией, произошедшей в ее квартире. С учетом изложенного, оценив представленные по делу доказательства в соответствии со ст. 67 ГПК РФ, суд пришел к правильному выводу об удовлетворении исковых требований, поскольку при наличии уважительных причин отсутствия работника на рабочем месте у работодателя отсутствовали законные основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде выговора⁴.

При решении вопроса о том какая причина имеет место суд, как правило, обращает внимание на следующие обстоятельства:

- 1) Являлась ли данная ситуация форс- мажорной либо же имела плановый характер;
- 2) Требовалось ли экстренное устранение данной аварии;
- 3) Была ли возможность у других членов семьи устранить данную проблему либо же необходимо было именно присутствие работника.

Четвертая причина – плохое самочувствие либо посещение врача. Это одна из самых частых причин опозданий и прогулов. Причина будет считаться уважительной, если обращение носит экстренный характер, к тому же необходимо подтверждение от врача того факта, что данный работник действительно обращался за медицинской помощью. К доказательствам посещения врача относятся: больничный лист (лист о нетрудоспособности), справка от врача, талон записи (обязательно при наличии справки, иначе он не будет являться самостоятельным доказательством), ответ медицинской организации на запрос суда.

⁴ Апелляционное определение Орловского областного суда от 14.09.2017 по делу № 33–2424/2017 // СПС «КонсультантПлюс».

Суд счел приведенный ответчиком довод несостоятельным, поскольку истцом представлены листки нетрудоспособности, согласно которым истец был нетрудоспособен с 25.08.2016 года по 03.10.16 года, что свидетельствует об уважительности причины отсутствия истца на работе в период с 25.08.16 года по дату увольнения включительно, о чем истец ставил в известность работодателя, направлял в адрес ответчика заказное письмо с письменными объяснениями причин отсутствия на рабочем месте, тот факт, что работодателем данное письмо получено не было, не свидетельствует о злоупотреблении истцом своими правами⁵.

Однако, достаточно много случаев, когда работники намеренно злоупотребляют своими правами и, ссылаясь на поход к врачу, оправдывают свое отсутствие на рабочем месте. Так, поход к стоматологу не будет являться уважительной причиной прогула или опоздания, если только такой визит не вызван экстренным обращением в медицинское учреждение.

Так же зачастую факт злоупотребления работниками своими правами выясняется при разрешении споров судом. Так, суд подтвердил законность увольнения, поскольку обращение работника в медицинское учреждение само по себе не свидетельствует о невозможности исполнять трудовые обязанности и не подтверждает уважительность отсутствия на рабочем месте в течение всего рабочего дня. Согласно ответу, на запрос больницы, истица осмотрена дежурным врачом в период времени с 9 до 13 часов, а рабочая смена была с 15 часов 30 минут до 23 часов 30 минут. (определение Московского городского суда от 24.03.2015 № 4Г/8–745).

Таким образом, при обосновании работником отсутствия на работе обращением к врачу суды оценивают:

- наличие доказательств обращения за медпомощью;
- чем обусловлено обращение: носит оно экстренный или плановый характер;

⁵ Апелляционное определение Московского городского суда от 28.05.2018 № 33–16410/2018 // СПС «КонсультантПлюс».

- диагностировано ли у работника заболевание и повлекло ли оно утрату нетрудоспособности (при условии длительного отсутствия на работе);
- предпринял ли работник меры по уведомлению работодателя о причине отсутствия.

Таким образом, подводя итог, следует сказать, что окончательно вопрос о том какую причину считать уважительной, а какую нет решает суд. При этом, суд учитывает все обстоятельства дела и принимает верное решение, порой даже указывая на вину самого работодателя. Кроме того, важным моментом при применении к работнику дисциплинарного взыскания является сама процедура. Если процедура была проведена неправильно, то наказание считается незаконным, в частности данное обстоятельство важно при увольнении сотрудника.

Я указала на наиболее распространенные причины опозданий и прогулов, и в каждом из случаев рассказа о возможных причинах. Однако, правоприменители выделяют и общие критерии для определения уважительна причина отсутствия работника или же нет. К таким положениям относятся вопросы:

- 1) Мог ли работник заранее предвидеть ситуацию и предупредить о ней работодателя? Сделал ли он это?
- 2) Является ли данная причина экстренной?
- 3) Мог ли работник при добросовестной осмотрительности избежать данную ситуацию и вовремя прибыть на место работы?
- 4) Являются ли данные обстоятельства действительно объективными?

Данные вопросы помогут разграничить какая причина является действительно уважительной, а какая неуважительна, при чем они применимы для всех причин и объяснений отсутствия сотрудника на рабочем месте.

ИСПОЛЬЗОВАННЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Лескина Э.И. Язык и гражданское процессуальное право // Вестник гражданского процесса. 2017. № 2. С. 56–64.

2. Лескина Э.И. К вопросу об обеспечении дисциплины труда дистанционного работника средствами контроля работодателя // Российский юридический журнал. 2018. № 4. С. 125-131.
3. Лескина Э.И. Эстоппель в российском цивилистическом процессе // Российский юридический журнал. 2018. № 1 (118). С. 108-112.
4. Мишутина Э.И. Аксиологические аспекты в гражданском процессуальном праве: Автореф. дисс. канд. юрид. наук. Саратов, 2012.
5. Слесарев С. «Прогоулы и опоздания. Когда причины отсутствия на работе уважительны» // Электронный журнал//Трудовые споры; 2018. - № 10.