

ПРОГУЛ КАК ОСНОВАНИЕ ДЛЯ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА*

Т.В. СЕВЕРЦОВА, соискатель Института государства и права НАНБ ©

Законодательство Республики Беларусь предоставляет нанимателю право расторгнуть трудовой договор с работником за совершение им прогула. Понятие прогула имеет два квалификационных признака – фактический и оценочный. Фактический признак – это фиксирование факта отсутствия работника на работе. Оценочный же признак свидетельствует о неуважительности причины отсутствия работника. Автор полагает, что увольнение по пункту 5 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь является мерой дисциплинарного взыскания и поэтому наниматель в случае увольнения работника должен соблюдать сроки и порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности. В статье отмечается, что толкование понятия прогула в трудовом праве Республики Беларусь и Российской Федерации неодинаково.

Реализуя конституционное право на труд, гражданин заключает трудовой договор с нанимателем на выполнение работы по определенной – одной или нескольким профессиям, специальностям или должностям соответствующей квалификации. Стороны трудового договора заинтересованы в стабильности трудовых отношений. Поэтому расторжение трудового договора может быть произведено только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Республики Беларусь (далее – ТК) [1, с.81].

По общему правилу, наниматель, руководствуясь пунктом 5 статьи 42 ТК, имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия, в случае совершения работником прогула (в т.ч. отсутствия на работе более трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин.

Применяя методы сравнительного правоведения и анализа, следует четко уяснить понятие прогула в трудовом праве Республики Беларусь и его отличие по законодательству Российской Федерации. Следует заметить, как будет рассмотрено ниже, толкование понятия прогула по законодательству Республики Беларусь и Российской Федерации неодинаково, а иногда даже крайне противоречиво. Изучив и проанализировав работы таких ученых-юристов, как Л. Асиевская, Е.А. Ершова, К.И. Кеник, И. Киселев, В.И. Семенов, З. Соловьева, А.-С.А. Чепик, необходимо: выработать единое направление для обозначения понятия прогула; установить его квалификационные признаки; обозначить алгоритм юридических действий в случае увольнения работника по пункту 5 статьи 42 ТК; проанализировать практику применения рассматриваемого основания увольнения.

В соответствии с пунктом 32 Типовых правил внутреннего трудового распорядка, утвержденных

постановлением Министерства труда Республики Беларусь от 5 апреля 2000 года №46, прогул – неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня. Равным образом считаются совершившими прогул работники, отсутствовавшие на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин, и к ним могут применяться меры ответственности, установленные за это правонарушение. Отсутствие работника на работе более трех часов может иметь место в начале, середине или конце рабочего дня, а может быть суммировано за день.

Пункт 34 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее – Постановление) дает наиболее полное толкование обстоятельств, при наступлении которых их следует расценивать как прогул.

Прогулом также является: оставление без уважительной причины работы работником, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения нанимателя о расторжении договора, а также до истечения срока предупреждения об увольнении; оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим срочный трудовой договор до истечения срока договора; самовольное использование дней отгулов, а также самовольный уход в отпуск (трудовой, социальный, основной минимальный или основной удлиненный, дополнительный и др.).

Согласно пункту 17 Постановления прогулом признается также невыход на работу работника, переведенного на другую работу с соблюдением норм действующего законодательства.

Кроме этого, следует расценивать как прогул невыполнение работником обязанности выхода на работу на следующий день после признания забастовки незаконной в соответствии со статьей

* Статья поступила в редакцию 7 июля 2006 года.

395 ТК, получения письменного согласия нанимателя удовлетворить требования, принятия решения о прекращении забастовки общим собранием, конференцией, а также в случае заключения письменного соглашения сторон коллективного трудового спора о прекращении забастовки (ст. 394 ТК).

Прогулом признают также и отказ работника приступить к работе в выходной или праздничный день, если привлечение к работе было оформлено в соответствии с нормами трудового законодательства (привлечение работника к работе в выходной день допустимо только с его письменного согласия) или имели место исключительные случаи привлечения работника к работе в выходной день без его согласия, указанные в статье 143 ТК (случаи предотвращения катастрофы, производственной аварии, выполнение работ, необходимых для немедленного устранения их последствий или последствий стихийного бедствия, предотвращение несчастных случаев, устранение случайных или неожиданных обстоятельств, которые могут нарушить или нарушили нормальное функционирование водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи, оказание медицинским персоналом экстренной медицинской помощи) [2, с.201–202].

Необходимо при этом учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда наниматель вопреки закону отказал в их предоставлении, и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения нанимателя.

Таким образом, увольнение работников по пункту 5 статьи 42 ТК допускается при наличии следующих условий: неявка работника на работу в течение всего рабочего дня либо отсутствие его на работе более трех часов в течение рабочего дня непрерывно или суммарно; отсутствие уважительных причин невыхода на работу [3, с.233].

Следует обратить внимание на то, что, например, трудовое законодательство Российской Федерации предусматривает расторжение трудового договора с работником за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. К таким нарушениям относят и прогул. Под прогулом понимается непрерывное отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Иными словами, если работник отсутствовал в совокупности в течение рабочего дня более четырех часов на работе, оснований для прекращения трудовых отношений за прогул у работодателя не будет, поскольку прогулом считается отсутствие именно на рабочем месте в течение более четырех часов подряд. Необходимо учитывать, что под рабочим местом понимается место, где работник должен выполнять свои

трудовые обязанности. Таким образом, если работник и находился на территории организации, но при этом без уважительных причин отсутствовал на своем рабочем месте, работодатель имеет все основания для прекращения с ним трудовых отношений [4, с.30–31].

Однако по законодательству Республики Беларусь нахождение работника без уважительных причин более трех часов вне рабочего места, но на территории предприятия (объекта), где он должен выполнять свои трудовые обязанности, является нарушением трудовой дисциплины, но не прогулом [5, с.189].

Вместе с тем нанимателю следует правильно квалифицировать совершенный работником дисциплинарный проступок. Так, Л. Асиевская указывает на то, что прогул включает в себя два признака – фактический и оценочный. Фактический признак сводится к установлению факта отсутствия работника на работе в течение определенного законодательством времени, а также в других случаях, предусмотренных нормативными актами. Оценочный признак предполагает квалификацию факта неявки на работу как проступка, зависящего от работника и совершенного им без уважительных причин. Фактический признак прогула устанавливается лицом, ведущим учет рабочего времени. Оценочный признак определяется должностным лицом, обладающим правом приема и увольнения. Никто другой, кроме него, квалифицировать отсутствие на работе в качестве прогула не вправе [6, с.60–61].

По общему правилу для увольнения работника по пункту 5 статьи 42 ТК в обязанности нанимателя входит доказывание факта совершения работником прогула, а работник в свою очередь обязан доказывать уважительность причины отсутствия на работе. К уважительным причинам отсутствия работника на работе следует относить, например, временную нетрудоспособность работника, подтвержденную документально. Кроме этого, могут возникнуть ситуации, где трудно, а иногда и невозможно, получить их документальное подтверждение. Это могут быть простои или опоздание транспорта, участие работника в ликвидации последствий от несчастных случаев или стихийных бедствий. Факт наличия подобного случая должен быть подтвержден либо справками соответствующих государственных органов, либо свидетельскими показаниями. Само отсутствие оправдательного документа не может служить основанием для признания причины отсутствия на работе неуважительной и признания, что неявка на работу имела место по неуважительной причине [7, с.160].

По мнению Е.А. Ершовой, работник, отстраненный администрацией от работы в связи с нетрезвым состоянием, не может быть уволен за

прогул, так как он явился на работу, но был отстранен администрацией от выполнения трудовых обязанностей. В подобных случаях правильнее увольнять работников по пункту 7 статьи 33 Кодекса законов о труде Российской Федерации (пп. б п. 6 ст. 81 ТК Российской Федерации) [8, с.100].

Расторжение трудового договора по пункту 5 статьи 42 ТК является мерой дисциплинарного взыскания. Поэтому необходимо соблюдать сроки и порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Указанные сроки с момента совершения и обнаружения дисциплинарного проступка устанавливает статья 200 ТК.

По общему правилу днем увольнения считается последний день работы. Если работник, совершивший прогул, не приступил к работе, то днем увольнения в приказе следует указывать последний день работы. Если прогул носит длительный характер, то месячный срок, предусмотренный частью 1 статьи 200 ТК, исчисляется не со дня начала, а со дня окончания прогула [9, с.82–83; 5, с.191].

Трудовое законодательство при увольнении работника по пункту 5 статьи 42 ТК содержит следующие гарантии: о предстоящем увольнении наниматель не менее чем за две недели должен уведомить соответствующий профсоюз, если коллективным договором не предусмотрено получение его согласия (ст. 46 ТК); уведомление комиссии по делам несовершеннолетних, если увольняемый работник моложе 18 лет (ст. 282 ТК).

Как правило, запрещается увольнение беременных женщин и женщин-матерей до достижения ребенком определенного возраста (в различных странах – от трех до одного года). Но в ряде государств запрет на увольнение беременных женщин и матерей не является абсолютным (например, допускается увольнение за прогул, систематическое пренебрежение трудовыми обязанностями) [10, с.74].

Статьей 242 ТК установлены сроки для обращения работника с иском в суд. Так, по делам об увольнении установлен срок в один месяц со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов. При пропуске по уважительной

причине указанного срока он может быть восстановлен судом.

Однако, как показывает судебная практика, работники не всегда пользуются предоставленным правом. Так, *судебная коллегия по гражданским делам Могилевского областного суда рассмотрела в открытом судебном заседании кассационную жалобу В. на решение районного суда по иску В. к отделу образования районного исполнительного комитета о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, денежной компенсации морального вреда.*

Из материалов дела видно, что истец работал учителем и был уволен по пункту 5 статьи 42 ТК. Рассмотрев материалы дела и обсудив доводы кассационной жалобы, судебная коллегия определила, что жалоба удовлетворению не подлежит, поскольку в соответствии с положениями постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» пропуск срока для обращения в суд без уважительной причины является основанием к отказу в иске. А из материалов дела следовало, что истец обратился в суд с исковым заявлением спустя четыре месяца после увольнения и при этом им не была подтверждена уважительность причины пропуска месячного срока.

В связи с указанными обстоятельствами судебная коллегия определила решение районного суда оставить без изменения, а кассационную жалобу без удовлетворения.

Таким образом, трудовое законодательство наделяет нанимателя правом увольнять работников за совершение ими прогула, закрепляет алгоритм юридических действий процедуры увольнения. Вместе с тем законодательство устанавливает сроки для обращения работника в суд с иском о восстановлении на работе в случае, если он счел свое увольнение незаконным. Однако, как показывает судебная практика, работники не всегда пользуются названным правом в связи с их невысоким уровнем правовой осведомленности. Поэтому в организациях следует уделять больше внимания разъяснению работникам норм трудового законодательства, возложив данную функцию на юридическую службу и профсоюз.

ЛИТЕРАТУРА

1. Кеник, К.И. Некоторые вопросы расторжения трудового договора по инициативе нанимателя / К.И. Кеник // Экономика. Финансы. Управление. 2001. №3. С. 81–91.
2. Северцова, Т.В. Понятие прогула в трудовом праве / Т.В. Северцова // Проблемы совершенствования хозяйственного законодательства Республики Беларусь на современном этапе: материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 9 дек. 2004 г. / БГЭУ, редкол.: И.В. Новикова [и др.]. Мн., 2004. С. 200–202.
3. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенов [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенкова. 2-е изд. Мн.: Амалфея, 2002. 672 с.

4. Чепик, А.-С.А. Новое в трудовом законодательстве: Практика применения, комментарии, советы / А.-С.А. Чепик. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. 133 с.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / И.С. Андреев [и др.]; под общ. ред. Г.А. Василевича. Мн.: Амалфея, 2005.
6. Асиевская, Л. Увольнение за прогул / Л. Асиевская // Бюллетень нормативно-правовой информации. 2003. №34. С. 59–65.
7. Кеник, К.И. Трудовой договор: прак. пособие / К.И. Кеник. Мн.: Молодежное научное общество, 2002. 224 с.
8. Ершова, Е.А. Правоприменительная практика расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации: дис. ... к.ю.н.: 12.00.05 / Е.А. Ершова. М., 1998. 148 с.
9. Соловьева, З. Памятка нанимателю по оформлению увольнения работников по п. 5 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь / З. Соловьева // Юрист. 2003. №2. С. 82–84;
10. Киселев И. Расторжение трудового договора (увольнение): зарубежный опыт / И. Киселев // Человек и труд. 1998. №5. С. 73–76.

SUMMARY

According to the Code of the Republic of Belarus the employer has the right to dismiss the employee for absence on work place. The Notion of the absence on work place has two token -actual and merit. The Actual token – a fixing the fact of the absence of the workman on work. Merit token is indicative of disrespectful reason of the absence of the workman. Such sacking is considered to be a disciplinary measure. That is why it is necessary to observe the order and terms to make a person answer for the disciplinary misdemeanor. The Interpretation of the notion of the absence on work place in labor legislations of the Republic of Belarus and Russian Federation differ. According to legislation of the Russian Federation define token “absence on workplace as absence of the workman on worker place without legitimate reasons more than four hours during workday.