

**Уважительные причины отсутствия работника на рабочем месте при
квалификации прогула**

Научный руководитель – Шулубина Светлана Александровна

Гравченко Татьяна Владимировна

Студент (бакалавр)

Северо-Восточный государственный университет, Магадан, Россия

E-mail: ruslanovatat96@mail.ru

Уважительные причины отсутствия работника на рабочем месте при квалификации прогула ***Гравченко Татьяна Владимировна***

Студентка

*ФГБОУ ВО «Северо-Восточный государственный университет»,
социально-гуманитарный факультет, Магадан, Россия*

E-mail: ruslanovatat96@mail.ru

Одним из грубых нарушений работником трудовых обязанностей является прогул, который определен законодателем в подпункте «а» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ с использованием словосочетания «без уважительных причин».

Конструируя правовое определение прогула таким образом, законодатель отводит уважительным причинам значение юридического факта, в зависимости от наличия или отсутствия которого не возникает либо возникает основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Трудовое законодательство не содержит определения уважительных причин, а также не содержит их перечня или критериев, с помощью которых работодатель мог бы определить причины как уважительные. На практике работодатель вынужден сталкиваться с самыми разнообразными причинами, которые сам работник считает вполне уважительными, например: справка об обращении к врачу в день прогула, справка о болезни ребенка либо о вызове для ребенка скорой помощи, аварийные работы в квартире, резкое ухудшение состояния здоровья пожилых родственников, находящихся на иждивении, внезапная смерть близкого родственника и др. В этой ситуации работодатель обязан самостоятельно оценить объективную возможность выхода работника на работу, его поведение, желание заблаговременно предупредить работодателя о невозможности появления на рабочем месте, приезд работника на работу сразу после устранения (окончания) причины его отсутствия, готовность выполнить свою работу за пределами рабочего времени и другие факторы [1. С. 17].

Конституционный Суд РФ не усматривает отсутствие перечня «неуважительных причин» в качестве нарушения конституционных прав граждан [2].

Решение вопроса о наличии или отсутствии уважительных причин, а значит и прогула, принимается работодателем самостоятельно, основывается на его собственной оценке в каждом конкретном случае. Именно эта особенность обусловила множество трудовых споров, связанных с требованиями уволенных по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работников о восстановлении на работе. Свобода работодателя в определении уважительных причин позволяет уволить работника за прогул даже если последний не явился на рабочее место в силу непреодолимых обстоятельств.

Решением данной проблемы может стать установление критериев соразмерности причин отсутствия работника на рабочем месте относительно обоснованности применения к нему увольнения по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Главной проблемой разработки подобных критериев является множественность и относительность ситуаций, требующих оценки работодателя, что не позволяет наделить данные критерии признаком универсальности. Типовые обстоятельства и мотивы могут оказаться в зависимости от различных условий, предусмотреть которые невозможно, что вновь ставит необходимость в свободной оценке ситуации.

Исходя из этого, защитить интересы и права работника, а также обеспечить объективно необходимый уровень свободы работодателя в определении уважительных причин возможно путём разработки закрытого перечня критериев или уважительных причин отсутствия работника на рабочем месте.

Основная задача данного перечня - описание и установление типовых причин, которые работодатель обязан признавать в качестве уважительных, тем самым не имея права увольнять работника по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если причины отсутствия работника на рабочем месте подпадают под хотя бы одну из установленных типовых причин. Такими причинами могут быть, например, обстоятельства непреодолимой силы (природные катаклизмы, техногенные аварии, катастрофы), состояние здоровья членов семьи работника.

Причины, которые не подпадают под установленные в перечне, ввиду их атипичности или невозможности прогнозирования, остаются на усмотрение работодателя.

Подобный перечень можно разработать как на федеральном законодательном уровне (внеся его в ТК РФ), так и в рамках социального партнёрства, в том числе на локальном уровне (внеся перечень в текст коллективного договора, приложений к нему).

Литература

- 1) Хренов и Партнеры. Увольнение работника за прогул. Проблемные аспекты коммент. А. Бехметьев. //Трудовое право. -2017. - № 1. - С. 17 - 28
- 2) <http://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision15403.pdf> (Конституционный Суд Российской Федерации).

Источники и литература

- 1) 1. Хренов и Партнеры. Увольнение работника за прогул. Проблемные аспекты коммент. А. Бехметьев. //Трудовое право. -2017. - № 1. - С. 17 – 28
- 2) 2. <http://doc.ksrf.ru/decision/KSRFDecision15403.pdf> (Конституционный Суд Российской Федерации).