

## ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПЛЕНУМА ВЕРХОВНОГО СУДА РФ: НЕРЕШЕННЫЕ ВОПРОСЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

**Аннотация.** В статье проводится сравнительный анализ некоторых утративших силу и ныне действующих постановлений Пленума Верховного Суда РФ по применению трудового законодательства, в частности, исследуются спорные вопросы, возникающие в правоприменительной практике в связи с прекращением трудового договора по инициативе работника и работодателя. В действующих постановлениях Пленума Верховного Суда РФ выражены два фактически разных подхода к вопросу о дате увольнения работника в случае ликвидации организации. Представляется, что дата увольнения работников должна совпадать с днем утверждения промежуточного баланса. Определенные сложности вызывают вопросы, связанные с несоблюдением работодателем сроков, предусмотренных в ТК РФ в отношении предупреждения работника о предстоящем прекращении трудового договора (двухмесячного срока при увольнении по сокращению численности или штата и трехдневного в случае истечения срока трудового договора).

В статье исследуется неоднозначная судебная практика по вопросу о признании прогулом отсутствия работника на работе более 4 часов подряд, анализируются достоинства и недостатки п. 20 (касающегося расторжения трудового договора по инициативе работника), 35 и 39 (разъясняющих порядок расторжения трудового договора за виновные нарушения работником трудовых обязанностей) постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, а также вопросы, связанные с материальной ответственностью работника за ущерб, причиненный работодателю не при исполнении трудовых обязанностей. Проблема заключается в том, правомерно ли взыскивать в данном случае убытки с работника по нормам гражданского законодательства. Ранее этот вопрос был решен в постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1987 г. № 8.

В публикации указывается на то, что незамедлительного разъяснения требует новая глава ТК РФ, касающаяся особенностей регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

**Ключевые слова:** Пленум Верховного Суда РФ, постановление, нерешенные и спорные вопросы, ликвидация организации, дата увольнения работника, вакантная должность, неисполнение трудовых обязанностей, неоднократность, прогул, материальная ответственность, ущерб, причиненный работодателю не при исполнении трудовых обязанностей.

**DOI: 10.17803/1729-5920.2017.128.7.090-099**

**П**остановления Пленума Верховного Суда РФ, разъясняющие те или иные положения трудового законодательства, помогают правоприменителю решать вопросы, возникающие

© Цыпкина И. С., 2017

\* Цыпкина Ирина Сергеевна, кандидат юридических наук, доцент Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

i\_c\_tchipkina@mail.ru

125993, Россия, г. Москва, ул. Садовая-Кудринская, д. 9

в связи с нечеткостью и неоднозначностью некоторых норм, содержащихся в законах или иных нормативных правовых актах. Множество изменений и дополнений, внесенных в Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) с момента его принятия и до настоящего времени, к сожалению, не коснулись некоторых спорных ситуаций, возникающих в процессе реализации отдельных положений действующего трудового законодательства.

Изменения, внесенные в ст. 64 ТК РФ (устанавливающую срок, в течение которого работодатель обязан объяснить претенденту причины отказа в приеме на работу), и в ст. 142 ТК РФ, касающуюся сохранения за работником среднего заработка на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы, невозможно недооценить. Тем не менее, как показывает судебная практика, являющаяся «лакмусовой бумажкой», позволяющей определить качество (совершенство) закона, по-прежнему остаются многие неоднозначно сформулированные положения, допускающие двойное толкование. Безусловно, внесение изменений в действующий ТК РФ является достаточно сложным и длительным процессом. Однако остается неясным вопрос о том, почему законодатель счел, что изменения, касающиеся дополнительных оснований расторжения трудового договора с помощником нотариуса, являются наиболее насущной проблемой трудового законодательства, нежели все остальные, которые возникают в практике его применения. При таком положении дел остается уповать на разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации, руководствуясь которыми можно разрешить ту или иную спорную ситуацию.

После вступления в силу ТК РФ принято пять постановлений Пленума Верховного Суда РФ, одно из которых посвящено порядку применения судами указанного Кодекса РФ<sup>1</sup>, другое — материальной ответственности<sup>2</sup>, а три касаются особенностей регулирования труда отдельных категорий работников<sup>3</sup>.

Первым было Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», внесшее огромный вклад в развитие и дальнейшее совершенствование трудового законодательства. Множество изменений, внесенных впоследствии в ТК РФ, было следствием разъяснений, данных в этом постановлении.

Важной вехой в отношении регулирования труда руководителей организации явилось постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации», в котором на основе обобщения судебной практики решены вопросы о подведомственности и подсудности их трудовых споров, разъяснены положения, касающиеся привлечения руководителей к материальной ответственности, и т.д.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» также разъяснены положения, касающиеся подведомственности индивидуальных трудовых споров, порядок заключения срочного трудового договора со спортсменом, временного перевода спортсме-

<sup>1</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 24 ноября 2015 г.) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 (в ред. от 28 сентября 2010 г.) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

<sup>3</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4 ; постановление Пленума Верховного Суда РФ от 2 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2015. № 7 ; постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2016. № 2.

на к другому работодателю, указан примерный перечень уважительных причин при расторжении трудового договора спортсменом и др.

В то же время ряд вопросов, которые были ранее решены на уровне постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации, в ныне действующих постановлениях не нашли своего отражения, что не вполне понятно.

Исходя из ст. 72 Конституции РФ, трудовое законодательство находится в совместном ведении Российской Федерации и субъектов Российской Федерации. Согласно ст. 6 ТК РФ к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений относится, в частности, принятие обязательных для применения на всей территории России федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих: основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; основы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров; порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора; виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения и т.д.

Таким образом, грубым нарушением трудового законодательства является несоблюдение тех норм, которые закреплены на федеральном уровне. Нормы закона (особенно по вопросам, вызывающим судебные споры, в частности связанные с прекращением трудового договора, материальной и дисциплинарной ответственностью) должны быть сформулированы точно и определено, не допускать двоякого толкования. Между тем практика свидетельствует, что даже по этим наиболее важным вопросам нет единства в правоприменительной деятельности. В этих случаях принято опираться на постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, ориентируясь на закрепленные в них разъяснения.

Между тем некоторые вопросы по-прежнему остаются без ответов, причем следует отметить, что в ранее действовавших постановлениях Верховного Суда эти вопросы были решены.

16 ноября 2006 г. принято постановление Пленума Верховного Суда РФ № 52, касающееся вопросов привлечения работников к материальной ответственности<sup>4</sup>, но в нем не содержится ответа на вопрос о том, можно ли взыскать с работника, причинившего ущерб работодателю не при исполнении трудовых обязанностей (п. 8 ч. 1 ст. 243 ТК РФ), убытки по нормам гражданского законодательства. В постановлении Пленума Верховного Суда СССР от 23 сентября 1987 г. № 8 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный предприятию, учреждению, организации»<sup>5</sup> указано, что при определении размера материального ущерба, причиненного работниками самовольным использованием в личных целях технических средств, принадлежащих предприятиям, с которыми они состоят в трудовых отношениях, надлежит исходить из того, что такой ущерб подлежит возмещению с применением норм гражданского законодательства. В этих случаях ущерб возмещается в полном объеме, включая и не полученные предприятием доходы от использования указанных технических средств. Данное положение представляется вполне логичным, поскольку в этом случае работник действовал не от лица работодателя, а причинил ущерб просто как физическое лицо.

Несмотря на то, что большинство спорных моментов разъяснено в постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2, правоприменительная практика свидетельствует о том, что некоторые вопросы по-прежнему существуют.

Анализ современной судебной практики в области трудового права показывает, что споры о восстановлении на работе, как и прежде, составляют значительную категорию дел, рассматриваемых судами, а это, в свою очередь, связано не только с тем, что работодатель часто расторгает с работниками трудовой договор с нарушением установленного законом порядка, но и с тем, что действия работодателя должны опираться на четко сформулированные положения закона.

В настоящее время множество проблем возникает при расторжении трудового договора с работником в связи с ликвидацией органи-

<sup>4</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

<sup>5</sup> Бюллетень Верховного Суда СССР. 1987. № 6.

зации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Так, складывается неоднозначная ситуация при решении вопроса о том, что следует считать датой увольнения работника по указанному основанию. Согласно ст. 62 ГК РФ юридическое лицо ликвидируется по решению его учредителей (участников) или органа юридического лица, уполномоченного на то учредительным документом (добровольная ликвидация). Принудительная ликвидация юридического лица возможна по решению суда. Кроме того, в соответствии со ст. 65 ГК РФ юридическое лицо, за исключением казенного предприятия, учреждения, политической партии и религиозной организации, по решению суда может быть признано несостоятельным (банкротом), что также влечет его ликвидацию. В Трудовом кодексе РФ предусмотрены одинаковые требования, которые должны быть соблюдены как при добровольной, так и при принудительной ликвидации (уведомление работников, извещение органов службы занятости и т.д.).

Ликвидация юридического лица считается завершенной, а юридическое лицо — прекратившим существование после внесения сведений о его прекращении в Единый государственный реестр юридических лиц (ст. 63 ГК РФ).

Согласно ст. 61 ГК РФ учредители (участники) юридического лица или орган, принявшие решение о ликвидации юридического лица, назначают ликвидационную комиссию (ликвидатора) и устанавливают порядок и сроки ликвидации. Сначала ликвидационная комиссия составляет промежуточный ликвидационный баланс, который содержит сведения о составе имущества ликвидируемого юридического лица, перечне требований, предъявленных кредиторами, результатах их рассмотрения, а также о перечне требований, удовлетворенных вступившим в законную силу решением суда, независимо от того, были ли такие требования приняты ликвидационной комиссией. Промежуточный ликвидационный баланс утверждается учредителями (участниками) юридического лица или органом, принявшими решение о ликвидации юридического лица.

После этого в соответствии с промежуточным ликвидационным балансом со дня его утверждения ликвидационная комиссия производит выплату денежных сумм кредиторам

ликвидируемого юридического лица в порядке очередности, установленной ст. 64 ГК РФ (в том числе расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору). После завершения расчетов с кредиторами ликвидационная комиссия составляет ликвидационный баланс, который утверждается учредителями (участниками) юридического лица или органом, принявшими решение о ликвидации юридического лица. И уже после его утверждения в Единый государственный реестр вносится запись о ликвидации юридического лица.

В соответствии со ст. 8 Федерального закона от 8 августа 2001 г. № 129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»<sup>6</sup> государственная регистрация при ликвидации юридического лица осуществляется в срок не более чем пять рабочих дней со дня представления документов в регистрирующий орган.

Таким образом, все расчеты с работниками должны быть произведены после составления промежуточного ликвидационного баланса, а исключение из Государственного реестра юридических лиц происходит позже этого срока. Между тем, исходя из ст. 84.1 ТК РФ, работодатель обязан произвести с работником расчет в день прекращения трудового договора.

В действующих постановлениях Пленума Верховного Суда РФ выражены два фактически разных подхода к вопросу о дате увольнения работника по данному основанию. Так, в соответствии с п. 24 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних»<sup>7</sup>, если ко времени рассмотрения судом спора об увольнении (беременной женщины) по инициативе работодателя организация ликвидирована либо индивидуальный предприниматель прекратил свою деятельность в установленном законом порядке, суд признает увольнение незаконным, изменяет формулировку основания увольнения на увольнение в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности в качестве индивидуального предпринимателя и дату увольнения на дату внесения записи о ликвидации юридического

<sup>6</sup> СЗ РФ. 2001. № 33 (ч. I). Ст. 3431.

<sup>7</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.



лица в Единый государственный реестр юридических лиц или на дату исключения индивидуального предпринимателя из единого государственного реестра индивидуальных предпринимателей, а в случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации — на дату государственной регистрации изменений учредительных документов организации. Таким образом, исходя из этого разъяснения, следует, что дата увольнения работника должна быть той же, что дата исключения юридического лица из реестра. Данная позиция представляется сомнительной, поскольку существует разрыв во времени между датой расчетов с увольняемым работником и датой внесения сведений в ЕГЮРЛ.

Иное разъяснение дано в п. 28 постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», согласно которому основанием для увольнения работников по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке. Основываясь на этом разъяснении, Федеральная служба по труду и занятости по вопросу соблюдения трудового законодательства при увольнении работников в связи с ликвидацией организации (протокол № 3 от 15 июля 2014 г.) рекомендует считать основанием увольнения работников кредитной организации по п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ решение арбитражного суда о ликвидации кредитной организации, а не факт завершения процедуры ликвидации, подтверждаемый внесением в Единый государственный реестр юридических лиц сведений о государственной регистрации кредитной организации в связи с ее ликвидацией<sup>8</sup>.

Более того, в определении Верховного Суда РФ от 25 января 2016 г. № 48-КГ15-10 указано,

что конкурсный управляющий может увольнять работников до того, как процедура ликвидации завершится<sup>9</sup>.

Представляется, что дата увольнения работников должна быть увязана с периодом между составлением промежуточного баланса и составлением ликвидационного баланса, т.е. с днем утверждения промежуточного баланса. Однако в любом случае позиция Верховного Суда РФ по этому вопросу должна быть сформулирована более конкретно.

В последнее время участились случаи обращения в суд работников, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с сокращением численности или штата, в частности, в отношении несоблюдения работодателем обязанности предлагать подлежащему высвобождению работнику другую работу. Из статьи 81 ТК РФ следует, что увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. В целом суды общей юрисдикции единодушны в том, что под вакантной должностью следует понимать свободную должность, т.е. никем не занятую, поэтому должность, занятая работником, отсутствующим на работе (например, в связи с отпуском по уходу за ребенком), не является вакантной. В связи с этим работодатель не обязан предлагать увольняемым по сокращению штата работникам должности временно отсутствующих<sup>10</sup>.

Есть судебные решения, согласно которым увольнение работника является незаконным, если при сокращении штата работодатель не предложил ему должности, которые заняты по совмещению<sup>11</sup>, так как совмещение профессий возможно при наличии вакантных должностей.

<sup>8</sup> URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70626854> (дата обращения: 31 мая 2016 г.).

<sup>9</sup> URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=ARB;n=454182> (дата обращения: 31 мая 2016 г.).

<sup>10</sup> Апелляционное определение Саратовского областного суда от 27 августа 2015 г. по делу № 33-5139/2015 // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1290366> (дата обращения: 31 мая 2016 г.).

<sup>11</sup> Апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 17 февраля 2016 по делу № 33-1013/16 // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1449550> (дата обращения: 31 мая 2016 г.).

Такой подход судебных органов вряд ли отвечает интересам работников в нынешних сложных экономических условиях, когда риск оказаться в армии безработных весьма реален.

Предпочтительнее представляется позиция тех судов, которые выносят противоположные решения, суть которых заключается в том, что при сокращении штата работнику должны быть предложены должности временно отсутствующих<sup>12</sup>. Необходимо на уровне постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации указать, что работнику при сокращении численности или штата должны быть предложены все имеющиеся у работодателя вакантные должности, а также должности временно отсутствующих работников.

Определенные сложности вызывают вопросы, связанные с несоблюдением работодателем сроков, предусмотренных в ТК РФ в отношении предупреждения работника о предстоящем прекращении трудового договора. Это касается уведомления о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников (не менее чем за два месяца) и в случае истечения срока трудового договора (за три календарных дня). Проблема касается правовых последствий несоблюдения работодателем указанных сроков, т.е. должен ли работник быть восстановлен, если, например, его предупредили менее чем за два месяца (или соответственно менее чем за три дня)?

Некоторые суды исходят из того, что срочный трудовой договор можно прекратить, даже если работник не был уведомлен об этом за три календарных дня<sup>13</sup>. Более того, Хабаровский краевой суд, например, принял решение о том, что порядок прекращения договора соблюден и можно прекратить срочный договор, даже если до увольнения работник не получил

уведомление об истечении срока трудового договора (работник получил извещение уже после того, как был уволен)<sup>14</sup>.

В ранее действовавшем постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16 «О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров»<sup>15</sup> было указано, что при несоблюдении срока предупреждения работника об увольнении, если он не подлежит восстановлению на работе по другим основаниям, суд изменяет дату его увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор (контракт) был прекращен по истечении установленного законом срока предупреждения. Период, на который продлен трудовой договор (контракт) в связи с переносом даты увольнения, подлежит оплате работнику в соответствии со ст. 213 КЗоТ РФ, исходя из его среднего заработка (п. 23). Это постановление утратило силу в связи с изданием постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. №2.

Представляется целесообразным предусмотреть аналогичное правило в новом постановлении Пленума.

Ни в ТК РФ, ни в постановлении Пленума Верховного Суда РФ не указано, о каких днях (рабочих или календарных) идет речь в ст. 71 ТК РФ, предусматривающей возможность расторжения трудового договора с работником в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Следует согласиться с мнением, выраженным в определении Санкт-Петербургского городского суда, что исходя из смысла ч. 1 ст. 71 ТК РФ при увольнении работника по указанным в данной норме основаниям обязательна процедура установления признания этого работника не выдержавшим испытание<sup>16</sup>. Следовательно, пробел, касаю-

<sup>12</sup> Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 12 мая 2015 по делу № 33-2761/2015 // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1304551> (дата обращения: 31 мая 2016 г.).

<sup>13</sup> Апелляционное определение Московского городского суда от 2 февраля 2016 г. по делу № 33-3252/2016 // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1468438> (дата обращения: 31 мая 2016 г.).

<sup>14</sup> Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 18 сентября 2015 г. по делу № 33-6154/2015 // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1337389> (дата обращения: 31 мая 2016 г.).

<sup>15</sup> Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 3.

<sup>16</sup> Определение Санкт-Петербургского городского суда от 13 июля 2011 г. № 33-10639/2011 // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=90538> (дата обращения: 31 мая 2016 г.).

щийся процедуры увольнения, а именно срока предупреждения работника об увольнении, нуждается в незамедлительном восполнении.

Разноречива судебная практика по вопросу о признании прогулом отсутствие работника на работе более 4 часов подряд. Дело в том, что в пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ указано, что прогулом считается отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены). В данном случае возникает неоднозначная ситуация, когда работник отсутствует на работе с начала рабочего дня, но появляется на рабочем месте после перерыва для отдыха и питания, т.е. отсутствие работника на работе «прерывается обеденным перерывом». Многие суды при вынесении решения о правомерности увольнения работника за прогул исходят из того, что обеденный перерыв приостанавливает, но не прерывает время отсутствия работника на работе<sup>17</sup>.

В то же время существуют прямо противоположные судебные решения, исходя из которых нельзя считать прогулом отсутствие работника на рабочем месте более 4 часов подряд, если за вычетом времени отсутствия в обеденный перерыв на рабочее время пришлось не более 4 часов отсутствия<sup>18</sup>. Во избежание двоякого толкования закона необходимо разъяснить данную ситуацию на уровне постановления Пленума Верховного Суда РФ, поскольку двусмысленность указанной нормы делает невозможным ее правильное применение.

Удачным представляется разъяснение упомянутого выше постановления Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16 в отношении разграничения понятия прогула и систематического (ныне неоднократного) неисполнения работником возложенных на него трудовых обязанностей. К неисполнению

трудовых обязанностей относились отсутствие работника без уважительных причин на работе в пределах 3 часов в течение рабочего дня, а также нахождение без уважительных причин не на своем рабочем месте, а в помещении другого или того же цеха, отдела и т.п. либо на территории предприятия, учреждения, организации или объекта, где он должен выполнять трудовые функции, в том числе и более 3 часов в течение рабочего дня (п. 24). В действующем постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указано, что неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей является, в частности, отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте (п. 35).

Согласно п. 39 постановления Пленума от 17 марта 2004 г. увольнение работника за прогул может быть произведено за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены) и за нахождение работника без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места.

Представляется, что разъяснение, данное в утратившем силу постановлении Пленума Верховного Суда РФ, более четко позволяет разграничить понятие прогул и неоднократное (ранее систематическое) неисполнение работником трудовых обязанностей, поскольку в ныне действующем постановлении не определен срок отсутствия на рабочем месте работника, имеющий решающее значение для определения, каким пунктом — 5 или 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ следует руководствоваться работодателю. Кроме того, в старом постановлении ясно указано, что следует понимать под отсутствием на работе.

<sup>17</sup> Определение Московского городского суда от 24 января 2012 г. № 33—1804 // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=167278> ; апелляционные определения Верховного суда Удмуртской Республики от 10 мая 2012 г. № 33—1431/12 // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=424402/> ; Ленинградского областного суда от 16 января г. 2013 № 33—188/2013 // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=555508/> ; Санкт-Петербургского городского суда от 13 мая 2015 г. № 33-7416/2015 по делу № 2-385/2015 // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1220698> ; Ставропольского краевого суда от 10 февраля 2015 г. по делу № 33-919/15 // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1442181> (дата обращения: 31 мая 2016 г.).

<sup>18</sup> Апелляционное определение Ростовского областного суда от 9 октября 2014 г. по делу № 33-13638/2014 // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=1025490> ; определение Ленинградского областного суда от 16 января 2013 г. № 33-188/2013 // URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=SOJ;n=555508> (дата обращения: 31 мая 2016 г.).

Вместе с тем в пп. «г» п. 39 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 указано, что расторжение трудового договора за прогул возможно за 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 (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ).

Представляется, что в настоящее время это положение не имеет никакого правового значения, поскольку срочный трудовой договор может быть расторгнут по тем же правилам, что и заключенный на неопределенный срок. Вполне достаточно указания, данного в пп. «в» п. 39 постановления о том, что к прогулу приравнивается оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). Представляется необходимым исключить пп. «в» из п. 39 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2.

Множество разнообразных судебных решений касается расторжения трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ). Одним из спорных вопросов применительно к этому основанию прекращения трудового договора является, как ни парадоксально, разъяснение, данное в п. 22 постановления № 2 Пленума Верховного Суда РФ. В постановлении возможность сокращения указанных в законе сроков предупреждения связана с тем, что названные нарушения могут быть установлены органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом. Некоторые судебные органы полагают, что такие нарушения должны быть установлены предварительно, до судебного заседания, на котором решается вопрос о законности увольнения работника, что представляется неоправданным.

Вряд ли необходимо столь расширительно толковать ст. 80 ТК РФ в части, касающейся сроков увольнения работника в связи с невозможностью продолжения им работы в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства. Из ст. 80 ТК РФ вывод о том, что такие нарушения должны быть установлены компетентными органами, не следует.

В пп. «в» п. 20 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации содержится положение о том, что исходя из содержания ч. 4 ст. 80 и ч. 4 ст. 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением — до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу ч. 4 ст. 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы).

Представляется, что в данном случае можно наблюдать некоторое ограничительное толкование ст. 80 ТК РФ, поскольку в ней говорится о лицах, которым нельзя отказать в приеме на работу, а их круг, согласно действующему законодательству, значительно шире, нежели те, кого в письменной форме пригласили в порядке перевода, — это инвалиды, направленные на работу уполномоченными в соответствии с федеральным законом органами в счет установленной квоты; граждане, направленные на работу в порядке прохождения заменяющей военную службу альтернативную гражданскую службу; лица, избранные по конкурсу на замещение соответствующей должности, и др. Целесообразно решить вопрос о том, можно ли их понимать в контексте ст. 80 ТК РФ.

Незамедлительного разъяснения требует также новая глава, касающаяся особенностей регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

С точки зрения трудового права эта глава вызывает больше вопросов, чем ответов. Так, из ст. 341.1 ТК РФ следует, что частное агентство занятости или другое юридическое лицо, которые вправе осуществлять деятельность по предоставлению труда работников (персонала), имеет право направлять временно *своих* работников к другому работодателю. Таким образом, эти работники должны состоять в шта-



те частных агентств, но как оплачивать их труд в те периоды, когда они находятся в ожидании работы, либо когда истек срок договора с тем работодателем, к которому они были направлены? Является ли этот случай основанием для прекращения с ними трудового договора, заключенного с агентством? Но подобного основания в ТК РФ не существует. Представляется, что в данном случае агентство должно оплачивать это время по правилам ст. 157 ТК РФ как простой не по вине работника. Можно констатировать, что в новой главе практически не урегулированы именно те вопросы, которые должны быть регламентированы в ТК РФ (на-

пример, вопрос о гарантиях для работников при банкротстве частного агентства о том, кого должен предупредить работник об увольнении по собственному желанию — принимающую сторону или агентство и т.д.). Это только те вопросы, которые лежат на поверхности.

Естественно, нельзя переложить функции законодателя на Верховный Суд РФ, но тем не менее это орган, наиболее быстро реагирующий на возникающие вопросы, с которыми сталкиваются и ученые, и практики при анализе норм действующего трудового законодательства, поскольку многие вопросы, к сожалению, по-прежнему не решены.

### БИБЛИОГРАФИЯ

1. Еремина С. Н. Роль Трудового кодекса РФ и постановлений Верховного Суда: проблемы, взаимодействие и перспективы совершенствования // Трудовое право. — 2011. — № 6.
2. Кузнецова В. В. Труд руководителя организации / отв. ред. Ю. П. Орловский. — М., 2016.
3. Куревина Л. В. Верховный Суд — о регулировании трудовой деятельности в области спорта // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. — 2015. — № 12.

Материал поступил в редакцию 2 июня 2016 г.

### DECISIONS OF THE PLENUM OF THE SUPREME COURT: UNSETTLED ISSUES OF LABOUR LAW

**TSYPKINA Irina Sergeevna** — PhD, Associate Professor at the Kutafin Moscow State Law University (MSAL)

i\_c\_tchipkina@mail.ru

125993, Russia, Moscow, ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9

**Review.** The article provides a comparative analysis of some ineffective and valid rulings of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation regarding application of labor law provisions. In particular, the author examines controversial issues arising in the enforcement practice concerning termination of an employment contract at the initiative of the employee and the employer. In the effective rulings of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation, there are two de facto different approaches to the issue of the date of the employee's dismissal if an organization is liquidated. It appears that the date of the employee's dismissal must coincide with the date of an intermediate financial statement approval. Certain difficulties are caused by issues related to the failure of the employer to comply with the time limits set forth in the Labor Code of the Russian Federation regarding the procedure of warning an employee about impending discontinuation of an employment contract (a two-month period of dismissal in case of staff reduction and a three-day period in case of the employment contract expiration). The article examines inconsistent court practice regarding the procedure of recognizing absence of an employee from the workplace without a good reason for more than four consecutive hours as absenteeism, discusses advantages and disadvantages of Paragraphs 20 (discontinuation of employment at the initiative of an employee), 35 and 39 (order of employment discontinuation for culpable violations of labor duties) of Ruling No 2 of the Plenum of the Supreme Court of the RF of 17 March 2004, as well as matters relating to material liability of an employee for the damage caused to the employer while fulfilling labor duties. The problem amounts to the question whether it is legitimate in this case to claim damages from an employee under civil law. This issue was previously resolved by Ruling No 8 of the Plenum of the Supreme Court of the USSR of 23 September 1987. The paper indicates that the new chapter of the RF LC requires an immediate clarification concerning peculiarities of regulation of the work of employees (staff) who are sent temporarily to other physical or legal entities under the secondment contract by their employers.



**Keywords:** *Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation, ruling, unresolved and controversial issues, liquidation of the organization, date of employee's dismissal, vacancy, failure to fulfill labor duties, repeated character, absenteeism, material liability, damage caused to the employer not while fulfilling labor duties.*

#### BIBLIOGRAPHY

1. *Eremina, S.N.* The role of the Labor Code of the Russian Federation Rulings of the Supreme Court: problems, interaction and prospects for improvement// Labour Law. — 2011. — № 6.
2. *Kuznetsova, V.V.* Work of the head of the organization / ed. by Yu.P.Orlovskiy. — M., 2016.
3. *Kurevina, L.V.* The Supreme Court: regulation of work in the field of sports // Personnel Department of the state (municipal) institution. — 2015. — № 12.