

# ИСПОЛЬЗОВАНИЕ АДМИНИСТРАТИВНОГО РЕСУРСА ПРИ РАССМОТРЕНИИ СУДАМИ ИСКОВ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ

## THE USE OF ADMINISTRATIVE RESOURCES BY THE COURTS WHEN CONSIDERING CLAIMS FOR REINSTATEMENT

*T. Makhmutov*

*Summary.* the article deals with judicial practice in connection with various violations associated with the provision of additional leave related to training, in particular, the aspects of reinstatement due to illegal dismissal. The constitutional right to education, the legal basis of the employer's obligation to provide time off with maintenance (or without maintenance) for the entrance exams to higher education institutions, graduate school, etc., licensed and accredited. The purpose of the article is to study the essence of absenteeism for reasons of training as a disciplinary offense, the allocation of its features, the analysis of the development of legal regulation of responsibility for absenteeism, as well as aspects of recovery at work due to absenteeism for reasons of training, and the formation of proposals for its improvement.

*Keywords:* absenteeism, working time, additional leave, accreditation, right to education, labor law, dismissal, reinstatement.

**Махмутов Тимур Айдарович**  
Аспирант, Международный Юридический  
Институт, г. Москва  
2316337@mail.ru

*Аннотация.* в статье рассматривается судебная практика в связи с разнообразными нарушениями, связанными с предоставлением дополнительных отпусков, связанных с обучением, в частности рассмотрены аспекты восстановления на работе из-за незаконного увольнения. Рассмотрено конституционное право на образование, правовые основы обязанности работодателя в предоставлении отгула с сохранением содержания (или без сохранения) для сдачи вступительных экзаменов в высшие учебные заведения, аспирантуру и т.д., имеющие лицензию и аккредитацию. Целью статьи является исследование сущности прогула по причинам обучения как дисциплинарного проступка, выделение его признаков, анализ развития правового регулирования ответственности за прогул, а также аспектов восстановления на работе из-за прогула по причинам обучения, и формирование предложений по его усовершенствованию.

*Ключевые слова:* прогул, рабочее время, дополнительный отпуск, аккредитация, право на образование, трудовое право, увольнение, восстановление на работе.

**В**опросы административного обеспечения времени отдыха не являются новыми в науке трудового права. Однако, учитывая развитие трудового права в России, они приобретают все большую актуальность — в том числе в вопросах признания правомерности или неправомерности прогулов.

Прогул, как основание привлечения к дисциплинарной ответственности, в законодательстве о труде существует много десятилетий. По поводу его применения сложилась определенная практика, ставшая предметом исследования многих ученых, которые анализировали проблемы, как дисциплинарной ответственности, так и прекращения трудовых правоотношений.

Учитывая длительное развитие правового регулирования ответственности за прогул, существенные расхождения в правовых позициях относительно его понимания, значительное распространение на практике, правовые последствия его совершения (возможность увольнения работника, который теряет работу) это правовое явление заслуживает детального анализа. Акту-

альность этого очевидна и в связи с активной работой по развитию положений Трудового кодекса Российской Федерации.

В действующем законодательстве прогул закрепляется как основание увольнения по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) [1]. Понятие «прогул (в том числе отсутствия на работе более четырёх часов течение рабочего дня)» можно трактовать как минимум двояко: отсутствие в течение четырех часов следует понимать как разновидность прогула, или это связывать с началом предложения ч. 1 ст. 81: «Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор... могут быть разорваны ... лишь в случаях, когда прогул и отсутствие на работе более четырех часов являются различными случаями (основаниями освобождения) [1].

Подход к определению прогула, примененный в действующих Типовых правилах внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций, утвержденных поста-

новлением Госкомтруда СССР по согласованию с ВЦСПС от 20.07.1984 г., совсем другой. Формулировка у абз. 3 п. 25 этого акта лаконична и однозначна: «Проголом считается неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня» и так далее [2]. В абз. 4 п. 25, говорится: «Так же считаются прогульщиками рабочие и служащие, которые отсутствовали на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин, и к ним применяются те же меры ответственности, установленные за прогул». Как видим, здесь прогул и отсутствие более чем три часа разграничиваются. Но в юридической литературе до сих пор можно встретить утверждение, что Постановлением от 28.06.1983 г. уточнялось понятие прогула, поскольку прогулом признавалось отсутствие работника на работе более трех часов в течение рабочего дня [3]. Именно здесь и нужно сделать принципиальное замечание: текст п. 6 Постановления СМ СССР и ВЦСПС № 745 от 28.06.1983 г. «признать необходимым в рабочих и служащих, которые отсутствовали на работе более трех часов в течение рабочего дня без уважительных причин, применять такие меры ответственности, как за прогул» [4], нельзя трактовать, как попытки изменить содержание прогула. Таким образом, ставилась задача принять законодательные меры, которые давали бы возможность увольнять нарушителей трудовой дисциплины не только за прогул, но и за такой грубый проступок, как единовременное отсутствие в течение нескольких часов на работе без уважительных причин. Если излагать это мнение научным языком, то таким образом менялось не понятие прогула, а определялась сфера действия этой нормы по кругу лиц. Это касается и текстов нормативных актов разных времен, где прогульщиками признавались или те, кто опаздывал на работу, либо отсутствовал определенное время в течение дня, или появлялся на работе в нетрезвом состоянии, или совершал другие дисциплинарные проступки.

Конечно, прогул — крайне негативное явление, заканчивающееся увольнением работника, допустившего прогул. Но надо знать условия, когда суд встает на сторону работника и восстанавливает его на работе после прогула. Такая ситуация зачастую возникает, если работник обучается в аккредитованном учебном заведении и вынужден отлучиться на сессию.

Например, согласно Кассационному определению Судебной коллегии по гражданским делам суда ЕАО от 08.07.2009 N33–286 работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула [5]. Работник был уволен за прогулы, хотя в секретариат организации были переданы заявления на учебный отпуск и справка-вызов (факсимиле).

Организация-ответчик пояснила, что работника не отпустили в дополнительный отпуск, так как справ-

ки-вызова не было предоставлено, а также не была приложена справка-подтверждение с предыдущей сессии, на основании чего суд первой инстанции и отказал работнику в удовлетворении его исковых требований.

Но судебная коллегия кассационной инстанции отменила данное решение, так как в материалах дела имеется справка-вызов, которая подтверждает возникновение у работника права на предоставление дополнительного отпуска в связи с обучением в высшем учебном заведении. Не имеется также доказательств, которые бы подтверждали наличие других нарушений трудовой дисциплины данным работником.

Поэтому судом вынесено решение о восстановлении работника на работе [5].

Относительно данной ситуации необходимо отметить, что ряд правовых актов содержит нормы, определяющие право работников на дополнительные свободные от работы дни, дополнительные отпуска. Юридическая природа такого вида времени зачастую ставит такие условия, которые не позволяют с одной стороны однозначно оградить этот вид времени от других, а с другой — объединяют разновидности свободных от работы дней в один вид.

Прежде всего, следует констатировать, что ответ на этот вопрос будет зависеть от того, какие правовые признаки характеризуют рабочее время, а какие — время отдыха. В учебной, научной и судебной литературе среди существенных признаков рабочего времени, как правило, выделяют такие:

- ◆ это — часть календарного времени;
- ◆ определено законом или договором (правилами внутреннего трудового распорядка) на основе закона, в течение такого времени работник обязан выполнять свою трудовую функцию и другие трудовые обязанности;
- ◆ работодатель обязан обеспечить работника в течение такого времени работой согласно заключенного трудового договора.

Фактически эти признаки коррелируют с определением, которое содержится в статье 2 Директивы 2003/88/ЕС Европейского парламента и Совета от 04 ноября 2003 года о некоторых аспектах организации рабочего времени, в которой «рабочее время» означает период, во время которого работник работает, находясь в распоряжении работодателя и выполняет свою деятельность или обязанности согласно национального законодательства и/или практики [6].

В частности, такое время — это такое время, которое работник может использовать по своему усмотрению.

нию для удовлетворения своих личных потребностей и интересов [7]. Относительно первого из указанных признаков, на мой взгляд, на уровне закона или на его основе в договорном порядке устанавливается рабочее время. Если из-за существования трудовых отношений определенный отрезок времени законом или договором не отнесен к рабочему, то это внерабочее время, часть которого составляет время отдыха. Такой вывод соответствует позиции по судебному решению Московского городского суда: работник был принят на работу в коммерческую организацию, но спустя некоторое время уволен за прогул [8]. Работник посчитал увольнение незаконным, так как работником была предоставлена справка-вызов, согласно которой работник в указанные дни находился в учебном заведении.

Заочным решением суда иски требования работника удовлетворены частично, истица восстановлена на работе [8].

Рассматривая кассационную жалобу, суд отметил, что ст. 173 ТК РФ предусматривает предоставление дополнительного отпуска на основании выданной справки-вызова, как обязанность работодателя. При этом данная обязанность не зависит от усмотрения работодателя, а отсутствие работника не является прогулом даже при условии, если работник не оформил учебный отпуск в установленном порядке.

Исходя из таких рассуждений, суд первой инстанции признал увольнение работника незаконным, что является верным решением. Работодатель, таким образом, нарушил положения ст. 81 ТК РФ [1].

Относительно второго признака возникает вопрос, освобождается ли (или является свободным) работник во время отдыха от всех трудовых обязанностей, или только от отдельных из них. Да, В. Л. Гейхман отмечал, что «данный период характеризуется отсутствием рабочего времени вне выполнения определенной обязанности, возложенной на работника тем или иным нормативным положением» [9]. По моему мнению, то, что работник не должен выполнять работу, то есть трудовую функцию в течение времени отдыха — не вызывает сомнения, в то же время трудовые обязанности не ограничиваются только трудовой функцией работника. Обязанности последнего определяются ТК РФ, законодательством о труде, локальными актами, трудовым договором. Основные обязанности работника в обобщенном виде определены Типовыми правилами внутреннего распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций [2].

Стоит указать и на то, что рабочее время является и мерой труда, то есть подлежит оплате. За время отды-

ха заработная плата не выплачивается, в то же время за период отдельных определенных законодательством видов времени отдыха предусмотрено осуществление гарантийных выплат. Иное можно сказать об определенных видах отпусков. Так, например, дни учебных отпусков именуется «дополнительными». Слово «дополнительный» имеет несколько значений. Так, в одном из них — «тот, что является приложением к чему-то» [10]. То есть, если есть что-то дополнительное, то и существует что-то основное (главное).

Это, во многом, связано с тем, что статья 43 Конституции РФ гарантирует каждому право на образование [11]. Государство создает условия, способствующие наиболее полной реализации права на образование: обеспечивает доступность школьного, полного общего среднего, профессионально-технического и высшего образования [12]. Государство также способствует получению образования лицам, которые совмещают работу с обучением, предоставляя им возможность получения дополнительного отпуска в связи с обучением. Дополнительные отпуска в связи с обучением имеют целевую направленность. Работникам, которые учатся без отрыва от производства в высших учебных заведениях, учебных заведениях последиplomного образования и аспирантуре, отпуск предоставляется для посещения установочных занятий, выполнения лабораторных работ, сдачи зачетов и экзаменов, для подготовки и защиты дипломного проекта (работы).

Как справедливо отмечают А. Приженникова и О. Мацкевич, дополнительные отпуска в связи с обучением предоставляются не для отдыха [13]. Итоговой их целью является определенный результат, которого должен достичь работник, воспользовавшийся таким отпуском. В то же время законом не определено, что работник должен отчитаться о результатах отпуска, а, соответственно, предполагается, что он может использоваться не только по целевому назначению. Представляется не вполне логичным устанавливать на законодательном уровне конкретную цель (назначение) отпуска и при этом не устанавливать варианты действия работодателя в случае выявления использования отпуска работником не по назначению.

На сегодня многие работодатели неохотно предоставляют отпуск в связи с обучением. Возможно, это как раз и связано с тем, что у работодателя нет уверенности в том, что в дни отпуска работник действительно занимается обучением, то есть повышением своего образовательного уровня. Поэтому часто вопросы, связанные с процессом обучения, предлагается работнику решать в течение ежегодного отпуска или путем предоставления ему отпуска без сохранения заработной платы, так называемой, «отпуск за свой счет». Но характер учебно-

го отпуска, как дополнительного, определяет необходимость его оплаты со стороны работодателя.

Подтверждением этому служит судебная практика. Так, работник обратился в суд с иском о взыскании компенсации за учебный отпуск, неустойки и компенсации морального вреда [14]. По мнению работника, организация отказалась выплачивать денежную компенсацию за время его нахождения в учебных отпусках, а также компенсации за задержку выплаты указанных денежных средств, исходя из положений ст. 236 ТК РФ.

Суд, ссылаясь на положения ст. 22 ТК РФ, отметил, что работодатель обязан выплачивать заработную плату в установленные сроки. Кроме того, исходя из положений ст. 173 ТК РФ [1], работникам, которые были направлены на обучение, работодатель должен предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

Но, как утверждал работник, организация предоставила ему учебный отпуск только единожды, затем, во время сессий, работник был вынужден оформлять очередные оплачиваемые отпуска, но доказательств отказа со стороны организации в предоставлении учебного отпуска, работником не предоставлено.

Требование работника об удержании из его заработка денежных средств, в связи с нахождением в учебном отпуске также является голословным, поскольку он ничем не подтвержден. Кроме того, истцом пропущен установленный ч. 1 ст. 392 ТК РФ трехмесячный срок обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Исходя из этого, суд в удовлетворении иска отказал [14].

В Конвенции МОТ № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» ничего не говорится о критерии успешности, так же как не сказано о самой успешности как обязательное условие, предоставляющее право на учебный оплачиваемый отпуск [15]. На мой взгляд, упоминание об «успешности» в тексте указанных выше нормативных актов является не целесообразной.

Интересно, что законодатель не устанавливает критерии, по которым следует определять успешно или неуспешно работник учится или совмещает основную работу с творческой. В связи с этим не ясно, что следует считать успешным обучением: сдачу сессии или получения каких-либо конкретных оценок. Более того, не понятно почему «успешность» нужна для предоставления отпуска работникам, которые учатся на вечерних отделениях профессионально-технических учебных заведений и высших учебных заведениях, а также лицам, которые намерены писать учебник или научную работу,

а работникам, которые учатся в средних учебных заведениях, работникам, которые заканчивают написание диссертации она не нужна. Также из содержания этих норм получается, что те, кто успешно учатся, имеют право на отпуск, а те, кто не успешно — не имеют. В то же время необходимо отметить, что умственные способности у каждого человека разные, и получать высокие оценки через различные обстоятельства способен далеко не каждый, однако это не может быть основанием для лишения человека права на отпуск в связи с обучением. По нашему мнению, вышеупомянутое положение вещей является нарушением принципа «запрет дискриминации».

Также считаю необходимым четко указать целевую направленность учебных и творческих отпусков и предусмотреть ответственность работника за нецелевое использование творческого или учебного отпуска. В связи с этим предлагаю закрепить в законе норму, которая обяжет работника отчитаться перед работодателем о результатах своей деятельности во время учебного или творческого отпуска.

Так, считаю, что работники, которые берут отпуск для сдачи экзаменов в средних учебных заведениях, обязаны предоставить работодателю аттестат о полном среднем образовании. Работники, которые учатся на вечерних отделениях профессионально-технических учебных заведений, обязаны представить работодателю отчет о результатах сдачи экзаменов: это может быть в форме предъявления зачетной книжки или выписки из нее, сделанной и заверенной сотрудником деканата соответствующего учебного заведения. Работники, которые учатся в высших учебных заведениях, обязаны, в зависимости от того, с какой целью они брали отпуск, предоставить работодателю справку из деканата о количестве прослушанных дисциплин в период учредительных занятий, или зачетную книжку о сдаче экзаменационной сессии, или выписку из нее, сделанную деканатом, с результатами сданных зачетов, экзаменов, государственных экзаменов или защиты дипломной работы (проекта). В случае, когда работнику предоставляется отпуск для завершения диссертации или другой научной работы, после окончания отпуска работник обязан предъявить работодателю результаты своего научного творчества.

Также считаю необходимым предусмотреть ответственность работника за нецелевое использование учебного отпуска. И закрепить норму о том, что в случае, если в течение недели после окончания дополнительного отпуска в связи с обучением или творческом отпуске работник не предоставляет работодателю доказательств целевого использования отпуска, то это дает основание предоставленный ему отпуск считать отпуском без сохранения заработной платы. И в этом случае денежная

сумма, выплаченная как оплата отпуска, подлежит взысканию с работника.

Исходя из вышесказанного, интересно рассмотреть вопросы предоставления учебного отпуска в связи с обучением в аспирантуре. Исходя из положений ФЗ РФ «Об образовании» [16], обучение в аспирантуре является послевузовским профессиональным образованием. Кроме того, Постановление Правительства РФ № 409 [17] устанавливает специальные условия и правила предоставления учебных отпусков лицам, которые были допущены к соисканию ученой степени кандидата или доктора наук. В судебной практике редко встречаются дела, где рассматриваются трудовые споры о восстановлении на работе в связи с прогулами из-за сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру. Зачастую, исходя из ст. 177 и 391 ТК РФ [1], а также Постановления [17], работнику, сдающему вступительные экзамены в аспирантуру, должен быть предоставлен отгул с сохранением места работы. При этом увольнение «за прогул» при сдаче экзаменов в аспирантуру является незаконным, исходя из вышеперечисленных законодательных актов. Основным законодательным основанием для этого является именно ст. 177 ТК РФ [1], в которой указано, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются отпуска при получении образования соответствующего уровня впервые. Аспирантура, при получении данного уровня образования впервые, является новым уровнем обучения — послевузовским и отнесено к категории высшего образования 3 ступени. Кроме того, для работников, которые уже обучаются на программах аспирантуры, исходя из трудового законодательства, предоставляется дополнительный отпуск с 30-дневной продолжительностью [1].

Но при этом необходимо отметить, что в иске о восстановлении на работе в суде могут и отказать. В качестве мотивировочных аспектов может быть отмечено, что, хотя предоставление дней отпуска (без сохранения содержания) для сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру является обязанностью работодателя, но эта обязанность не безусловная. Кроме того, следует отметить, что законом прямо не предусмотрены какие-либо отпуска для сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру. Так, отсутствие на работе по данному основанию должно быть согласовано с работодателем и оформлено в виде отпуска без сохранения заработной платы и подтверждены соответствующими документами (например, справку-вызов). Сроки предоставления дополнительных отпусков также требуют согласования с работодателем [1]. Данная позиция, на мой взгляд, является ошибочной, поскольку, как указывалось выше, ст. 43 Конституции РФ гарантирует каждому право на образование. Государство создает условия, способствующие наиболее полной реализации права на образование: обеспечи-

вает доступность школьного, полного общего среднего, профессионально-технического и высшего образования [12]. Государство также способствует получению образования лицам, которые совмещают работу с обучением, предоставляя им возможность получения дополнительного отпуска в связи с обучением. Более того ст. 69 ФЗ «Об образовании в РФ» относит обучение в аспирантуре к категории высшего образования 3 ступени после бакалавриата и магистрата, а следовательно, порядок предоставления отпусков для сдачи вступительных экзаменов в аспирантуру соответствует правилу, установленному ст. 173 ТК РФ «работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам, допущенным к вступительным испытаниям — 15 календарных дней». Поэтому суд ошибочно отказал работнику в восстановлении на работе и не учел судебную практику, отраженную в определении Московского городского суда от 17.06.2010 года по делу номер 33-14935 которое гласит, что отсутствие работника на работе в связи с подготовкой и сдачей экзаменов в высшем учебном заведении не может быть расценено как прогул, даже если работник не оформил учебный отпуск в установленном порядке.

Важно отметить, что в науке трудового права время отдыха общепринято называют «период времени, в который работник освобожден от выполнения своих трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению». В случаях учебной, творческой и социальной науках не идет речь об использовании времени на усмотрение работника. У всех вышеперечисленных отпусков есть конкретная цель. Целевое назначение этих отпусков видно уже из их названия. Так, целью учебного отпуска, справедливо отмечает Л. И. Филющенко, является повышение работником своего образовательного уровня, развитие умственных и интеллектуальных способностей человека, формирование образованной, культурной, творческой личности, способной применять полученные знания в трудовой и общественной деятельности [10]. Учебный отпуск работник обязан использовать только по целевому назначению (посещение занятий, выполнение контрольных работ, сдача зачетов и/или экзаменов). Творческий отпуск также носит целевой характер — работник во время творческого отпуска должен написать диссертацию или учебник или монографию и прочее. Время, предоставляемое женщине для родов и для ухода за ребенком, тоже нельзя назвать временем отдыха, поскольку он также не может использоваться «на собственное усмотрение». У этого времени есть целевая направленность: подготовка к родам, восстановление организма после родов и уход за ребенком. Таким образом, очевидно, что в указанных случаях такой признак времени отдыха как «возможность использования его по собственному усмотрению» отсутствует.

Необходимо отметить, что в науке отечественного трудового права понятие «время отдыха» прижилось и используется достаточно давно, поэтому будет трудно отказаться от этого понятия. Однако, использовать его как общее понятие для обозначения времени, противоположного понятию «рабочее время», тоже является не вполне верным. Такой правовой подход обеспечит четкость и конкретность понятийных категорий, однозначность правового регулирования, что облегчит правоприменительную практику. А предложения, сформулированные в этом подразделении по совершенствованию регулирования отпусков, будут способствовать наиболее полной реализации принципов трудового права, а также отражать социальную направленность развития нашего государства в современных рыночных условиях.

На мой взгляд, время, предоставляемое работнику для обучения, для написания научной работы, в связи с беременностью и родами, по уходу за ребенком, или для усыновления ребенка нельзя считать временем отдыха. Потому как в течение этого времени работник не отдыхает, не использует это время по своему усмотрению, а работает, причем, в целевом направлении. И после окончания этого времени у него на руках есть реальный результат этой работы. Таким результатом является аттестат, зачетная книжка, в которой есть отметки о сдаче сессии, или диплом — в случае отпуска в связи с обучением; диссертация или другой научный труд — в случае творческого отпуска; рожденный или усыновленный ребенок — в случае отпуска по беременности и родам, или отпуска для усыновления ребенка. На мой взгляд, эти отпуска не вполне верно относить ко времени отдыха, так как эти отпуска нельзя использовать по своему усмотрению через их целевую направленность, и соответственно, они не являются временем отдыха в общепринятом его понимании.

Необходимо отметить такое важное условие, когда восстановление на работе по случаю прогула из-за получения образования не будет осуществлено, как получение второго образования. Исходя из ст. 177 ТК РФ, работодатель имеет право не предоставлять работнику учебный отпуск для получения второго образования [1]. Интересным примером здесь является решение Санкт-Петербургского городского суда [18].

Так, работник коммерческого предприятия, который обучался на заочной форме обучения в высшем учебном заведении, имеющем государственную аккредитацию, попросил предоставить ему учебный отпуск, в котором работодатель ему отказал, обосновав тем, что для работника это уже второе высшее образование. Так как работник вынужден был всё равно уехать на сессию, то за прогулы он был уволен. В результате уволенный

работник решил, что его права были нарушены, исходя из статьи 173 ТК РФ [1].

Суд первой инстанции отказал работнику в восстановлении на работе. Данное решение подтвердил и Санкт-Петербургский городской суд в своем определении по делу N2-2781/2014 от 20.01.2015 N33-773/2015 [18]. При этом судом было указано, что работодатель обоснованно уволил работника, руководствуясь п. 6 ст. 81 ТК РФ, где предусмотрен перечень оснований, ведущих к расторжению трудового договора по инициативе работодателя, в том числе и прогул.

Именно прогулом была признана неявка на работу работника из-за учебной сессии. Судом было отдельно указано, что, хотя положениями статьи 173 ТК РФ работники, совмещающие работу с обучением, имеют право на учебные отпуска, но это не касается условия, когда обучение в высшем учебном заведении происходит повторно.

Кроме того, суд отметил, что в статье 177 ТК РФ указано, что все компенсации работникам, совмещающим работу и учебу, работодатель обязан предоставлять при получении образования соответствующего уровня впервые [1]. При условии получения повторного образования такие гарантии могут быть обеспечены работнику по ученическому договору, но в данной спорной ситуации такой договор не был заключен. Поэтому суд признал, что работник был обоснованно уволен, и не подлежит восстановлению на работе.

Таким образом, согласно законодательству, в данном судебном решении использована терминология, которая обусловлена тем, что перечень случаев, при наличии которых должны предоставляться дополнительные свободные от работы дни, а, следовательно, и круг работников, имеющих на них право, являются достаточно узкими (так, в организации зачастую немного работников, которые где-либо обучаются), в отличие от других видов времени отдыха, на которые имеют право все работники (основные). Вместе с тем следует учесть и то обстоятельство, что отдельные из дополнительных свободных от работы дней предоставляются вместе с основными видами времени отдыха, а вместо них, но в другой период или в другом порядке. «Дополнительность» предоставляемых дней обусловлена тем, что они теряют признаки основных видов времени отдыха.

Итак, трудовые правоотношения являются одними из основных направлений регулирующего воздействия права и их правовое регулирование в основном соответствует очерченной схеме и должно или основываться и учитывать действующую систему норм, или изменять ее таким образом, чтобы она была способной в целом

обеспечить эффективность трудового цикла. Правовая база — это совокупность законов, подзаконных актов и других нормативно-правовых актов, которая постоянно требует изменений и реформирования. Даже, если в определенной сфере общественных отношений не существует норм, которые противоречат друг другу и не имеет пробелов, то есть существует соответствие между существующими общественными отношениями и нормами, которые их регулируют, то это не означает,

что такое нормативно-правовое обеспечение будет эффективным в течение длительного времени. Развитие человечества не стоит на месте, а значит одни общественные отношения прекращают свое существование и появляются другие. Поэтому должны появляться новые правовые нормы для их регулирования. Новые нормы должны правильно отражать назревшие общественные потребности, а также быть совершенными с точки зрения юридической техники.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) — ст. 81.
2. Постановление Госкомтруда СССР от 20.07.1984 N213 «Об утверждении Типовых правил внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций».
3. Новрадова-Василиади С. М. Особенности правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников в российской федерации (на примере научно-педагогических работников высших учебных заведений) / С. М. Новрадова-Василиади //Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: История и право. — 2017. — Т. 7. — № . 2. — с. 36–43. — с. 39.
4. О дополнительных мерах по укреплению трудовой дисциплины (с изменениями на 1 июля 1991 года) (не действует на территории РФ с 18.03.2017 на основании постановления Правительства Российской Федерации от 02.03.2017 N243).
5. Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам суда ЕАО от 08.07.2009 N33–286 Исковые требования о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула оставлены без удовлетворения неправомерно, поскольку отсутствуют доказательства, подтверждающие наличие нарушений истцом трудовой дисциплины.
6. Директива 2003/88/Ес Европейского Парламента и Совета от 4 ноября 2003 г. о некоторых аспектах организации рабочего времени
7. Медведева М. В. Понятие и виды гарантий и компенсаций в трудовом праве и случаи их предоставления: дис. — Южно-Уральский государственный университет, 2018. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31052.html>. — ЭБС «IPRbooks».
8. Судебное решение Московского городского суда от 17.06.2010 по делу N33–14935.
9. Гейхман, В. Л. Трудовое право: учебник для прикладного бакалавриата / под ред. И. К. Гейхмана — М.: Юрайт, 2015. — 186 с. — с. 71.
10. Филющенко Л. И. Трудовое право: учебное пособие / Л. И. Филющенко, И. Н. Плешакова; Министерство образования и науки Российской Федерации, Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. — Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2019. — 204 с.
11. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N6-ФКЗ, от 30.12.2008 N7-ФКЗ, от 05.02.2014 N2-ФКЗ, от 21.07.2014 N11-ФКЗ).
12. Толкунова В. Н. Трудовые споры и порядок их разрешения. Учебное пособие. — Издательство «Проспект», — 2017. — Режим доступа: <https://rucont.ru/efd/301240> — по паролю.
13. Буянова А., Приженникова А., Мацкевич О. Трудовое право России. Особенная часть / А. Буянова, А. Приженникова, О. Мицкевич. — М.: Инфра-М, 2019. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/> — по паролю.
14. Решение Симоновского районного суда о взыскании компенсации за учебный отпуск, неустойки и компенсации морального вреда № 02–0348/2016.
15. Конвенция N140 Международной организации труда «Об оплачиваемых учебных отпусках» [рус., англ.] (Заключена в г. Женеве 24.06.1974).
16. Федеральный закон от 29.12.2012 N273-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «Об образовании в Российской Федерации»
17. Постановление Правительства РФ от 05.05.2014 N409 (ред. от 02.08.2016) «Об утверждении Правил предоставления отпуска лицам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук»
18. Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 01.10.2015 N33–14575/2015 по делу N2–3349/2014 Требование: О солидарном взыскании задолженности по кредитному договору.

© Махмутов Тимур Айдарович (2316337@mail.ru).

Журнал «Современная наука: актуальные проблемы теории и практики»