

Увольнение за прогул: проблемы теории и практики

Л. А. Чернышева

Санкт-Петербургский юридический институт (филиал)
Университета прокуратуры РФ
Санкт-Петербург, Российская Федерация

Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина,
Санкт-Петербург, Российская Федерация

В статье анализируются гарантии, предусмотренные трудовым законодательством для работников при увольнении их за прогул.

Отмечается значение социальной функции государства и обосновывается степень ее реализации в трудовом законодательстве на современном этапе развития. Также рассматриваются типичные нарушения, допускаемые работодателем при расторжении трудового договора. Речь идет об определенных трудовым законодательством обязательных условиях и правилах расторжения трудового договора по соответствующему основанию.

Рассматриваются некоторые особенности увольнения работника за прогул.

Ключевые слова: работник, работодатель, трудовые правоотношения, прогул, трудовой договор, приказ, объяснительная записка.

Для цитирования: Чернышева Л. А. Увольнение за прогул: проблемы теории и практики // Ленинградский юридический журнал. – 2022. – № 3 (69). – С. 88–98. DOI 10.35231/18136230_2022_3_88

Dismissal for missing work: problems of theory and practice

Liudemila A. Chernysheva

St. Petersburg Law Institute (branch)
of the University of General Prosecutor's Office of the Russian Federation
Saint Petersburg, Russian Federation

Pushkin Leningrad State University,
Saint Petersburg, Russian Federation

The author of the article analyzes the guarantees provided by the labour law for employees upon their dismissal for missing work.

The author highlights the importance of social function of the state and shows the degree of its implementation in labor legislation at the present stage of development. In the article typical violations committed by the employer when terminating an employment contract are considered. Moreover, it provides a characteristic of the mandatory conditions and rules for terminating an employment contract on an appropriate basis determined by labor legislation.

Highlights some of the features of the dismissal of an employee for missing work.

Key words: employee, employer, employment relations, missing work, employment contract, order, explanatory statement.

For citation: Chernysheva, L. A. (2022) Uvol`nenie za progul: problemy` teorii i praktiki [Dismissal for missing work: problems of theory and practice]. *Leningradskij yuridicheskij zhurnal – Leningrad Legal Journal*. No 3 (69). pp. 88–98. (In Russian). DOI 10.35231/18136230_2022_3_88

Введение

Наше страна, являясь социальным государством¹, ставит перед собой первостепенными задачи по защите законных прав и интересов граждан, в том числе охране их труда. Как отмечает Е. Б. Хохлов, «общее значение социальной функции состоит в создании работнику условий труда, оплаты и охраны труда» [4, с. 10]. Социальная функция по охране труда имеет первостепенное значение в том числе и потому, что гражданин при определенных условиях обладает гарантированной возможностью защитить свои нарушенные права через государственную поддержку [12]. По мнению Ю. В. Иванчиной [3, с. 197], в реализации социальной функции первостепенную роль играют нормы трудового права.

Порядок расторжения трудового договора в соответствии с ТК РФ

В соответствии с ТК РФ, определение порядка расторжения трудового договора отнесено к исключительному ведению федеральных органов власти². Так, трудовое законодательство сегодня устанавливает:

- основания увольнения работника и особенности этих оснований;
- порядок оформления увольнения;
- сроки обращения в юрисдикционные органы за оспариванием нарушенного права при незаконном увольнении.
- Как отмечает Ю. П. Орловский [7, с. 11], при увольнении работника допускаются следующие нарушения:
 - увольнение происходит по основаниям (общим или дополнительным), отсутствующим в ТК РФ;
 - при расторжении трудового договора по инициативе работодателя не предусматриваются гарантированные условия для работника (например, запрет на увольнения беременной женщины, работника, так как находится в отпуске или на больничном и др.).

¹ Ст. 7 Конституции Российской Федерации.

² Ст. 6 ТК РФ.

В литературе [9] среди прочих обстоятельств также называют нарушение установленного порядка увольнения.

Основания расторжения трудового договора

Основания для расторжения трудового договора предусмотрены ТК РФ, их принято подразделять на общие¹ и дополнительные². Увольняя работника по определенному основанию, работодатель должен учитывать следующие обстоятельства:

- установлены ли эти основания с учетом ч. 1 ст. 6 ТК РФ. Например, Верховный суд РФ отмечает, что список оснований для увольнения работника за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ) является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит³;

- распространяются ли на данного работника эти основания. Так, например, если с работником расторгается трудовой договор как с лицом, совершившим аморальный проступок, необходимо учитывать, выполнял ли он воспитательные функции (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- имеются ли в действительности те обстоятельства, которые предусмотрены данным основанием. Например, увольняя работника в связи с ликвидацией (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), необходимо, чтобы была именно ликвидация, а не реорганизация.

Как показывает судебная практика, в случаях несоблюдения работодателем вышеуказанных условий, работник может обжаловать увольнение как незаконное и взыскать с работодателя понесенные им убытки.

Особенности увольнения за прогул

Проблема увольнения работника за прогул всегда была, есть и, скорее всего, будет как объектом пристального внимания ученых, практиков, так и причиной многочисленных судебных разбирательств. ТК РФ⁴ относит «прогул к однократному грубому нару-

¹ Ст. 77 ТК РФ.

² Ст. 278, 288, 312.8, 336 ТК РФ.

³ п. 38 Постановления Пленума Верховного суда РФ № 2 от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс] / URL: СПС КонсультантПлюс (дата обращения: 26.04. 2022).

⁴ п.п. «а» п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ.

шению работником трудовых обязанностей»¹, называет данное нарушение дисциплинарным проступком и предусматривает возможность применения к такому работнику дисциплинарного взыскания, в том числе в виде увольнения. Казалось бы, все довольно просто, есть прогул, нет уважительной причины, значит можно уволить, но, как показывает практика, увольнение по этому основанию является одним из самых распространённых нарушений, допускаемых работодателем [2, с. 44].

Необходимо заметить, что порядок увольнения работника за прогул [4] в достаточной степени регламентирован нормами трудового права (ст. 81; 84.1; 193 ТК РФ), более того, этому вопросу значительное внимание уделил Пленум Верховного суда РФ² и Роструд³.

Можно согласиться с мнением А. Н. Гвозденко в том, что, увольняя работника по вышеуказанному основанию, работодатель должен соблюдать процедуру увольнения, в противном случае оно будет признано незаконным [1].

Более того, работодателю необходимо доказать:

- что работник не присутствовал на работе в установленные графиком часы;
- отсутствовал без уважительной причины [6, с. 37–39] в указанный в трудовом законодательстве (пп. «а» п. 6 ч.1 ст. 81) период времени.

Определение места работы работника является «обязательным условием трудового договора (ст. 57 ТК РФ). Уточнение рабочего места работника законодатель относит к дополнительным условиям (ч. 4 ст. 57 ТК РФ). Как отмечает Роструд в п. «а»

¹ ч. 1 и ч. 3 ст. 192 ТК РФ.

² Постановления Пленума Верховного суда РФ № 2 от 17.03.2004 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»; № 45 от 23.12.2021 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»; Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утв. Президиумом Верховного суда РФ 09.12.2020.

³ Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за IV квартал 2020 г. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований (утв. Рострудом); Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за II квартал 2021 г.; Письмо Роструда от 04.12.2020 № ПГ/56975-6-1.

разделе 1 Доклада¹, в случаях возникновения разногласий по поводу того, где работник должен выполнять свои трудовые обязанности и, если конкретное рабочее место не определено трудовым договором или локальным нормативным актом, следует руководствоваться ст. 209 ТК РФ» [10, с. 177]. Согласно этой статье, рабочее место – это место, где работник должен находиться или куда ему необходимо явиться в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

При изучении существующей практики по судебным делам в рамках проблематики выявлено², что типичной ошибкой, которую совершает работодатель – это ситуация, когда работник не присутствовал на работе в установленное графиком время [10, с. 178], но выполнял свою трудовую функцию в другом месте по поручению работодателя.

Так, решением Яльчикского районного суда был признан незаконным приказ об увольнении ведущего специалиста за прогул. Суд, аргументируя свое решение, отметил, что приказом директора истец в составе группы работников был направлен на контрольные мероприятия на территории Комсомольского, Яльчикского, Батыревского и иных районов Чувашской Республики. Одновременно с этим приказом, без его отмены, директор издает новый приказ, согласно которому истец обязан был осуществлять свою трудовую деятельность ежедневно по адресу: XXX, кабинет №№. По убеждению суда, изложенные обстоятельства в их совокупности свидетельствуют об исполнении истцом трудовых обязанностей на вверенной ему территории, т.е. на территории указанных районов Чувашской Республики, где он в составе созданной группы работников выполнял контрольные мероприятия³.

В практике встречаются случаи, когда приказ об увольнении за прогул подлежит отмене в связи с включением в трудо-

¹ Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за II квартал 2021 года [Электронный ресурс]. URL: СПС КонсультантПлюс (дата обращения: 12.07. 2022).

² Например, Апелляционное определение Московского городского суда от 24.09.2020 по делу № 33-36893/2020, 2-3741/2020; Решение Люберецкого городского суда (Московская область) № 2-5375/2020 2-5375/2020~М-5421/2020 М-5421/2020 от 29 сентября 2020 г. по делу № 2-5375/2020; Решение Яльчикского районного суда (Чувашская Республика) № 2-К-124/2020 2-К-124/2020~М-К-125/2020 М-К-125/2020 от 29 июля 2020 г. по делу № 2-К-124/2020 и др.

³ Решение Яльчикского районного суда (Чувашская Республика) № 2-К-124/2020 2-К-124/2020~М-К-125/2020 М-К-125/2020 от 29 июля 2020 г. по делу № 2-К-124/2020 // sudact.ru/regular/doc/ОН6alsxMlvJd/ (дата обращения: 12.07. 2022).

вой договор условий, противоречащих друг другу. Например, противоречивыми будут являться условия трудового договора о конкретизации рабочего места, т.е. указание структурного подразделения, расположенное по конкретному адресу, где работник должен выполнять свою трудовую функцию с одно-временным установлением для данного работника условий о дистанционной работе и возможностью самостоятельно определять режим своего рабочего времени и времени отдыха.

Например, истец обратился в суд к Государственному бюджетному учреждению здравоохранения (далее – ГБУЗ) о признании незаконным приказа об увольнении за прогул. Он пояснил суду, что работал в должности юрисконсульта технического отдела на дистанционной основе. В конце марта 2020 г. из ГБУЗ истцу по телефону было сообщено об увольнении за прогул (пп. «а» п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ). Выдать истцу копию приказа работодатель отказался. Судом было установлено, что согласно п. 1.4 трудового договора местом работы истца является отдел, расположенный по определённому адресу (указан конкретный адрес месторасположения). В соответствии с п. 5.1 и 5.5 этого же трудового договора работа истца является дистанционной, а режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается по усмотрению самого работника. Проанализировав материалы дела, суд признал приказ об увольнении за прогул незаконным¹.

На наш взгляд, указание в трудовом законодательстве перечня уважительных причин послужило бы унификацией подходов к избежанию разночтений при вынесении судами соответствующих решений. Сегодня бремя доказывания уважительности причины отсутствия на рабочем месте лежит на работнике. Однако, как отмечает в своем Определении Конституционный суд², «Решение работодателя об установлении факта отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин и, как следствие, увольнение его за прогул может быть проверено в судебном порядке». При этом Конституционный суд отмечает,

¹ Решение Демского районного суда г. Уфы № 2-818/2020 2-818/2020~М-517/2020 М-517/2020 от 29 июля 2020 г. по делу № 2-818/2020 [Электронный ресурс]. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/nUZb5kO3VIUX/?ysclid=I6asqvm1z583511286> (дата обращения: 02.07.2022).

² Определение Конституционного Суда РФ от 26.01.2017 № 33-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Титоренко Алексея Александровича на нарушение его конституционных прав подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-26012017-n-33-o/?ysclid=I6at0dvyie549772792>

что, проверяя уважительность причины, необходимо проверить всю совокупность конкретного дела¹.

Так, Д. обратилась в Судебную коллегию по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации с кассационной жалобой на решение судов первой и апелляционной инстанции. В своей жалобе Д. указала, что считает незаконным свое увольнение за прогул, так как у нее были уважительные причины отсутствия на рабочем месте. Д. отметила, что указывала эти обстоятельства в исковом заявлении, в судебных заседаниях судов первой и апелляционной инстанции. Она пояснила, что «утром выехала на работу, однако въезд в город был перекрыт сотрудниками правоохранительных органов в целях безопасности в связи с проведением мероприятия, вследствие чего она не смогла добраться до места работы. О невозможности прибыть на работу ею по телефону был поставлен в известность работодатель, который разрешил отсутствовать на рабочем месте в том случае, если проезд в город закрыт. Подтверждение данного факта нашло отражение в письме заместителя начальника управления – начальника отдела организации охраны общественного порядка, адресованного работодателю».

Проверив материалы дела, Судебная коллегия пришла к выводу, что суды первой и апелляционной инстанции не исследовали в полной мере доводы истца и отменила их решения².

Оформление увольнения

Как уже отмечалось, увольнение за прогул необходимо правильно оформить [8]. Требования к процедуре увольнения [11], в данном случае, предусмотрены ст. 84.1 и 193 ТК РФ (сроки наложения взыскания, затребование с работника объяснительной записки, издание приказа о наложении дисциплинарного взыскания, объявления данного приказа работнику под роспись в течение трех рабочих дней). В соответствии со ст. 193 ТК РФ, работодатель должен затребовать от работника письмен-

¹ Определение Конституционного Суда РФ от 26.01.2017 № 33-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Титоренко Алексея Александровича на нарушение его конституционных прав подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-konstitutsionnogo-suda-rf-ot-26012017-n-33-o/?ysclid=16at0dvyie549772792>

² Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Российской Федерации от 16.03.2020 № 26-КП19-13 [Электронный ресурс]. URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-16032020-n-26-kg19-13/?ysclid=16atc3k7q6951785831>

ное объяснение. На практике возникает вопрос, каким образом должно быть оформлено такое требование. Должно ли оно быть оформлено в письменной форме и если да, то на бумажном или электронном носителе, либо требование о предоставлении письменного объяснения может носить устную форму. Как отмечает Пленум Верховного суда¹, доказывать соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя, суды придерживаются аналогичной точки зрения,

Так, например, К. обратилась в суд с заявлением об отмене дисциплинарных взысканий и о восстановлении на работе². Аргументируя свои требования, К. указала, что требований в письменной форме о даче ею объяснений не составлялось, поэтому истец указала, что работодатель не затребовал у нее объяснения по факту нарушения трудовой дисциплины. В связи с тем, что работодатель не смог доказать факт затребования объяснения от К., суд принял решение об отмене приказа о дисциплинарном взыскании.

Заключение

Таким образом, устанавливая порядок расторжения трудового договора, государство тем самым гарантирует работнику защиту в случаях нарушения его прав. Несмотря на то что порядок увольнения работника за прогул в большей степени регламентирован нормами трудового права, имеется ряд вопросов, которые подлежат решить в целях совершенствования норм трудового законодательства и во избежание спорных ситуаций.

Список литературы

1. Гвозденко А. Н. Правомерность увольнения за прогул и опоздание с точки зрения субъективной стороны состава дисциплинарного проступка // Аллея науки. – 2019. – Т. 2. – № 2(29). – С. 545–550.

¹ п. 23 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» [Электронный ресурс]. URL: СПС КонсультантПлюс (дата обращения: 26.04. 2022).

² Решение Шпаковского районного суда № 2-2055/2020 от 28 октября 2020 г. по делу № 2-455/2019-М-29/2019 [Электронный ресурс]. URL: //sudact.ru/regular/doc/cDHbizG1hNJP/ (дата обращения: 02.07.2022).

2. Гусакова Ю. С., Кузьминых И. В. Правовые последствия расторжения трудового договора за прогул // Уральский научный вестник. – 2022. – Т. 6. – № 1. – С. 42–46.
3. Иванчина Ю.В. Социальная функция государства в трудовом праве // Журнал Вестник ВГУ. Серия: Право. – 2017. – № 2. – С. 196–200.
4. Калиновская В. Д. К вопросу о единообразном подходе к толкованию прогула как основания расторжения трудового договора по инициативе нанемателя // Тамбовские правовые чтения имени Ф.Н. Плевако: материалы III Международной научно-практической конференции: в 2 т., Тамбов, 24–25 мая 2019 года. – Тамбов: Державинский, 2019. – С. 86–90.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. А.М. Куренного, С.П. Маврина, В.А. Сафонова, Е.Б. Хохлова М., 2015. С. 10 (автор главы – С.П. Маврин).
6. Нурғалиева Е. Н. Прогул: уважительный или неуважительный // Сборник научных трудов SWorld. – 2012. – Т. 22. – № 1. – С. 37–42.
7. Орловский Ю. П. Актуальные вопросы о незаконном увольнении // Законы России: опыт, анализ, практика. – 2011. – № 4. – С. 10–12.
8. Попов Р. Как уволить за прогул и не оставить работнику шансов в суде // Здравоохранение. – 2017. – № 9. – С. 74–87.
9. Трудовое право: учебник / [Бриллиантова Н. А. и др.]; под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладкова; Образовательное учреждение профсоюзов высш. проф. образования «Акад. труда и социальных отношений». – 5-е изд., [перераб. и доп.]. – М.: РФ-Пресс, 2015. – 536 с.
10. Чернышева Л. А. О некоторых гарантиях, предусмотренных для работников при увольнении за прогул // Ленинградский юридический журнал. – 2018. – № 3(53). – С. 176–182.
11. Яценко А. О., Гусева Е. Г., Рустемова К. А. Прогул как одно из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя: теоретические и практические аспекты // Аллея науки. – 2018. – Т. 7. – № 5(21). – С. 864–870.
12. Mukli L., Rista A. Predicting and Analyzing Student Absenteeism Using Machine Learning Algorithm // Integration of Education. – 2022. – Vol. 26. – No 2(107). – P. 216–228. – DOI 10.15507/1991-9468.107.026.202202.216-228.

References

1. Gvozdenko, A.N. (2019) Pravomernost' uvol'neniya za progul i opozdanie s tochki zreniya sub»ektivnoi storony sostava distsiplinarnogo prostupka [The legality of dismissal for absenteeism and tardiness from the point of view of the subjective side of the composition of the disciplinary offense] // *Alleya nauki*. Vol. 2. No 2(29). pp. 545–550. (In Russian).
2. Gusakova, YU.S., Kuz'minykh, I.V. (2022) Pravovye posledstviya rastorzheniya trudovogo dogovora za progul [Legal consequences of termination of an employment contract for absenteeism] // *Ural'skii nauchnyi vestnik*. Vol. 6. No 1. pp. 42–46. (In Russian).
3. Ivanchina, YU.V. (2017) Sotsial'naya funktsiya gosudarstva v trudovom prave [The social function of the State in labor law] // *Zhurnal Vestnik VGU. Seriya: Pravo*. No 2. pp. 196–200. (In Russian).
4. Kalinovskaya, V.D. (2019) K voprosu o edinoobraznom podkhode k tolkovaniyu progula kak osnovaniya rastorzheniya trudovogo dogovora po initsiative nanimatately [On the issue of a uniform approach to the interpretation of absenteeism as a basis for termination of an employment contract at the initiative of the employer] // *Tambovskie pravovye chteniya imeni F.N. Plevako: materialy III Mezhdunarodnoy*

nauchno-prakticheskoi konferentsii: v 2 t., Tambov. Tambov: Izdatel'skii dom «Derzhavinskii», pp. 86–90. (In Russian).

5. *Kommentarii k Trudovomu kodeksu Rossiiskoi Federatsii (postateinyi)* (2015) [Commentary to the Labor Code of the Russian Federation (article-by-article)] / Pod red. A.M. Kurenново, S.P. Mavrina, V.A. Safonova, E.B. Khokhlova M., P. 10 (avtor glavy – S.P. Mavrin). (In Russian).

6. Nurgalieva, E.N. (2012) Progul: uvazhitel'nyi ili neuvazhitel'nyi [Absenteeism: respectful or disrespectful] // *Sbornik nauchnykh trudov SWorld*. Vol. 22. No 1. pp. 37–42. (In Russian).

7. Orlovskii, YU.P. (2011) Aktual'nye voprosy o nezakonnom uvol'nenii [Current issues about illegal dismissal] // *Zakony Rossii: opyt, analiz, praktika*. No 4. pp. 10–12. (In Russian).

8. Popov, R. (2017) Kak uvolit' za progul i ne ostavit' rabotniku shansov v sude [How to dismiss for absenteeism and not leave an employee a chance in court] // *Zdravookhranenie*. No 9. pp. 74–87. (In Russian).

9. *Trudovoe pravo* (2015) [Labor law] / [Brilliantova N.A. i dr.]; pod red. O.V. Smirnova, I.O. Snigirevoi, N.G. Gladkova; Obrazovatel'noe uchrezhdenie profsoyuzov vyssh. prof. obrazovaniya «Akad. truda i sotsial'nykh otnoshenii». 5-e izd., [pererab. i dop.]. Moskva: RG-Press. 536 p. (In Russian).

10. Chernysheva, L.A. (2018) O nekotorykh garantiyakh, predusmotrennykh dlya rabotnikov pri uvol'nenii za progul [About some guarantees provided for employees when dismissed for absenteeism] // *Leningradskii yuridicheskii zhurnal*. No 3(53). pp. 176–182. (In Russian).

11. Yatsenko, A.O. Guseva, E.G., Rustemova, K.A. (2018) Progul kak odno iz osnovanii rastorzheniya trudovogo dogovora po initsiative rabotodatela: teoreticheskie i prakticheskie aspekty [Absenteeism as one of the grounds for termination of an employment contract at the initiative of the employer: theoretical and practical aspects] // *Alleya nauki*. Vol. 7. No 5(21). pp. 864–870. (In Russian).

12. Mukli, L., Rista, A. (2022) Predicting and Analyzing Student Absenteeism Using Machine Learning Algorithm // *Integration of Education*. Vol. 26. No 2(107). P. 216–228. DOI 10.15507/1991-9468.107.026.202202.216-228.

Об авторе

Чернышева Людмила Александровна, кандидат юридических наук, доцент, Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры РФ; Ленинградский государственный университет имени А.С. Пушкина, Санкт-Петербург, Российская Федерация e-mail: liudemila2008@yandex.ru

About the author

Lyudmila A. Chernysheva, Cand. Sci. (Law), Assistant Professor, St. Petersburg Law Institute (branch) of the University of General Prosecutor's Office of the Russian Federation; Pushkin Leningrad State University, Saint Petersburg, Russian Federation, e-mail: liudemila2008@yandex.ru

Поступила в редакцию: 08.07.2022
Принята к публикации: 05.08.2022
Опубликована: 30.09.2022

Received: 08 July 2022
Accepted: 05 August 2022
Published: 30 Sept. 2022