

Лукьянов Алексей Викторович

Эксперт по правовым вопросам правового отдела
аппарата Профсоюза

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ СЕГОДНЯ

Рассмотрим вопросы, связанные с прекращением трудового договора по инициативе работодателя в современных условиях

Трудовой договор является одним из основных институтов трудового права. Это объясняется, прежде всего, тем, что посредством заключения трудового договора, каждый гражданин может реализовать свое право на труд. Некорректное толкование норм трудового права или их нарушение ведет к тому, что страдает наиболее слабая сторона трудовых отношений – работник. В сегодняшней статье мы рассмотрим некоторые ключевые нормы законодательства, которые необходимо знать обеим сторонам трудовых отношений: и работнику, и работодателю.

Прекращение трудового договора в теории и на практике

В трудовом законодательстве содержится значительный объем правовых норм, регулирующих прекращение трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора изложены в статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом самыми широко распространенными основаниями прекращения трудового договора являются – расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ) и расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ).

Стоит отметить, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя может иметь различные основания – не связанные с виновными действиями работника, например, сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), и связанные с виновными действиями работника, к примеру, неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) или однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Процедуру прекращения трудового договора с работником работодатель должен осуществлять в установленном трудовым законодательством порядке. В случае если при увольнении работника данный порядок работодателем не соблюдается, увольнение может быть признано судом незаконным.

В 2020 году Верховным Судом Российской Федерации изучена практика рассмотрения судами в 2018-2020 годах дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя.

Согласно данным Судебного департамента при Верховном Суде Российской Федерации¹ за период 2018 г. – 2020 г., судами с вынесением решений рассмотрено 18 620 гражданских дел о восстановлении на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя, из которых по 8 069 делам исковые требования работников были удовлетворены. Присужденные к взысканию с работодателей в пользу работников суммы, включая компенсацию морального вреда, составили 813 718 737 рублей.

Как следует из материалов судебной практики, судами общей юрисдикции по первой инстанции рассматривались дела по следующим искам работников, уволенных по инициативе работодателя, в том числе - в связи с ликвидацией организации; сокращением численности или штата работников организации; неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей; однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей – прогулом.

Предметы исковых заявлений:

- о признании незаконным увольнения,
- об отмене приказов работодателя о привлечении к дисциплинарной ответственности и об увольнении,
- о восстановлении на прежней работе,
- об изменении формулировки основания и даты увольнения,
- о признании недействительной записи об увольнении в трудовой книжке,
- о возложении на работодателя обязанности внести изменения в трудовую книжку либо о выдаче дубликата трудовой книжки без записи об увольнении по оспариваемому основанию,
- о взыскании выходного пособия, среднего заработка за период трудоустройства, среднего заработка за период вынужденного прогула, компенсации морального вреда, другим требованиям.

В приоритете – презумпция невиновности

Порядок и условия, при соблюдении которых работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, установлены статьями 71, 81, 192, 193 ТК РФ и иными федеральными законами.

Так, в частности ВС РФ обращает внимание, что иски работников по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе

¹ Режим доступа: <http://www.cdep.ru>

работодателя, могут быть поданы в суд по выбору истца, в том числе по месту исполнения им обязанностей по трудовому договору².

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя (абзац первый п. 23 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»³).

Следует учитывать важный правовой нюанс: если в приказе работодателя об увольнении работника по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ отсутствует указание на конкретный дисциплинарный проступок, явившийся поводом для применения такой меры дисциплинарного взыскания, суд не вправе при рассмотрении дела о восстановлении на работе уволенного работника самостоятельно за работодателя определять, в чем заключается допущенное работником нарушение трудовых обязанностей⁴. Аналогичная правовая позиция изложена в определениях Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 01.06.2020 № 11-КГ20-3, от 02.07.2018 № 10-КГ18-6, от 12.03.2018 № 18-КГ17-290.

Кроме того, как разъяснено в пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, обстоятельством, имеющим значение для всестороннего рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение работодателем, при применении к работнику дисциплинарного взыскания, таких принципов как справедливость, равенство, соразмерность, законность, гуманизм.

Учитывая эту позицию ВС РФ, работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

В этой связи интересным представляется взгляд Судебной коллегии Верховного Суда Российской Федерации на необходимость фактических доказательств вины работника⁵.

² Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 23.07.2018 № 18-КГ18-112 (сайт ВС РФ [http:// www.vsrfl.ru](http://www.vsrfl.ru)).

³ Бюллетень Верховного Суда РФ, № 6, 2004.

⁴ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 03.08.2020 № 86-КГ20-1-К2 (сайт ВС РФ <http:// www.vsrfl.ru>).

⁵ Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2020 № 39-КГ20-3-К1 (сайт ВС РФ <http:// www.vsrfl.ru>).

Как следует из содержания данной позиции Верховного Суда Российской Федерации, педагогический работник обратилась в суд с иском к областному бюджетному общеобразовательному учреждению. С учётом уточнения исковых требований истец просила установить факт понуждения её к увольнению, признать незаконным её увольнение, восстановить на работе, взыскать с ответчика в её пользу средний месячный заработок за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

ВС РФ отметил, что по данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учётом исковых требований, их обоснования и возражений ответчика относительно иска являлись следующие обстоятельства: были ли действия истца при подаче заявления об увольнении по собственному желанию добровольными и осознанными; понимались ли истцом последствия написания такого заявления и были ли руководителем образовательной организации разъяснены такие последствия и право истца отозвать своё заявление об увольнении по собственному желанию и в какие сроки; выяснялись ли руководителем образовательной организации причины подачи истцом заявления об увольнении по собственному желанию, а также вопрос о возможном трудоустройстве к другому работодателю, исходя из её семейного и материального положения.

Верховным Судом Российской Федерации иски требования педагогического работника были удовлетворены. В ходе процессуального разрешения данного дела, всеми судебными инстанциями оставлено без внимания утверждение работодателя, что целью работника, при подаче заявления об увольнении по собственному желанию, было не расторжение трудового договора, а желание узнать, как поведёт себя руководитель образовательной организации при получении данного заявления.

Таким образом, из смысла содержания данного решения ВС РФ можно сделать еще один вывод о соблюдении судами принципа недопустимости обвинения работника без предъявления работодателем соответствующих доказательств (презумпция невиновности), а также принципа обязанности стороны доказывать те обстоятельства, на которые она ссылается (ч.1 ст.56 ГПК РФ).

С учётом всех обстоятельств

Споры о восстановлении на работе рассматриваются судами всесторонне и только с учетом представленных доказательств. Также учитываются все обстоятельства, связанные с семейным, финансовым и иным положением работника. При этом во внимание не принимаются бездоказательные утверждения, которые могут быть расценены судом как субъективное мнение стороны спора.

Необходимость соблюдения указанных принципов подтверждается также решением ВС РФ, которым суд определил, что, разрешая спор о восстановлении на работе работника, уволенного за прогул, необходимо проверить все доводы работника, приводимые в качестве обоснования незаконности такого увольнения, в том числе о том, что увольнение связано с его деятельностью в выборном органе первичной профсоюзной организации по защите трудовых прав работников.

Уважительность причин отсутствия работника на рабочем месте может быть подтверждена им любыми средствами доказывания, предусмотренными Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации⁶.

С учетом внесенных в ТК РФ изменений, касающихся регулирования прав и обязанностей дистанционных работников⁷, а также принимая во внимание распространение коронавирусной инфекции, которое диктует новые, но уже ставшие привычными для многих правила оформления трудовых отношений, – дистанционные, стоит отметить, что в судебной практике все чаще появляются решения по спорам, стороной которых являются дистанционные работники.

Например, как следует из содержания определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации⁸, увольнение работника по основаниям подпункта «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул не может быть признано обоснованным в случае, когда отсутствие работника на стационарном рабочем месте по адресу нахождения работодателя было обусловлено тем, что работник по согласованию с работодателем выполнял свои трудовые обязанности дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор.

Хочу обратить внимание на то, что судебная практика, связанная с разрешением споров в условиях дистанционной (удалённой) работы продолжает развиваться. В одной из следующих статей мы вернёмся к этой теме.

6 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 24.08.2020 № 18-КГ20-37, Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12.08.2019 № 5-КГ19-98 (сайт ВС РФ [http:// www.vsrfl.ru](http://www.vsrfl.ru)).

7 Федеральный закон от 08.12.2020 № 407, источник публикации: «Российская газета», № 280 от 11.12.2020.

8 Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 16.09.2019 № 5-КГ19-106 (сайт ВС РФ <http:// www.vsrfl.ru>).