

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА ПО ДЕЛАМ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ
ФГАОУ ВО «ЮУрГУ» (НИУ) – 40.03.01. 2015. 552. ВКР

Руководитель работы,
канд. юрид. наук, доцент,
_____ Сагандыков Михаил Сергеевич
_____ 2020 г.

Автор работы,
студентка группы Ю-552
_____ Чернявская Алёна Витальевна
_____ 2020 г.

Нормоконтролер,
доцент кафедры
_____ Филиппова Эльвира Маисовна
_____ 2020 г.

Челябинск
2020
АННОТАЦИЯ

Чернявская А.В. Выпускная квалификационная работа «Судебная практика по делам о восстановлении на работе»: ФГАОУ ВО «ЮУрГУ (НИУ)», Ю-552, 90 с., библиогр. список – 71.

Объектом исследования являются – общественные отношения, складывающиеся между нанимателем и работником при увольнении последнего по спорным обстоятельствам, с которыми работник не согласен, а именно, индивидуальные трудовые споры, связанные с восстановлением на работе незаконно уволенных.

Предмет исследования – рассмотрение судами индивидуальных трудовых споров, связанных с восстановлением на работе.

Цель работы – исследование судебной практики по делам о восстановлении на работе.

В работе определено понятие «судебная практика» в юридической доктрине; исследована роль судебной практики в регулировании трудовых отношений; изучены судебные акты Европейского Суда по правам человека в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений; рассмотрена подведомственность споров о восстановлении на работе; изучена юридическая природа, продолжительность и порядок применения сроков обращения в суд за защитой трудовых прав работников; рассмотрено участие прокурора при рассмотрении трудовых споров; исследовано освобождение от уплаты государственной пошлины; проанализированы споры о восстановлении на работе при расторжении трудового договора по инициативе работника; рассмотрены споры о восстановлении на работе при увольнении по инициативе работодателя; показаны проблемы споров о восстановлении на работе при расторжении трудового договора по соглашению сторон.

Результаты исследования имеют практическую значимость, содержат выводы и предложения, обозначенных в выпускной квалификационной работе проблем, связанных с восстановлением на работе.

Результаты исследования могут быть полезны при разработке программ обучения юристов, а также при изучении предмета «Трудовое право».

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Южно-Уральский государственный университет
(национальный исследовательский университет)»
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
Кафедра «Трудовое, социальное право и правоведение»

УТВЕРЖДАЮ

И.О. заведующего кафедрой,
канд. юрид. наук, доцент,
доцент

_____ Е.М. Офман

_____ 2020 г.

З А Д А Н И Е

к выпускной квалификационной работе

Чернявская Алёна Витальевна

(Фамилия, Имя, Отчество)

Группа _____ Ю-552

- 1 Тема работы «Судебная практика по делам о восстановлении на работе»: утверждена приказом по университету от 24.04.2020 г. № 627.
- 2 Срок сдачи законченной работы 29 мая 2020 г.
- 3 Исходные данные к работе: Трудовое законодательство, материалы судебной практики, научная литература по вопросам восстановления на работе.
- 4 Перечень вопросов, подлежащих разработке:
 - 4.1 понятие «судебная практика» в юридической доктрине;
 - 4.2 роль судебной практики в регулировании трудовых отношений;
 - 4.3 судебные акты Европейского Суда по правам человека в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
 - 4.4 сроки обращения в суд за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительности, порядок применения;
 - 4.5 споры о восстановлении на работе при расторжении трудового договора по инициативе работника;
 - 4.6 споры о восстановлении на работе при увольнении по инициативе работодателя;
 - 4.7 споры о восстановлении на работе при расторжении трудового договора по соглашению сторон;
5. Иллюстративный материал: не предусмотрен

- 6 Календарный план

Разделы выпускной квалификационной работы	Дата выполнения
Введение	01.11.2019
Глава первая	01.02.2020
Глава вторая	01.04.2020
Заключение	01.05.2020
Библиографический список	15.05.2020

Руководитель работы,
должность, ученая
степень

Автор работы, студент
группы

М.С. Сагандыков
канд.юрид.наук, доцент.

А.В. Чернявская
Ю-552

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	2
---------------	---

1	СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА В МЕХАНИЗМЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	
1.1	Понятие «судебная практика» в юридической доктрине.....	5
1.2	Роль судебной практики в регулировании трудовых отношений.....	16
1.3	Судебные акты Европейского Суда по правам человека в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.....	21
1.4	Сроки обращения в суд за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительности, порядок применения.....	30
2	АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО ДЕЛАМ О НЕЗАКОННЫХ УВОЛЬНЕНИЯХ РАБОТНИКОВ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ОСНОВАНИЯМ	
2.1	Споры о восстановлении на работе при расторжении трудового договора по инициативе работника.....	41
2.2	Споры о восстановлении на работе при увольнении по инициативе работодателя.....	57
2.3	Споры о восстановлении на работе при расторжении трудового договора по соглашению сторон.....	67
	ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	78
	БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....	82

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. Соответствующий судебный контроль по вопросам восстановления на работе укрепляет верховенство права в трудовых отношениях. Незаконное увольнение часто приводит к трудностям в поиске работы, соответствующей профессиональной квалификации, и снижает уровень жизни из-за потерянного заработка.

Восстановление работы судом является рычагом для работодателя, к которому мы редко обращаемся, но после выполнения этого шага мы понимаем, что у нас есть веские основания для участия в судебном споре

В случае увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка, а также в случае незаконного перевода на другую работу рабочий или служащий должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим трудовой спор. В пользу восстанавливаемого на работе с предприятия (учреждения) взыскивается средний заработок за время вынужденного прогула (или разница в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы), но не более чем за три месяца. Решение или решение органа по разрешению трудовых споров о восстановлении на работе сотрудника, уволенного или незаконно переведенного, подлежит немедленному исполнению. Если администрация задержала его исполнение, то средняя заработная плата или разница в заработной плате выплачивается работнику в течение задержки со дня принятия решения или дня его исполнения.

Увольнение можно считать незаконным:

Во-первых, увольнение работника по уважительной причине (т.е. за такие нарушения трудовой или производственной дисциплины, в соответствии с которыми Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает возможность увольнения работника), но с нарушением срока давности санкции, или если работник уже был наказан за это нарушение другим способом.

Во-вторых, незаконное увольнение путем «мнимой» сертификации, результаты которой predeterminedены. В этом случае работник объявляется неадекватным для квалификации его должности, часто несмотря на то, что до возникновения конфликта он успешно справился с работой.

В-третьих, случается, что работник незаконно уволен за отказ выполнить обязательства, не предусмотренные его контрактом или трудовым договором. Существуют и другие обстоятельства, которые делают увольнение незаконным.

Следует отметить, что сроки восстановления на работе по решению суда очень ограничены и обусловлены сроком давности, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Объектом исследования являются – общественные отношения, складывающиеся между нанимателем и работником при увольнении последнего по спорным обстоятельствам, с которыми работник не согласен, а именно, индивидуальные трудовые споры, связанные с восстановлением на работе незаконно уволенных.

Предмет исследования – рассмотрение судами индивидуальных трудовых споров, связанных с восстановлением на работе.

Цель работы – исследование судебной практики по делам о восстановлении на работе.

Представляется необходимым решение следующих задач:

- определить понятие «судебная практика» в юридической доктрине;
- исследовать роль судебной практики в регулировании трудовых отношений;
- изучить судебные акты Европейского Суда по правам человека в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- рассмотреть подведомственность споров о восстановлении на работе;
- изучить юридическую природу, продолжительность и порядок применения сроков обращения в суд за защитой трудовых прав работников;
- рассмотреть участие прокурора при рассмотрении трудовых споров;

- исследовать освобождение от уплаты государственной пошлины;
- проанализировать споры о восстановлении на работе при расторжении трудового договора по инициативе работника;
- рассмотреть споры о восстановлении на работе при увольнении по инициативе работодателя;
- показать проблемы споров о восстановлении на работе при расторжении трудового договора по соглашению сторон.

В работе использованы тексты нормативных актов, комментарии к ним, а также учебная и монографическая литература по вопросам отдельных трудовых споров, связанных с незаконным увольнением, и особенности их рассмотрения. Теоретические исследования основных специалистов в области трудового права используются: Кеник К.И., Лопатьевской Э.А., Толкуновой В.Н. и других.

Материалы юридической практики также использовались для более глубокого понимания некоторых тем, рассматриваемых в работе.

Методологической основой исследования является диалектический метод. В исследовании использованы общие и частные науки, а также специальные методы познания. Общими методами были анализ и синтез, индукция и дедукция, наблюдение и сравнение. Специальные методы, которые используются в этой работе, включают формальный юридический метод, правовые методы моделирования и различные правовые методы интерпретации.

Практическая значимость работы заключается в том, что проблема индивидуальных трудовых конфликтов в связи с восстановлением на работе, то есть один из самых сложных трудовых конфликтов, от которых зависит не только жизнь работника, но и его семьи.

1 СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА В МЕХАНИЗМЕ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

1.1 Понятие «судебная практика» в юридической доктрине

По вопросу определения понятия «судебная практика» нет единой точки зрения. По мнению одних авторов, судебную практику составляют решения судов всех инстанций. Д.А. Тарасов пишет: «... лишь решение судебных органов становится той стадией правоприменения, практической реализацией законодательных норм, которая окончательно закрепляет правовой анализ материальных отношений, применимые к спору правовые нормы и выводы о дальнейшем поведении участников спорного правоотношения»¹.

Поскольку закон также применяется судебными органами (вместе с другими) в той мере, в которой процесс конкретизации закона возникает в судебной деятельности, то есть в разработке положений, касающихся детализации и уточнения общего верховенства права².

Поэтому суды первой инстанции непосредственно занимаются реальными спорами, требующими их разрешения. И суд, соотнося факт и верховенство права, конкретизирует последний, чтобы применить его к ситуации. С.С. Алексеев справедливо полагал, что применение закона было творческим процессом, в ходе которого часто приходилось уточнять содержание закона в связи с этими конкретными фактами. Часто даже в конкретном судебном решении такая конкретизирующая «норма» является своего рода «скрытой», которую можно сформулировать как норму в соответствии с теорией обобщения. Таким образом, конкретизация

¹ Тарасов Д.А. Судебная практика – новый источник права? // Адвокат. 2005. № 4. С. 13.

² Судебная практика в советской правовой системе / под ред. С.Н. Братуся. М.: Проспект, 1975. С. 25.

стандартов происходит в решении конкретного случая, а не только в нормативной интерпретации¹.

Несомненно, что решения общих судов имеют важное значение для формирования судебной практики, поскольку они составляют основу ее обобщений, представленных вышестоящими судами. Но в целом императивный характер решения придается единообразному применению норм для решений аналогичных ситуаций и при определении выводов по таким решениям Верховных Судов Российской Федерации².

Узкое понимание судебной практики оправдано с точки зрения характера и степени воздействия на нее всех законодательных актов, принципов права, составляющих закон. Мы будем использовать узкий подход к пониманию «судебной практики» и учитывать результаты судебной деятельности в виде правовых норм, разработанных высшими судебными органами посредством толкования, использование которого является обязательным для всех органов власти, работников и граждан.

Помимо разъяснений вышестоящих судов, которые будут являться законными и обязательными в целом, компетентные суды по трудовым спорам представляют собой принудительные меры, которые предназначены для конкретного дела и применяются к отдельным участникам спорных правоотношений. Судам часто приходится извлекать смысл из свободно сформулированной нормы, чтобы обеспечить правильное соотношение между правом и делом³.

Даже ученые советского периода указывали на исключительную компетенцию отдельных органов по толкованию норм, таким образом, акты нормативного официального толкования не стоит путать с отдельными актами применения норм. Н.Н. Вопленко называет последние акты вольным толкованием, которые адресованы лично указанным лицам и относятся к

¹ Алексеев С.С. Общая теория социалистического права. Свердловск: Сред.-Урал. кн. изд-во, 1981. Вып. 1. С. 109.

² Глотова И.А. Понятие судебной практики и ее значение для регулирования трудовых отношений // Вестник ВГУ. Серия «Право». 2019. № С. 250.

³ Глотова И.А. Указ. соч. С. 251.

конкретным определенным обстоятельствам и не могут быть распространены на другие подобные случаи¹.

Е.А. Ершова четко и категорично заявляет о том, что нет никакого права со стороны судебных органов, как внутренних, так и международных, и считает, что в решения суда могут быть включены только акты толкования правовых норм (объяснения себя и объяснения другого), которые другие суды могут учитывать при рассмотрении иных споров, связанных с применением силы судебным органом, для толкования настоящего Закона. В таком случае, суд не может «изменить» правовую норму, но имеет право буквально толковать волю законодателя. Другое дело, когда на практике суды часто выходят за рамки своих полномочий и интерпретируют правовые нормы не буквально, а в широком или ограничительном масштабе. Однако автор не принимает во внимание существование права на уточнение в этих юрисдикциях, что дает больше возможностей, чем право толковать.

Д.Р. Акопов придерживается иного мнения. В литературе по теории права отмечалось, что «осуществляя официальное нормативное толкование права, высшие судебные органы могут только разъяснять содержание толкуемых норм права. Вносить же в них какие-либо изменения и дополнения или создавать новые нормы права они не правомочны, поскольку это является уже прерогативой правотворческих органов». Также автор пишет, что дополнять и применять закон в некоторых случаях в деятельности судов необходимо, или же их действия будут неэффективными и приведут к обратному результату. Следовательно, постановления пленумов высших судов следует считать своеобразными подзаконными нормативными правовыми актами, источниками трудового права².

Проанализировав существующие противоречивые позиции авторов, обусловленные характером судебной деятельности и ее результатами,

¹ Вопленко Н.Н. Официальное толкование норм права. М.: Юнити, 1976. С. 13.

² Акопов Д.Р. Подзаконные источники трудового права и акты судебного нормативного толкования // Журнал рос. права. 2006. № 7. С. 36.

независимо от актов судебной судебных органов как правовой основы, мы можем выделить конкретную правовую функцию высших судебных органов, Конституционного Суда Российской Федерации и Верховного Суда Российской Федерации, которая выражается в совокупности выраженных и детально прописанных общих норм. Заполните недостающие элементы, возникающие в ходе правоохранительной деятельности, и уточните категории закона об оценке права и межотраслевых структур в отношении конкретной отрасли.

Такое понимание сущности деятельности судов можно найти в некоторых научных трудах. Так, А.К. Безин, В.В. Лазарев имели адекватное мнение о функции конкретизации судебной власти, и не отождествляли ее с правом на толкование. Ученые видят связь этих процессов в их последовательности: конкретизация с последующей интерпретацией. Разработанные в ходе конкретизации положения являются прямым продолжением норм внутреннего права. Они не могут отменить или изменить существующие правовые нормы или расширить сферу своей действительности, что характерно для законодательных актов¹.

Необходимость регулирования отношений через судебную систему заключается в том, что законодательные механизмы, влияющие на общественные отношения, имеют некоторые недостатки в виде лазеек в законодательстве. Кроме того, правовые нормы являются мобильными, то есть появление правовых норм обычно отстает от вновь возникающих и развивающихся общественных отношений².

В.И. Крусс описывает такую деятельность суда следующим образом: «... возможен, в частности, вариант, когда Конституционный Суд Российской Федерации воздерживается от формального признания неконституционными спорных нормативных положений, конституционная дефектность которых им, тем не менее, фактически выявлена. При этом Суд стремится избежать

¹ Безина А.К. Конкретизация права в судебной практике // Советская юстиция. 1968. № 2. С. 6–7.

² Глотова И.А. Указ. соч. С. 253.

наступления более неблагоприятных последствий для прав, свобод и законных интересов субъектов правоотношений, чем те, которые имеют место в результате сохранения действия неконституционной нормы. Подобные решения не всегда сочетаются с позитивной формулировкой, необходимой и достаточной для «самостоятельного» правового регулирования, однако не снимают с законодателя обязанность привести правовое регулирование в соответствие с Конституцией Российской Федерации»¹.

Конституционный суд Российской Федерации неоднозначно обосновал свое мнение о применении норм, которые не были признаны несовместимыми с Конституцией Российской Федерации, то есть последствия признания норм конституционными: «норма, признанная не противоречащей Конституции Российской Федерации в конституционно-правовом смысле, выявленном Конституционным Судом Российской Федерации, сохраняет юридическую силу и действует (а значит, и подлежит применению) именно в пределах ее конституционно-правовой интерпретации. Иное понимание последствий конституционно-правового истолкования нормы означало бы возможность ее применения в противоречие Конституции Российской Федерации и не соответствовало бы правовой природе и юридической силе решений Конституционного Суда Российской Федерации, которые обязательны на всей территории Российской Федерации для всех представительных, исполнительных и судебных органов государственной власти, действуют непосредственно и не требуют подтверждения другими органами и должностными лицами. Исходя из этого, норма, конституционно-правовой смысл которой выявлен Конституционным Судом Российской Федерации, может действовать и применяться только в нормативном единстве с подтвердившим ее конституционность решением Конституционного Суда Российской Федерации»².

¹ Крусс В.И. Конституционная судебная дискреция в механизме конституционализации правовой системы России // Рос. юстиция. 2019. № 9. С. 40.

В результате этой деятельности появилось достаточно большое количество стандартов Конституционного Суда Российской Федерации об отмене неконституционных норм трудового права. Почти все они были связаны с несанкционированным ограничением прав граждан с законом.

18 июля 2013г. Конституционный Суд РФ вынес постановление по делу о проверке конституционности положений ТК РФ и Федерального закона от 23 декабря 2010 г. № 387-ФЗ, тем самым высказав свою защиту в пользу лиц, которые ранее работали с детьми – это касается учителей и воспитателей. Эти лица, из-а изменений в законе не имели доступа к профессии учителя и другим видам деятельности с участием детей.

Согласно ст. 331, 351.1 ТК РФ, лицам, которые когда-либо имели судимость по ряду статей Уголовного кодекса РФ или которые были причастны к впоследствии уволенному преступнику дело под одной из этих статей, запрещено работать с несовершеннолетними детьми. После вступления в силу поправок в Трудовой кодекс Российской Федерации большое количество педагогов, которые когда-либо подвергались судебному преследованию, были уволены¹.

Конституционный суд выступил со стороны защиты учителей, к которым был применен незаконный запрет на практику многих учителей, и обязал законодателя предоставить ограниченный список преступлений, которые могут повлечь за собой запрет на работу с несовершеннолетними, а также список преступлений и условий, в которых может быть разрешено обучение, если есть решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, что было сделано впоследствии путем принятия Федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные

² Определение Конституционного Суда РФ «О разьяснении постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 5 февраля 2007 года № 2-П по делу о проверке конституционности положений статей 16, 20, 112, 336, 376, 377, 380, 381, 382, 383, 387, 388 и 389 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» от 11 ноября 2008 г. № 556-О-П. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 25.04.2020).

¹ Глотова И.А. Указ. соч. С. 253-254.

акты Российской Федерации» от 31 декабря 2014 г. № 489-ФЗ в ст. 331, 351.1. ТК РФ¹.

Топорнин Б.Н. говорит: «необходимо сделать логический вывод из конкретных полномочий суда, чтобы восполнить пробелы». Этот вывод является признанием законодательства судами, что позволяет быстрее и гибче устранить пробелы в законодательстве и разработать трудовое законодательство.²

В случаях, для которых нужно осуществление прав и свобод субъектов трудового права, а также для их защиты Конституционный суд расширяет границы определений, установленных законодателем. Следовательно, после апелляции профсоюза суд фактически расширил возможности этих структур по созданию нужных единиц, которые не были названы законом, из-за исчерпывающего характера списка типов профсоюзных организаций. В частности, ст. 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»³ определить структурную систему союза.

«Деятельность профсоюзов подчинена целям их создания, а правовая природа и статус профсоюзов как общественных объединений обуславливают их правомочие самостоятельно определять свою внутреннюю (организационную) структуру. Данное правомочие не предполагает изменения сложившейся по соглашению сторон системы социального партнерства, с функционированием которой тесно связана деятельность профессиональных союзов в современном обществе, равно как и возложения на работодателей дополнительных, не предусмотренных действующим трудовым законодательством обязанностей».

Таким образом, суд постановил признать установленный стандарт неконституционным в той части, который создает закрытый

¹ Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 31 декабря 2014 г. № 489-ФЗ // Российская газета. 2015. № 1.

² Судебная практика как источник права / отв. ред. Б.Н. Топорнин. М.: Юридическая литература, 2019. С. 12.

³ Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Российская газета. 1996. № 12.

(исчерпывающий) перечень видов профсоюзных организаций и их структурных подразделений, а значит, не позволяет профсоюзам создавать свои внутренние (организационные) структуры для своих целей и требований, в том числе самостоятельно определять при создании профсоюзов и подразделений структурные проблемы профсоюзной организации, которые не указаны в законе. На основании этого решения был принят Федеральный закон от 22 декабря 2014 г. № 444-ФЗ, вносящий изменения в Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», после чего закрытые списки были исключены и появилась новая формулировка «иные профсоюзные организации, союзы (ассоциации) профсоюзных организаций». Это редкий случай перехода от регулирования ограниченного перечня к общей формулировке.

Часть 2 статьи 74 Федерального конституционного закона «О Конституционном Суде Российской Федерации» предусматривает определенный механизм действий судебного органа, заключающегося в оценке, придерживаться как буквального смысла нормы, так и смысла, придаваемого ей официальным и иным толкованием (в том числе толкованием в конкретном деле или в сложившейся правоприменительной практике), учитывая место этого стандарта в системе стандартов. Следовательно, Конституционный суд должен «комплексно» рассмотреть данный вопрос о создании правового статуса и вывести конституционно-правовые нормы, опираясь на существующую судебную практику¹.

Формулировка определений и уточнение значения категорий и понятий, которые не получили детального регулирования и закрепления в виде определения в Трудовом кодексе Российской Федерации, проводилась в ряде постановлений Пленума Верховного Суда РФ².

¹ Глотова И.А. Указ. соч. С. 255.

² Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. 2004. №72; «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» от 16 ноября 2006 г. № 52 // Российская газета. 2006. № 268; Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц

Стоит отметить высказывание М.А. Жильцова о том, что судебные определения занимают особое место в иерархии определений понятий трудового права.

Кроме того, суд часто обращается к контекстным определениям, которым нередко пользуется.

Далее, на пленарном заседании Верховный Суд Российской Федерации выносит постановление «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» от 29 мая 2018 г. № 15, в Пункт 17 к списку основных характеристик трудовых отношений фактически отражает его определение, которое имеет большое практическое значение для адекватной квалификации типа отношений, связанных с использованием личной работы, и для определения того, существует ли между ними трудовые отношения: «Характерные особенности трудовых отношений в соответствии со статьями 15 и 56 Трудового кодекса Российской Федерации включают в себя: стороны, находящиеся под контролем и руководством работодателя, заключают соглашение о личном выполнении определенной заранее заданной работы, с целью достичь функции работника по интересам; подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка, применимым к работодателю; установленный график работы; предложение работодателю условий труда работодателя; работник, выполняющий трудовую деятельность за установленную работодателем плату. В трудовых отношениях необходимо подчеркнуть регулярный и стабильный характер этих отношений, подчинение и зависимость работы, работником, который выполняет свою работу только по определенной специальности, квалификации или должности, наличием гарантий, дополнительные для работника установленные законом другие нормативные акты, регулирующие трудовые отношения».

с семейными обязанностями и несовершеннолетних» от 28 января 2014 г. № 1 // Российская газета. 2014. № 27.

Кроме того, разъяснения представляют собой универсальный характер и могут быть использованы в судебной практике при применении законодательства, регулирующего не только работу работников, но и работающих на работодателей частных лиц и работодателей малых предприятий, а также работу других категорий персонала¹.

Законодатель учитывает обоснованное мнение судей Верховного Суда Российской Федерации, которое было сформулировано на основе обобщения репрессивных действий обычных судов, и изменения в законодательное регулирование.

Ярким примером послужит 22 ноября 2014 г. В Государственную Думу РФ внесен законопроект № 658443-6 «О внесении изменений в статью 142 Трудового кодекса Российской Федерации», который предполагал уточнение смысла нормы об оплате периода, за который работа была приостановлена в результате реализации права на самозащиту работниками трудовых прав при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. 379 ТК РФ)². Далее, к спорам среди практиков привело отсутствие ссылки на сохранение заработной платы на период приостановления работы.

Верховный Суд Российской Федерации высказал неоднозначную позицию по защите прав и интересов работников и уточнил: «... поскольку в Трудовом кодексе не предусмотрено иное, работник имеет право сохранять средний заработок на протяжении всей задержки оплаты, в том числе на период приостановления обязанностей работник»³.

В целях устранения сомнений относительно применения настоящей статьи законодатель вносит изменения в правовую базу спорных правоотношений в рамках учета, закрепления существующей судебной

¹ Глотова И.А. Указ. соч. С. 256.

² Паспорт проекта Федерального закона № 658443-6 «О внесении изменений в статью 142 Трудового кодекса Российской Федерации» (в части сохранения за работником среднего заработка в период приостановления работы)». URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 20.04.2020).

³ Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за IV квартал 2009 г.: утв. постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10 марта 2010 г. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 18.01.2020).

практики и позиции Верховного Суда Российской Федерации, с целью эффективного использования предоставленного законом права на защиту своих интересов.

Подводя итог отметим, что в интересах правосудия решение суда при определенных обстоятельствах не может быть охарактеризовано как акт применения индивидуального права и обязанностей лиц, которые участвуют только в деле. В этом случае суд не подчиняется определенным положениям определенного нормативного акта участников процесса, как это характерно для правоприменительной практики, а создает и развивает ранее не существовавшие правовые нормы, регулирующие определенные связи с общественностью¹.

Следовательно, можно совершенно точно сказать, что судебная практика, играет не маловажную роль в устранении двусмысленностей и неопределенностей в правовых нормах.

Огромная работа по реализации указанных понятий и категорий в контексте регулирования трудовых отношений осуществляется Верховным Судом Российской Федерации.

Немалое значение в процессе выявления смысла трудового законодательства и совершенствования правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в целом, Конституционный Суд Российской Федерации обладает рядом полномочий, которые на основе оценки содержания принятых законов и практике их реализации обосновывают и совершенствуют положения, которые на практике нарушают и ограничивают права субъектов при их применении².

1.2 Роль судебной практики в регулировании трудовых отношений

Судебная практика, являясь ненормативным регулятором общественных отношений, занимает весьма значимое место. Несмотря на то,

¹ Глотова И.А. Указ. соч. С. 256.

² Глотова И.А. Указ. соч. С. 257.

что до настоящего времени в науке не выработано единого понимания такой категории, как «судебная практика», роль ее во всем механизме правового регулирования вполне очевидна и выражается в первую очередь в актах, оформляющих судебную деятельность. Трудовой кодекс РФ¹ не упоминает акты судебной практики в числе источников трудового права. Судебная практика (судебный прецедент), по нашему мнению, не является источником права в общепринятом смысле, но играет важную роль для правильного понимания и применения закона. Решения Пленума Верховного Суда, обобщающие правоприменительную практику судов, дают толкование того, как единообразно и правильно применять конкретные нормы трудового законодательства. В некоторых случаях они заполняют пробелы и неясности трудового законодательства. Например, большое теоретическое и практическое значение Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»², т.к. на Пленуме обсуждались проблемы иерархических коллизий в нормативных правовых актах, регулирующих трудовые отношения; вопросы применения ст. 142 ТК РФ, предусматривающей право работника в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней приостановить работу; вопросы, связанные с увольнением работников, работающих в отдельных структурных подразделениях; обоснованность заключения срочных договоров и др.

По вопросам применения законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, Пленум Верховного Суда РФ 16 ноября 2006 г. принял Постановление № 52³. Вопросы применения законодательства,

¹ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.

² Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. 2006. № 297.

³ Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» от 16 ноября 2006г. № 52 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2007. № 1.

регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних, рассмотрены в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1.

Несмотря на то, что вышестоящие суды ориентируют судебную практику на единообразное правовое понимание, они по-прежнему не уполномочены «творить» право¹.

Обобщением всех видов судебной практики в РФ являются:

- решения Конституционного суда РФ;
- разъяснения по вопросам применения законодательства Пленума Верховного Суда РФ и Пленума Высшего Арбитражного Суда РФ, обязательные не только для судов, но и для других органов и должностных лиц, применяющих нормативный акт, по которому дано разъяснение;
- обзор юридической практики, обеспечивающей руководство для судов и других органов;
- официально опубликованные судебные решения по наиболее сложным делам, которые на практике часто служат образцом для решения подобных дел.

Судебная практика при рассмотрении трудового спора может рассматриваться как предел реализации судебного усмотрения в таких ситуациях, когда работником пропущен срок обжалования самого факта увольнения.

Обратимся к следующему примеру. А. обратилась в суд с иском к предпринимателю без образования юридического лица С. о восстановлении на работе и оплате за время вынужденного прогула, ссылаясь на следующее. С 3 июня 2016 года истица работала у предпринимателя С. в должности продавца. В середине апреля 2018 года истице стало известно, что она была уволена по собственному желанию с 1 апреля 2018 года. С приказом об увольнении ознакомлена не была, копии трудовых договоров с отметкой о прекращении их действия истицей получены 20 июля 2018 года. Заявление о

¹ Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. С. 404.

прекращении работы по собственному желанию истица не писала, продолжала выходить на работу, пока ответчик не запретил ей появляться на рабочем месте. Дисциплинарные взыскания на нее не накладывались.

Решением районного суда, исковое заявление А. удовлетворено.

Отменяя решение, кассационная инстанция указала, что стороной работодателя указывалось на пропуск истицей срока обращения в суд, однако данное обстоятельство судом первой инстанции не было учтено при принятии решения по делу.

Правовыми пределами рассмотрения данного спора наряду со ст. 392 ТК РФ, являются правоположения судебной практики. Так, согласно, п. 5 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17 марта 2004г. № 2, вопрос о сроке, пропущенным истцом для обращения в суд может разрешается судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

Значение судебной практики выражается также в том, что она играет важную роль в совершенствовании правовых предписаний направленных на регулирование трудовых отношений, в целях обеспечения единообразного применения судами законов частноправового характера.

Таким образом, судебная практика и судебное усмотрение это взаимосвязанные между собой понятия. Как связь между частным правом и юридической практикой, в сложных случаях существует усмотрение в отношении правовых лазеек и противоречий между существующими правовыми нормами для аналогичной работы в общественных отношениях.

Обеспечивая связь между частным правом и судебной практикой, судебное усмотрение действует как:

- осуществление частного права;
- связь между частным правом и судебной практикой. Это выражается в том, что право на обращение в суд имеет не только процессуальное, но и материально-правовое значение. Судья не вправе отказать в принятии заявления от заинтересованного лица на основании необоснованности его

ходатайства. Отказ судьи принять заявление по причинам материального права, в частности из-за истечения общего или специального срока давности и преждевременных исков, является незаконным отказом в правосудии, который нарушает право на обращение в суд;

– условие для принятия законного решения по делу.

Можно также сделать вывод, что частное право лежит в основе формирования судебной практики. С другой стороны, основанием для возникновения усмотрения является норма процессуального права и норма материального права, которая используется для ведения судопроизводства.

Частное право бывшего работника на восстановление в случае незаконного увольнения или перевода на другую работу определяется ч. 2 ст. 391 и ст. 390 Трудового кодекса Российской Федерации. В соответствии с положениями настоящей статьи соответствующий работник в случае, если ему известно или должно было быть известно о нарушении его права, имеет право передать свое рассмотрение из комитета по трудовым спорам в суд, район (город).

Защита данного частного права осуществляется судом по усмотрению на стадии подготовки дела к судебному разбирательству. В п. 5 Постановления Пленума Верховного суда РФ «О применении судами РФ трудового кодекса РФ» от 17 марта 2004г. № 2 определяется, что при подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью 6 статьи 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (часть третья статьи 390 и часть третья статьи 392 ТК РФ).

Согласно этому частному закону, закон предоставляет судье право и в то же время обязанность применять судебное усмотрение.

Суд может вынести решение о возмещении работнику денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями.

Нормативной основой применения судебного усмотрения в данных ситуациях являются ч. 7 ст. 394 Трудового кодекса РФ. Фактической основой являются: увольнение без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения; незаконный перевод на другую работу.

Судебное усмотрение позволяет судье принимать наиболее подходящее решение о защите частного права. Для этого судья использует материалы судебной практики, согласно которым у судьи должны быть следующие средства доказывания:

- 1) копии приказов о приеме на работу, переезде, переводе и увольнении;
- 2) справка о среднемесячном заработке заявителя и, в случае перевода, подтверждение заработка до и после перевода;
- 3) заявление об увольнении;
- 4) копии протоколов заседаний КТС и профсоюзного комитета, их решений и решений;
- 5) если срок для запроса доказательств того, что срок был пропущен по уважительной причине, был пропущен судом.

Определяя роль судебного усмотрения в обеспечении взаимосвязи между частным правом и судебной практикой применительно к трудовому праву, важно остановиться на ряде особенностей регулирования этих правовых отношений.

Во-первых, в трудовом праве существует ряд стандартов частного права, которые не составляют судебную практику и не предусматривают применение судебного усмотрения. Это частное право, созданное работниками по собственной инициативе. Таким образом, согласно ст. 188 Трудового кодекса Российской Федерации работники могут использовать свои инструменты для нужд бизнеса, учреждения, организации, в соответствии с которыми они имеют частное право на получение компенсации за амортизацию (амортизация) своих инструментов. Или

согласно части 1 ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, по требованию работника, работавшего в праздничный день, он может воспользоваться еще одним днем отпуска.

Во-вторых, нормы частного права, которые носят локальный характер действия. Например, правила ст. 21 и 52 Трудового кодекса Российской Федерации предусматривается, что работники имеют право участвовать в управлении компаниями, учреждениями, организациями через общие собрания (конференции) трудового коллектива, советы трудового коллектива, союзы и иные органы, уполномоченные Коллектив представляет предложения по улучшению работы предприятия, учреждения, организаций, а также социально-культурных и потребительских услуг.

1.3 Судебные акты Европейского Суда по правам человека в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений

Вопрос о правовой природе судебных актов Европейского Суда по правам человека, в том числе в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений, противоречив и является одним из центральных в общей теории и практике, поскольку без понимания правовой природы правовых актов Европейского Суда невозможно правильно понять их и соответствующую практическую реализацию, поскольку механизм их воздействия на правоприменительную практику обусловлен именно их правовой природой определяется¹.

Как пишет М.Н. Марченко, очень распространенным, если не сказать «общеизвестным», явлением стало говорить а priori «о прецедентной практике Европейского суда» (Сам Европейский Суд придерживается этой терминологии), что в силу своей правовой природы и характера решения Европейского Суда это не что иное, как прецедент.

¹ Швецова М.В. Принудительный и обязательный труд в судебных актах Европейского Суда по правам человека и их использование в Российской Федерации // Социальное и пенсионное право. 2019. № 3. С. 50–55.

Судья Х. Розакис пишет, что Суд толкует статьи Конвенции и адаптирует их к развитию общественной жизни. При рассмотрении индивидуальных споров Суд создает прецедентное право, важность которого выходит за рамки определенных дел. Недавно Суд поднял вопрос об активных и частых изменениях в национальном законодательстве. В то же время, Суд является прецедентным правом, которое фокусируется на подходах, широко признанных в Европе, и пытается найти общий знаменатель для правовых решений, принимаемых другими европейскими судами¹.

В.В. Ершов, с точки зрения теории классического разделения ветвей власти, справедливо утверждает, что любой суд по своей правовой природе не имеет законодательной функции, является органом, ответственным за применение Законы и имеет право заниматься индивидуальным и судебным регулированием, в том числе разработкой судебных должностей.²

Теоретически точно правовую природу судебных актов Европейского Суда по правам человека определяет Конвенция о защите прав человека и основных свобод: «Если дело, находящееся на рассмотрении Палаты, затрагивает серьезный вопрос, касающийся толкования положений Конвенции и Протоколов к ней, Палата может до вынесения своего постановления уступить юрисдикцию в пользу Большой Палаты...» (ст. 30).

«В ведении Суда находятся все вопросы, касающиеся толкования и применения положений Конвенции и Протоколов к ней ...» (ч. 1 ст. 32).

Кроме того: «Суд может по просьбе Комитета министров издавать консультативные заключения по правовым вопросам, связанным с толкованием положений Конвенции и протоколов к ней».

Следовательно, с точки зрения подлинного толкования Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод, Суд имеет право

¹ Лаптева В.В. Единое правовое пространство Европы и практика конституционного правосудия // Рос. правосудие. 2019. № 1. С. 8.

² Ершов В.В. Юридическая природа правовых позиций суда // Рос. правосудие. 2019. № 6. С. 43–44.

уточнить для себя и для других положения Конвенции и протоколов к ней, то есть толковать их и не разрабатывают европейские конвенции. Таким образом, принимая во внимание подлинное толкование, содержащееся в Европейской конвенции, Суд должен быть возложен на правоохранительные органы, а не на законодательные органы.

В.В. Ершов, принимая во внимание исполнительный характер любого суда с точки зрения интегративного понимания права, вводит понятие «прецедент индивидуального судебного регулирования правовых отношений», предлагая сохранить уже установленный термин (концепцию) «позиции суда, но не как форму права, а как один из неправильных типов».

В этом смысле «позиция индивидуального судебного регулирования правовых отношений», в отличие от «прецедентов индивидуального судебного регулирования», ученый не ссылается на результат отправления правосудия судом, рассмотрения и разрешения судом соответствующих споров в суды, но в результате другой деятельности уполномоченных судов, в частности, толкования Конституционным Судом Российской Федерации Конституции Российской Федерации, рассмотрения Верховным Судом Российской Федерации «определенных вопросов судебной практики»¹.

Вместе с тем, в отличие от судебного прецедента, прецедент толкования правовой нормы связан с разъяснением уже существующей нормы права, в процессе которого вырабатывается определенное положение о применении нормы права по аналогичным делам.

Прецедент толкования содействует выявлению значения правовой нормы, ибо в ходе частого применения нормы права по сходным делам уточняется ее смысл. Прецедент толкования, с учетом его информационного характера, являясь выражением правильного применения правовой нормы, получает общеизвестность, устойчивость, убедительность и учитывается судами при применении нормы права, содействует безошибочному разрешению судебных дел.

¹ Ершов В.В. Международное и внутригосударственное право и неправое: юридическая природа, классификация и дифференциация // Рос. правосудие. 2019. № 9. С. 11–17.

Действительно, как бы ясно и четко не была сформулирована норма права, в процессе применения нормы очень часто возникает необходимость ее толкования, т.е. уяснения ее содержания, связи с другими нормами права, уяснения конкретного содержания элементов правоотношений, в абстрактной форме обрисованных в той или иной норме права; ведь толкование судебное – это разъяснение закона, даваемое судом, причем, когда оно дается по конкретному делу, оно обязательно для этого дела.

Соответствие закону – основное мерило для любого прецедента толкования. Ведь только тогда постановления суда могут играть роль прецедентов толкования, когда они глубоко аргументированы, соответствуют закону, правильны. Естественно, что постановления вышестоящего суда учитываются судьями в своей последующей практике, в связи с чем они должны быть убедительными, поскольку только при таких условиях содержащиеся в них правоположения приобретают значение прецедентов толкования.

Прецедент толкования конкретизирует правовую норму, устанавливает условия ее применения. Вместе с тем, чтобы считать, что положение, выработанное судебной практикой о применении нормы права, можно учесть при применении нормы права по конкретному делу, необходимо доказать соответствие основных признаков данного дела признакам дел, которые послужили основой для выработки правоположений.

Точно выразился В.В. Ершов, что с точки зрения теории систем, теории информации, интегративно-правового понимания, правового и индивидуального регулирования общественных отношений следует рассматривать как согласованные категории, так и право не может быть ограничено только законами, поскольку «право выражается главным образом в принципах и нормах права, содержащихся в единой системе форм международных и национальных форм прав, осуществляемых в государстве, главным образом в основополагающих принципах международного права, международных договоров, международных обычаев, общих принципов

национального права, норм и обычаев договоров в соответствии с национальным законодательством»¹.

Стоит отметить, что «из-за абстрактного характера и относительной определенности принципов и норм права, конфликтов и пробелов в праве правовое регулирование общественных отношений представляется недостаточным и должно быть дополнено неизбежностью личности путем индивидуального регулирования»².

Ученый указывает на то, что убедительные правовые аргументы в пользу отнесения судебных прецедентов к прецедентам толкования права судом содержит Конституция РФ.

Так, согласно ст. 126 Конституции «Верховный Суд РФ является высшим судебным органом по гражданским, уголовным, административным и иным делам, подсудным судам общей юрисдикции, осуществляет в предусмотренных федеральным законом процессуальных формах судебный надзор за их деятельностью и дает разъяснения по вопросам судебной практики». Следовательно, Верховный Суд РФ, как и Европейский Суд, имеет право, в частности, уяснять соответствующее право для себя и разъяснять его для других, т.е. прежде всего толковать имеющееся право, а не создавать новое право или развивать действующее право.

В связи с вышеизложенным П.И. Монжаля задает вопрос «... о законодательном процессе страсбургских судей. От имени (или чего?) Они принимают решения? ... В Европе, в отличие от США, судьи не избираются народом, это определяет серьезные юридические и политические трудности. Фактически, как орган, члены которого не получили мандата от народа, может разработать закон, который связывает государство? Европейский суд не ограничивается принятием новой европейской нормы защиты прав человека, но в то же время подтверждает конвенцию о государственном праве государственная власть или государственный судья. Другими словами,

¹ Ершов В.В. «Судебный прецедент»? «Судебный прецедент толкования права»? // Рос. правосудие. 2019. № 9. С. 14.

² Там же.

европейские судьи становятся цензорами государственных законов и всего, что они определяют на социологическом, идеологическом и социальном уровне»¹.

В результате В.В. Ершов остановился на том, что в Новое время использование термина «судебный прецедент права» вместо термина «судебный прецедент в толковании права» теоретически не применимо не только в странах римско-германского права, но и в странах «общего права», поскольку суды имеют право интерпретировать существующие законы, правовые принципы и стандарты, которые содержатся в международных и национальных формах права, а не создавать новый закон или определять применимое право. Кроме того, толкование закона судом является лишь одним из видов отдельных судебных регламентов, так же они могут включать в себя, помимо интерпретации самого закона, в частности, преодоление коллизионного права, применение определенных правовых норм, использование факультативные и альтернативные правовые положения, и применение законодательства, заполнение правовых пробелов и т.д.

С точки зрения интегративного понимания можно сделать заключение о необходимости введения в научный и практический оборот понятия «прецедент индивидуального судебного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений» с отнесением его к одному из видов «неправа». При таком подходе «прецедент индивидуального судебного регулирования трудовых правоотношений» является родовым понятием.

Кроме того, согласно видам индивидуального судебного регулирования трудовых правоотношений возможно выделять также и соответствующие виды прецедентов, в частности: прецеденты судебного толкования трудового права, прецеденты судебного преодоления коллизий в трудовом праве, прецеденты судебного применения относительно определенных норм

¹ Монжаль П.И. Могут ли быть оспорены европейские основные права? // Рос. правосудие. 2019. № 5. С. 47–48.

трудового права, прецеденты судебного применения факультативных и альтернативных норм трудового права, прецеденты судебного применения диспозитивных норм трудового права и прецеденты судебного преодоления пробелов в трудовом праве.

С точки зрения их обязательности, прецеденты индивидуального судебного регулирования трудовых правоотношений следует подразделить на два вида.

Первый: прецеденты индивидуального судебного регулирования трудовых правоотношений, выработанные в процессе отправления правосудия, например, Европейским Судом по правам человека или Конституционным Судом Российской Федерации, которые в соответствии с международными договорами, национальными конституциями или законами должны учитываться судами в процессе индивидуального регулирования сходных фактических отношений.

Второй: прецеденты индивидуального судебного регулирования трудовых правоотношений, выработанные иными судами в процессе отправления правосудия, которые могут учитываться, в частности судами, в процессе индивидуального регулирования сходных фактических отношений прежде всего в силу их убедительности и аргументированности. Например, прецеденты индивидуального судебного регулирования трудовых правоотношений, выработанные вышестоящими судебными инстанциями.

В таком понимании оба типа прецедентов могут быть разработаны для судебного регулирования трудовых отношений в индивидуальном порядке:

- в соответствии, с принципами и установленными стандартами в отношении трудового права, которые содержатся в формах международного и национального трудового права, применяемых в государстве;
- данные принципы принимают во внимание, государственные органы, физические и юридические лица только в сходных реальных отношениях;
- они не могут регулировать настоящие отношения, потому что они не являются настоящими».

Данное толкование прецедентов частного судебного урегулирования трудовых отношений приводит государство общего права англосаксонской правовой семьи к правам римско-германской правовой семьи.

В соответствии с вышесказанным, можно отметить несколько видов прецедентов в трудовом праве, как прецеденты судебной толкования трудового права, прецеденты судебного преодоления коллизий в трудовом праве, прецеденты судебного применения относительно определенных норм трудового права, прецеденты судебного применения диспозитивных норм трудового права и прецеденты судебного преодоления пробелов в трудовом праве.

Обращая внимание на изложенные теоретические и правовые аргументы, и мнение научного и практического работника, можно выделить несколько выводов.

Во-первых, к понятию «судебный прецедент в сфере занятости и других отношениях, непосредственно связанных с ними» следует отнести теоретически сомнительные, расплывчатые, «нечеткие» характеристики, не содержащие достаточных и объективно необходимых характеристик, характеризующих их правовую природу и, следовательно, не научно определены и практически контрпродуктивно.

Во-вторых, в соответствии с положениями общей теории права о разделении властей и с точки зрения интегративного правопонимания необходимо ввести в науку о трудовом праве понятия «прецедент индивидуального судебного регулирования труда и другие непосредственно связанные правоотношения и, следовательно, прецедент европейского индивидуального судебного регулирования Суды по правам человека в сфере труда и другие правоотношения, непосредственно связанные с ними».

«Прецедент индивидуального судебного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений – это акт индивидуального судебного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, являющийся видом неправа,

разработанный судами в соответствии с принципами и нормами права, содержащимися в единой и многоуровневой системе форм национального и международного трудового права, применяемой в государстве; оно обязательно в случаях, предусмотренных международными конституциями, законами и (или) договорами».

«Прецедент индивидуального судебного регулирования Европейского Суда по правам человека в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними правоотношений – это акт индивидуального судебного регулирования труда и других отношений, которые непосредственно связаны с ними. Это форма несправедливости, разработанная Судом в соответствии с «обычным значением, придаваемым условиям договора в его контексте и в свете предмета и цели договора» (статья 31 Общего правила толкования).

В-третьих, необходимо различать различные правовые категории сущности: «судебный прецедент», «судебный прецедент для трудового права», «судебный прецедент для толкования трудового права» и «прецедент для индивидуального судебного регулирования трудовых и иных отношений непосредственно связанных с ними», включая Европейский суд по правам человека, который имеет различную правовую природу и разные роли в разработке законов и регулировании отдельных общественных отношений.

1.4 Сроки обращения в суд за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительности, порядок применения

Важное значение имеют сроки, в течение которых работники могут обратиться в суд за защитой нарушенных прав. На сегодняшний день проблема с подачей заявлений о защите прав работников остается все так же актуальной. Несмотря на то, что эту проблему хорошо отражает ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации, и, несмотря на исследования, которые можно изучить в последние годы, то можно сказать, что остается много сорных вопросов по данной теме.

Б.А. Горохов правильно обращает внимание на то, что срок исковой давности гражданских и трудовых отношений является нормой процессуального права. Ст. 56 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации требует в такой ситуации ставить вопрос о юридически значимых обстоятельствах для обсуждения, даже если стороны не заявили об этом¹.

Л.А. Грось отмечает определенные правила, касающиеся сроков подачи апелляций в суде, которые будут являться существенными, а сами термины будут являться юридическими фактами в материальном праве, в отношении которых недопустимо отклонять жалобу.

Е.В. Мотина обратила внимание на то, что ст. 152 ГПК РФ определяет сроки исковой давности и сроки обращений в суд и они в свою очередь разделяются запятыми и особых указаний на различия в их применении нет. В случае, когда сроки для обращения в суд признаются процессуальными, то суд должен отказаться от начала процедуры за несоблюдения, поскольку истечение этого срока должно привести к потере права на апелляцию в процессуальном смысле. Так же, как отмечает Е.В. Мотин, что никаких причин, чтобы отказаться принимать жалобу или вернуть гражданско-процессуальный кодекс Российской Федерации, и, несмотря на это, данный подход будет означать отказ суда в праве на судебную защиту, что недопустимо в силу ст. 46 Конституции Российской Федерации².

В большей степени – специалисты в сфере трудового права полагают, что сроки обращения в суд приведены в ст. 392 ТК РФ – это срок исковой давности. Верховный Суд РФ решает этот вопрос таким же образом.

¹ Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие. 2011. М.: Проспект. С. 56.

² Мотина Е.В. Некоторые проблемы применения сроков обращения за разрешением трудовых споров на стадии предварительного судебного заседания. С. 301; Гусов К.Н. Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения: Материалы 6-й Международной научно-практической конференции. 2010. М.: Проспект. С. 720.

Следует понимать, что в такой мере необходимо понимать, что выражение срок обращения в суд, указанные в ст. 392 Трудового кодекса Российской Федерации являются исковой давностью.

Основное, что следует заметить, это те последствия, которые могут случиться если вы не уложите в срок для подачи дела в суд. Трудовое законодательство Российской Федерации не отвечает на этот вопрос. Пункт 2 ст. 199 Гражданского кодекса Российской Федерации указывает на то, что истекший срок исковой давности и заявление, которое заявлено стороной в споре, является основанием для вынесения судом решения об отказе в иске.

Таким образом, стоит отметить что правовые нормы, применяемые в гражданском законодательстве следует толковать в данном случае по аналогии. В смысле обоснований данной позиции обратимся к Обзору судебной практики Верховного Суда РФ (по гражданским делам) за третий квартал 2003 г., утвержденному постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 3 и 24 декабря 2003 г.

В нем четко выражено, что поскольку в законодательстве РФ не урегулирован порядок применения судом сроков на обращение в суд, установленных в ст. 392 ТК РФ, то надлежит на основании ч. 3 ст. 11 ГК РФ применять норму, регулирующую сходные отношения (аналогия закона). Далее говорится, что такой нормой может считаться ст. 199 ГК РФ.

Обратимся теперь к совместному постановлению Пленумов Верховного Суда РФ и Высшего Арбитражного Суда РФ от 28 февраля 1995г. № 2/1 «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие части первой Гражданского кодекса Российской Федерации»¹.

Ст. 12 этого документа указывается, что заявление стороны в споре относительно срока исковой давности является основанием для отказа в запросе при условии, что оно сделано на любой стадии процесса до

¹ Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» от 28 февраля 1995 г. № 2/1 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. № 5.

«Решение суда первой инстанции не вынесено, и что упущение этого срока подтверждается материалами дела.

Таким образом, можно сделать вывод, что в рассматриваемом нами случае применяется ст. 199 ГК РФ и возможен отказ в иске.

Например, 18 января 2020 года К. обратился в Советский районный суд Челябинска с иском к акционерному обществу о взыскании компенсации за неиспользованные дополнительные отпуска для работы во вредных условиях труда за период с 2007 по 2012 годы.

Решением суда в иске К. было отказано, потому что срок был пропущен без уважительной причины.

Апелляционное решение оставило в силе решение суда первой инстанции.

Однако в юридической литературе высказывается и другая точка зрения. К примеру, если рассмотреть литературу Е.В. Зеленый, то можно увидеть, что законодатель разделил сроки исковой давности и период обращения в суд, из-за этого аналогия с гражданским правом недопустима¹.

В исследованиях по трудовому праву обращается внимание на то, что сроки обращения в суд и в комиссию по трудовым спорам, предусмотренные ст. 392 ТК РФ, – это самостоятельный вид давностных сроков, и, следовательно, необходимо дополнить ТК РФ нормами, четко определяющими их юридическую природу и порядок применения². На наш взгляд, М.В. Пресняков обоснованно считает, что аналогия закона представляет собой исключительное правовое средство, предназначением которого является восполнение правового пробела и им делается правильный вывод о том, что сами правовые пробелы должны устраняться посредством

¹ Грин Е.В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» // Российская юстиция. 2009. № 3. С. 23–25.

² Князева Н.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительность и порядок применения // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 4. С. 451–457; Пресняков М.В. Сроки исковой давности в трудовом праве: о словах и терминах // Журнал российского права. 2018. № 3. С. 53–65.

внесения соответствующих изменений и дополнений в действующее законодательство.

Вопрос о начале срока исковой давности остается нерешенным. Поэтому следует остановиться подробнее на содержании ст. 392 ТК РФ.

Частью 1 ст. 392 ТК РФ предусмотрено, что работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

В части 2 данной статьи предусмотрено, что за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

Если работник знает, в какой период и в течение, которого работодатель должен выполнить обязательство, которое будет соответствовать закону работника, можно с уверенностью сказать, что работник не может оставить нарушение своего права незамеченным, если это обязательство не выполнится после указанного периода. Это означает, что указанное время должно включать начало истечения срока давности.

Суды, как правило, соблюдают данные требования действующего законодательства.

Так, Советский районный суд г. Челябинска, частично удовлетворяя требования работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская школа искусств» М.М.Р. и К. о взыскании надбавки к заработной плате за период с 01 сентября 2017 года по май 2019 года, пришел к правильному выводу о том, что с учетом норм ч. 1

ст. 392 ТК РФ денежные требования истиц могут быть удовлетворены только за май 2019 года. При этом суд исходил из того, что истицам в период с 01 сентября 2017 года по май 2019 года заработная плата начислялась своевременно, при выплате заработной платы истицам выдавались расчетные листки, в которых указан размер и основания ежемесячных начислений, входящих в систему оплаты труда, в том числе из над-тарифного фонда. Судом установлено, что истицы неоднократно обращались в бухгалтерию учреждения по вопросу начисления заработной платы, в том числе по размеру выплачиваемых им надбавок и им разъяснялась система оплаты их труда. Более того, из дела видно, что М.М.Р. в ноябре 2017 года обращалась в комиссию по распределению надбавок из общего фонда оплаты труда по вопросу выплаты надбавки. При таких обстоятельствах суд первой инстанции правильно сослался на то, что истицы должны были узнавать о нарушении своих прав ежемесячно при получении заработной платы и расчетных листков, однако в суд с требованиями о взыскании денежных сумм в счет надбавок к заработной плате за период с 01 сентября 2017 года по апрель 2019 года они обратились только 26 августа 2019 года, то есть по истечении трехмесячного срока, установленного частью 1 ст. 392 ТК РФ для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Доказательств, отвечающих требованиям закона об их относимости и допустимости, подтверждающих наличие исключительных обстоятельств, препятствовавших своевременному обращению с иском в суд, истицами суду не представлено, поэтому суд первой инстанции обоснованно исходил из того, что этот срок пропущен ими без уважительных причин и принял решение об отказе им в иске о взыскании денежных сумм в счет надбавок к заработной плате за период с 01 сентября 2017 года по апрель 2019 года.

Решение суда оставлено без изменения судебной коллегией¹.

К спорам о признании увольнения незаконным и об изменении формулировки основания увольнения применяется месячный срок

¹ Решение Советского районного суда г. Челябинска от 11 сентября 2019 г. по делу № 2-9202/2019. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения 23.04.2020).

обращения в суд, установленный ч. 1 ст. 392 ТК РФ для споров об увольнении, поскольку по существу рассматривается спор об увольнении.

Исходя из данных норм права, Октябрьский районный суд г. Екатеринбурга отказал З.С.Н. в иске к ООО «Р» об изменении формулировки основания увольнения по собственному желанию на увольнение в связи с ликвидацией организации.

При этом суд установил, что истица уволена по пункту 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по собственному желанию) 05 октября 2018 года, в этот же день ей выдана трудовая книжка с записью об увольнении по указанному основанию и в этот же день она была ознакомлена с приказом об увольнении, однако в суд с настоящим иском З.С.Н. обратилась только 08 февраля 2019 года, то есть по истечении установленного законом месячного срока для обращения работников в суд за разрешением спора об увольнении¹. Обстоятельств, препятствовавших своевременно обратиться с иском в суд за разрешением трудового спора, истицей не приведено. Установив, что срок обращения в суд пропущен ею без уважительных причин, суд обоснованно в предварительном судебном заседании принял решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац 2 ч. 6 ст. 152 ГПК РФ).

При рассмотрении трудовых споров судам следует помнить, что применение сроков должно происходить на основании заявленных требований одной из сторон спора (пункт 5 постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 года № 2). При пропуске срока для обращения в судебные органы суд должен разъяснить сторонам спора их право требовать отказа в иске в связи с пропуском названного срока без уважительных причин.

¹ Решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 15 февраля 2019 г. по делу № 2-236/2019. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения 23.04.2020).

Из содержания ст. 392 ТК РФ следует, что по спорам об увольнении работник может обратиться в суд в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

Если работника не было на работе, и в связи с этим не было возможности выдать ему копию приказа об увольнении или трудовую книжку, то в силу ст. 84.1 ТК РФ работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Срок в один месяц на обращение в суд по спорам о восстановлении на работе в этом случае следует начинать считать с того момента, когда работник получил уведомление о получении¹.

Если работник по каким-либо причинам отказался от получения приказа об увольнении и (или) трудовой книжки, то работодателю следует зафиксировать этот факт, а месячный срок, как отмечает А.М. Куренной, должен исчисляться с того дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки².

Так, Советский районный суд г. Челябинска отказал П.Р.Б. в иске к ООО «В.В.П.» о признании незаконным увольнения по пункту 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя), об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию в связи с тем, что истицей пропущен срок обращения в суд с заявлением и оснований для его восстановления не имеется. При этом, суд исходил из того, что трудовой договор расторгнут с истицей с 03 марта 2018 года на основании приказа от 04 марта 2018 года, 06 марта 2018 года истица отказалась от получения приказа об увольнении, о чем работодателем был составлен акт, а также отказалась от получения трудовой

¹ Тучкова Э.Г. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 10-е изд. перераб. и доп. 2018. М.: Проспект. С. 1277.

² Куренной А.М., Маврин С.П., Сафонов В.А. (ред.) и др. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации 2020. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 25.04.2020).

книжки, в суд истица обратилась только 04 мая 2018 года, то есть по истечении установленного законом месячного срока для обращения в суд по спорам об увольнении. В суде истица не просила о восстановлении срока для обращения в суд, считая, что срок ею не пропущен, поскольку 06 марта 2018 года ей приказ и трудовую книжку не вручали. Оценивая эти доводы истицы, суд правильно указал на то, что закон связывает применение последствий пропуска срока для обращения в суд с моментом, когда истцу стало известно о нарушении своего права, а из доказательств, имеющих в деле, следует, что о нарушении своего права истице стало известно 06 марта 2018 года, когда она отказалась от получения копии приказа об увольнении и от получения трудовой книжки.

Судебная коллегия, оставляя решение суда первой инстанции без изменения, согласилась с выводами суда¹.

Согласимся с высказываниями М.В. Преснякова о том, что в данном случае используется формальный критерий начала течения срока исковой давности. Исходя из этого напрашивается вывод о том, что в каждом отдельном случае суд должен выяснять, совпадает ли установленный законодателем формальный критерий начала течения срока исковой давности (ознакомление с приказом или выдача трудовой книжки) с фактическими обстоятельствами дела².

В связи вышесказанным, можно считать разумным предложение Н.А. Князевой о необходимости внесения изменения в ч. 1 ст. 392 ТК РФ, в соответствии с которым начало течения срока обращения в суд по спорам о восстановлении на работе будет определяться так же, как и для других споров: с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права³.

¹ Решение Советского районного суда г. Челябинска от 25 мая 2018 г. по делу № 2-8017/2018. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения 23.04.2020).

² Пресняков М.В. Сроки обращения за защитой трудовых прав: проблемы действующего законодательства и правоприменительной практики // Трудовое право. 2017. № 4. С. 63.

³ Князева Н.А. Указ. соч. С. 451–457.

ТК РФ в ч. 3 ст. 392 регулируется вопрос о восстановлении сроков обращения в суд, при пропуске по уважительным причинам они могут быть восстановлены судом. В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость ухода за тяжелобольным членом семьи).

Регулирование вопроса о восстановлении сроков обращения в суд, в Трудовом кодексе Российской Федерации не рассматривается в качестве приостановления этих сроков, что, безусловно, является пробелом в трудовом законодательстве Российской Федерации.

Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении (ч. 2 ст. 392 ТК РФ).

Высказывание А.В. Кузьменко, о том, что требование о взыскании начисленной, но не выплаченной работнику заработной платы не является трудовым спором, которое является верным¹.

Весьма интересное разъяснение, данное постановлением Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2.

В пункте 56 документа сказано, что при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной ему заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении

¹ Сафонов В.А., Хохлов Е.Б. Трудовые споры: учебное пособие. М.: Юрайт. 2018. С. 115.

требования. В этом случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер, и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что, по мнению Верховного Суда Российской Федерации, если заработная плата начисляется, но не выплачивается, то срок обращения в суд начинается не со дня выплаты, а со дня, когда трудовой договор прекращается.

Изучив, материалы судебной практики выделим основные выводы:

В исследованиях по трудовому праву обращается внимание на то, что условия обращения в суд и в комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 392 ТК РФ, – это самостоятельный вид давностных сроков, и, следовательно, необходимо дополнить ТК РФ нормами, четко определяющими их юридическую природу и порядок применения.

Практики используют формальный критерий начала течения срока исковой давности, то есть в каждом отдельном случае суд должен выяснять, совпадает ли установленный законодателем формальный критерий начала течения срока исковой давности (ознакомление с приказом или выдача трудовой книжки) с фактическими обстоятельствами дела. В связи с этим считаем необходимым внесения изменения в ч. 1 ст. 392 ТК РФ, в соответствии с которым начало течения срока обращения в суд по спорам о восстановлении на работе будет определяться так же, как и для других споров: с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

2 АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО ДЕЛАМ О НЕЗАКОННЫХ УВОЛЬНЕНИЯХ РАБОТНИКОВ ПО ОТДЕЛЬНЫМ ОСНОВАНИЯМ

2.1 Споры о восстановлении на работе при расторжении трудового договора по инициативе работника

Расторжение трудового договора по инициативе работника – одно из самых основных причин увольнения работника. Так как, чаще всего мы сами принимаем решение о прекращении трудовых отношений, либо работодатель пытается намекнуть на принятие такого решения, но обоих вариантах работники предпочитают увольняться по этому основанию¹.

Согласно ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

¹ Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации). М.: Редакция «Российской газеты», 2019. Вып. 13. С. 160.

Следует отметить, что революционных поворотов судебной практики по трудовым спорам в рамках этого основания увольнения за последнее время не было. Однако накопилось значительное количество решений, разъясняющих те или иные тонкие, на первый взгляд, малозаметные, вопросы, которые часто становятся предметом мучительных сомнений для специалистов по персоналу при оформлении процедуры расторжения трудового договора.

К таким основным вопросам относятся:

- заявление об увольнении (его форма, способ подачи и формулировки);
- добровольность подачи работником заявления об увольнении;
- дата увольнения (указанная работником, согласованная сторонами или установленная в порядке, предусмотренном ТК РФ);
- право работника на отзыв заявления об увольнении;
- оформление увольнения (вручение приказа, трудовой книжки, оформление увольнения в выходной день).

Волеизъявление работника, который решился на расторжение трудового договора, должна быть выражена в четкой, определенно-выраженной и недвусмысленной форме. Это должно быть выражено так, чтобы работодатель мог доказать в суде, что работник сам изъявил желание расторгнуть трудовой договор. Традиционным образом, для этой процедуры необходимо собственноручно написанное заявление работника. Предусмотрительные сотрудники кадровых служб могут предложить работнику переписать корректные формулировки с образца. Но предоставлять отпечатанный бланк, где работник только распишется, нежелательно. В случае судебного спора может возникнуть вопрос: сам ли работник писал заявление? А по одной подписи почерковедческие экспертизы, как правило, не могут дать однозначное заключение.

Итак, для оформления увольнения у работодателя должно быть заявление работника – оригинал, как подчеркнул Верховный Суд РФ в определении от 11 сентября 2018г. № 20-КГ17-7¹.

Как следует из материалов дела и судебных постановлений, суд первой инстанции в решении дал оценку имеющимся в деле доказательствам, в том числе представленной ответчиком ксерокопии заявления истца З., которое, по мнению суда, при отсутствии у работодателя подлинника такого заявления не может служить надлежащим доказательством наличия добровольного волеизъявления истца на увольнение по собственному желанию. Таким образом, выводы суда первой инстанции о нарушении трудовых прав З. работодателем, уволившем истца с работы по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по собственному желанию фактически в отсутствие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию, основаны на непосредственном исследовании доказательств, представленных сторонами спора и имеющихся в материалах дела. Выводы суда первой инстанции об оценке доказательств изложены в принятом им решении.

Между тем в нарушение норм процессуального права и разъяснений Пленума Верховного Суда РФ по их применению суд апелляционной инстанции в обоснование своего вывода о наличии добровольного волеизъявления З. на расторжение трудового договора по собственному желанию сослался только на представленную ответчиком ксерокопию заявления З. об увольнении его по собственному желанию без указания в нем даты составления заявления и даты увольнения, которое при отсутствии подлинника этого заявления не может быть признано отвечающим требованиям допустимости доказательств. Суд апелляционной инстанции не дал оценки указанной копии заявления З. применительно к положениям ч. 6 и 7 ст. 67 ГПК РФ, не привел в определении никаких доводов в обоснование своего несогласия с приведенными судом первой инстанции в решении выводами об оценке имеющихся в деле письменных доказательств и

¹ Определение Верховного Суда РФ по делу № 20-КГ17-7 от 11 сентября 2018 г. URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 24.04.2020).

показаний свидетелей, не обосновал выводы об отсутствии нарушения трудовых прав З. со стороны ответчика. При таких обстоятельствах у суда апелляционной инстанции не имелось предусмотренных ст. 330 ГПК РФ оснований для отмены решения суда первой инстанции об удовлетворении исковых требований З. о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, а также для принятия нового решения об отказе в удовлетворении этих исковых требований.

В наш век цифровых технологий даже заявления об увольнении работники иногда пытаются подать в электронной форме. Однако обычное, даже отсканированное заявление, направленное работодателю по электронной почте, пусть и с ящика работника, не позволяет говорить о наличии у работодателя оригинала заявления работника. Для сотрудников, работающих на дистанционной форме предусмотрена возможность направлять заявления в электронной форме, которое должно быть заверено усиленной квалифицированной электронной подписью, согласно нормам трудового кодекса.

Однако, если обратиться к Федеральному закону «Об электронной подписи»¹, то можно сделать вывод о допустимости использования усиленной квалифицированной электронной подписи и при написании работником заявления об увольнении.

Согласно ч. 1 ст. 6 указанного закона информация в электронной форме, подписанная квалифицированной электронной подписью, признается электронным документом, равнозначным документу на бумажном носителе, подписанному собственноручной подписью, и может применяться в любых правоотношениях в соответствии с законодательством РФ, кроме случая, если федеральными законами или принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами установлено требование о необходимости составления документа исключительно на бумажном носителе.

¹ Федеральный закон «Об электронной подписи» от 06 апреля 2011 г. № 63-ФЗ // Российская газета. 2011. № 75.

Таким образом, если у работника есть соответствующая электронная подпись, а работодатель имеет возможность ее проверить, то применение ее допустимо.

Однако, как показывает практика, работники часто просто посылают по электронной почте письмо с заявлением об увольнении или скан самого заявления. Скан в любом случае оригиналом не является, поэтому его нельзя принимать наравне с оригиналом.

Так, П. обратился в суд с иском к ООО об обязанности ознакомить с приказом об увольнении по собственному желанию с 1 июля 2018 г., выдать трудовую книжку, взыскать заработную плату за задержку выдачи трудовой книжки, компенсацию за неиспользованный отпуск и компенсацию морального вреда.

В обоснование требований указано, что истец состоял с ответчиком в трудовых отношениях с 30 апреля 2017 г. 13 апреля 2018 г. истец подал заявление об увольнении по собственному желанию: один экземпляр заявления отдал директору торговой точки Б., второй – оставил себе, скан заявления направил специалисту по кадрам по электронной почте. Однако в нарушение ст. 80, 84.1 ТК РФ ответчик не ознакомил работника с приказом об увольнении, трудовую книжку не выдал, не доплатил заработную плату за июнь, не выплатил компенсацию за неиспользованный отпуск, чем причинил истцу моральный вред.

Судом установлено и подтверждается материалами дела, что 15 апреля 2017 г. П. принят на работу в ООО в отдел розничных продаж, с ним заключен трудовой договор.

Согласно представленным ответчиком табелям учета рабочего времени последний день пребывания истца на работе установлен 1 июля 2018 г. В последующем П. на рабочем месте отсутствовал, о чем имеются акты работодателя. Этот факт не опровергается и самим истцом¹.

¹ Справка Архангельского областного суда по результатам обобщения судебной практики по делам об установлении факта трудовых отношений, рассмотренным районными (городскими) судами Архангельской области в 2019 году и первом полугодии 2020 года.

Руководствуясь положениями ст. 80, 84.1 ТК РФ, с учетом представленных сторонами доказательств по делу, в том числе показаний свидетелей, суд пришел к выводу об отказе в удовлетворении требования о возложении на ответчика обязанности ознакомить истца с приказом об увольнении по собственному желанию с 1 июля 2018 г., исходя из отсутствия доказательств, с достоверностью подтверждающих факт передачи истцом оригинала заявления об увольнении в письменном виде правомочному лицу работодателя, что не позволило работодателю издать соответствующий приказ. Принимая во внимание оформление правоотношений между работником и работодателем в письменной форме, а также императивные правила ст. 80 ТК РФ, судебная коллегия приходит к выводу, что заявление об увольнении по собственному желанию может рассматриваться как имеющий юридическую силу документ при подаче его на бумажном носителе и при наличии в нем собственноручной росписи работника.

Указанное требование вытекает из анализа положений ТК РФ, из которых следует, что электронный документооборот допускается только с дистанционными работниками с использованием усиленных квалифицированных электронных подписей дистанционного работника, к которым П. не относится.

В данном случае сама по себе электронная переписка по поводу заявления истца об увольнении не свидетельствует о надлежащем исполнении работником предусмотренного трудовым законодательством права на подачу такого заявления при отсутствии доказательств наличия в сканированном документе данных, позволяющих с достаточной степенью достоверности идентифицировать абонента в системе электронного документооборота, в отсутствие в заявлении в электронном виде оригинала подписи работника. Довод в жалобе о передаче оригинала заявления истца об увольнении Б. судебная коллегия находит несостоятельным, поскольку данное обстоятельство не было подтверждено в ходе рассмотрения дела.

URL: <https://internet.garant.ru/#/document/48955580/paragraph/936:3> (дата обращения: 24.04.2020).

Таким образом, материалы дела не содержат доказательств того, что стороны пришли к соглашению о расторжении трудового договора с 1 июля 2018 г.¹

Вышеприведенные позиции вполне согласуются с традиционными и давно существующими правилами, которыми руководствуются правоприменители при расторжении трудового договора по инициативе работника. Однако бывают ситуации, когда воля работника на расторжение трудового договора выражена вполне ясно, но корректно оформленного заявления он по той или иной причине не предоставил. В судебной практике встречаются решения по таким спорам, где суды предписывают работодателям оценивать действия работников в целом, а не подходить к вопросу формально. Подобные выводы представляются неоднозначными, однако предлагаем читателям ознакомиться с таким решением, чтобы иметь в виду, сколько подводных камней может таиться даже при оформлении столь несложной, на первый взгляд, процедуры.

Так, Верховный Суд РФ, рассмотрев дело об увольнении работников, направивших заявление телеграммой, не заверенной ни работниками почты, ни иным уполномоченным лицом, отметил следующее. Судом было установлено, что Л. был принят на работу в ЗАО на основании трудового договора от 15 июня 2017г., В. – основанием послужило заключение трудового договора от 26 октября 2018г.

19 августа 2019 г. посредством телеграмм, которые были направлены в адрес ЗАО, Л. и В. Высказались о своих намерениях на основании п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ расторгнуть трудовой договор с акционерным обществом по собственному желанию с 3 сентября 2019 г., а также попросил в день ухода в отставку произвести соответствующие расчеты по заработной плате и другим выплатам, доставить представительным рабочим тетрадям, заказам личные (заверенные копии), расчетные ведомости и справки в виде 2-НДФЛ за весь рабочий период. Суд с уверенностью установил, что 20 августа 2019 года эти телеграммы были получены в ЗАО, однако решение о прекращении трудовых

¹ Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми по делу 33-1853/2019 от 29 марта 2019 г. URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 24.04.2020).

отношений с Л. и В. на основании отправленных ими телеграмм не было принято администрацией акционерное общество. Принимая решение об отказе в удовлетворении исковых требований Л. и В. об обязанности прекратить трудовые отношения по их инициативе, суд первой инстанции исходил из того, что истцами не было соблюдено предусмотренное ст. 80 ТК РФ условие подачи письменного заявления об увольнении, поскольку в поданных телеграммах об увольнении отсутствовала отметка о заверении подписей отправителей, в то время как у работодателя не имелось возможности идентифицировать лиц, от имени которых поступили телеграммы¹.

Совет судей по гражданским делам Московского городского суда не согласился с изложенной позицией и, отменили решение суда по делу, указав, что данные действия, которые совершили субъекты, в частности: отправление их телеграмм работодателю после отзыва их доверенностей на представление интересов обвиняемых в судах и других органах, явку представителя истца в день, предполагаемый для увольнения и для получения документов, а также обжалование действий работодателя в государственную инспекцию труда, направление или телеграммы о необходимости удовлетворения их ходатайств об увольнении, отсутствии на работе истцов, свидетельствуют о намерении Л. и В. расторгнуть трудовые отношения с обвиняемыми и, следовательно, согласно мнению суда апелляционной инстанции, суд должен квалифицировать действия как обоснованное решение об увольнении работников. Судебная коллегия утверждает, что выводы суда апелляционной инстанции, которые были сделаны на основании процессуальных полномочий суда апелляционной инстанции, и которые позволяют определить фактические обстоятельства дела и соответствующие этим обстоятельствам. Апелляционный суд не нарушил материальное право при оценке фактических обстоятельств дела. В

¹ Справка Архангельского областного суда по результатам обобщения судебной практики по делам об установлении факта трудовых отношений, рассмотренным районными (городскими) судами Архангельской области в 2019 году и первом полугодии 2020 года. URL.: <https://internet.garant.ru/#/document/48955580/paragraph/936:3> (дата обращения: 24.04.2020).

соответствии с положениями статей 77 и 80 Трудового кодекса Российской Федерации законодатель не установил какой-либо формы подачи работником письменного заявления.

Согласно разъяснениям, содержащимся в п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2, при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась его добровольным волеизъявлением.

Расторжение трудового договора по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) является реализацией гарантированного работнику права на свободный выбор труда и не зависит от воли работодателя. Таким образом, сама по себе правовая природа права работника на расторжение трудового договора по ст. 80 ТК РФ предполагает отсутствие спора между работником и работодателем по поводу его увольнения, за исключением случаев отсутствия добровольного волеизъявления.

Обстоятельств, в силу которых работодатель вправе отказать работнику в расторжении трудового договора на основании ст. 80 ТК РФ, действующее законодательство не предусматривает.

Стоит заметить, что работник, подавший работодателю заявление о прекращении трудовых отношений по собственной воле, может быть подтвержден любым способом доказательств. При этом, оценкой этих доказательств необходимо учитывать не только письменное заявление сотрудника об увольнении, но и другие доказательства, которые могут быть представлены по делу, в том числе и показания свидетелей.

Разрешая заявленные требования, руководствуясь вышеуказанными нормами трудового законодательства, а также разъяснениями постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2, принимая во внимание обстоятельства, установленные в деле, адекватно оценивая

представленные сторонами доказательства, суд апелляционной инстанции пришел к обоснованному выводу, что ЗАО обязано расторгнуть трудовые отношения с Л. и В. ввиду их реализации. серия последовательных действий, выражающих намерение расторгнуть трудовые договоры.

Представители ЗАО подтвердили, что ответчик получил истцов 20 августа 2019 г. посредством телеграммы от 19 августа 2019 г., в которой они выразили желание добровольно уйти в отставку, но до настоящего времени увольнение истцов руководством ЗАО не был исполнен. Это обстоятельство Апелляционного суда было справедливо расценено как незаконное уклонение ответчика от выполнения требований статьи 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации о расторжении трудового договора с работниками, выразившими желание расторгнуть трудовые договоры, и фактически в августе 2019 года перестали работать в компании¹.

Из самого названия данного основания увольнения видно, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением.

Если работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника (пп. «а» п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2).

В связи с тем, что доказать психологическое принуждение со стороны работодателя работникам весьма непросто, особого внимания заслуживают следующие основные тезисы, содержащиеся в апелляционном определении Архангельского областного суда от 13 августа 2019г. № 33-5187/2019². (Они помогут оценить позицию по делу)

Работнику следует иметь доказательства принуждения.

¹ Определение Верховного Суда РФ по делу № 5-КГ13-155 от 21 марта 2020 г. URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 24.04.2020).

² Определение Архангельского областного суда по делу № 33-5187/2019 от 13 августа 2019 г. URL.: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 24.04.2020).

При рассмотрении дел по спорам о расторжении трудового договора по инициативе работника юридически значимыми обстоятельствами является добровольность написания заявления об увольнении по собственному желанию и невозможность удовлетворения работодателем заявления об отзыве заявления об увольнении в случае приглашения другого работника.

В суд требуется представить доказательства, подтверждающие совершение работодателем действий, вынудивших работника написать заявление об увольнении.

То обстоятельство, что работодатель требует от работника качественного выполнения порученной ему в рамках трудового договора работы и привлекает к дисциплинарной ответственности за ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, не является подтверждением оказания давления на работника с целью его последующего увольнения.

Не могут являться причинами, вынуждающими работника написать заявление об увольнении по собственному желанию, несвоевременное ознакомление с должностными обязанностями либо не проведение специальной оценки условий труда, поскольку такие действия работодателя не находятся в причинно-следственной связи с последующим увольнением.

Угроза со стороны работодателя уволить работника за совершение дисциплинарного проступка не является доказательством давления со стороны работодателя.

Так, суд, отказывая в удовлетворении заявленного требования, указал, что в материалах дела отсутствуют какие-либо доказательства, свидетельствующие об оказании ответчиком давления на истца при написании заявления об увольнении. Также не представлено доказательств относительно обстоятельств, подтверждающих факт психологического воздействия на истца с целью его увольнения по собственному желанию. Тот факт, что на заседании комиссии Я. предполагалось привлечь к дисциплинарной ответственности, не свидетельствует об оказании на него давления. Вопрос об увольнении работника на данном совещании не

ставился. Попытка избежать увольнения по порочащим основаниям путем использования права на подачу заявления об увольнении и последующее расторжение трудового договора, само по себе не может являться подтверждением оказания давления на работника со стороны работодателя. Обстоятельства наличия либо отсутствия вины истца в нарушениях, послуживших основанием к проведению служебной проверки, не являются предметом исследования и оценки суда в рамках заявленных требований, не имеют правового значения¹.

При исследовании доводов работника о вынужденном написании заявления оценке подлежат все действия работника, а не только написание заявления.

Например, в одном деле, разрешая спор и принимая решение об отказе в иске, суд обоснованно исходил из того, что избранный истцом способ защиты в виде увольнения по собственному желанию с целью избежать увольнения по иным основаниям не свидетельствует об отсутствии волеизъявления на прекращение трудового договора и сам по себе не подтверждает вынужденный характер заявления об увольнении. Истцом не доказан факт какого-либо психологического давления на него со стороны работодателя. Судебная коллегия согласилась с выводами суда о том, что в совокупности установленные по делу обстоятельства, а именно: факт личного написания И. заявления об увольнении, т.е. удостоверения изложенных в нем требований об увольнении, отсутствие попыток по отзыву заявления, свидетельствуют о совершении истцом последовательных действий с намерением расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в соответствии со ст. 80 ТК РФ².

¹ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда по делу № 33-14280/2019 от 31 июля 2019 г. URL.: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 24.04.2020).

² Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми по делу № 33-2856/2019 от 04 июня 2019 г. URL: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 24.04.2020).

Наиболее сложным вопросом при написании работником заявления об увольнении всегда являлся вопрос согласования дня прекращения трудового договора.

Согласно ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

При увольнении по собственному желанию работник обязан предупредить работодателя о намерении расторгнуть трудовой договор не менее, чем за две недели. При наличии взаимного согласия стороны могут договориться о расторжении трудового договора в иную дату - ранее, чем через две недели.

Основные проблемы с датой увольнения, как показал анализ судебной практики за последние несколько лет, встречаются следующие:

Работник не указал дату, и работодатель уволил его сразу по получении заявления.

Работник указал дату, работодатель согласен уволить его ранее двухнедельного срока, но дату они не согласовали.

Работник указал дату, работодатель не согласен уволить его без отработки.

Остановимся на рассмотрении этих ситуаций подробнее.

Работник не указал дату предполагаемого увольнения.

Подавая заявление об увольнении, работник не обязан указывать дату, с которой он просит расторгнуть с ним трудовой договор. На этот случай в ТК РФ есть общее правило о необходимости двухнедельного предупреждения и резюмируется, что, подавая заявление, которое не содержит волеизъявления работника на расторжение трудового договора без «отработки», работник предупреждает работодателя в установленном законом порядке. В этом случае расторгнуть трудовой договор до истечения

двухнедельного срока работодатель не имеет права. Основными аргументами в пользу этой позиции являются следующие: во-первых, работник не просил о расторжении трудового договора до истечения двухнедельного срока предупреждения, а во-вторых, увольняя работника раньше, работодатель лишает его права передумать и отозвать заявление об увольнении.

Так, Приморский краевой суд в определении от 22 марта 2017 г. № 33-2635/2017¹ указывает следующее.

Основанием для расторжения трудового договора является письменное заявление работника, в котором он выражает свое добровольное волеизъявление расторгнуть трудовой договор. При этом в заявлении работник вправе указать, что он просит уволить его по собственному желанию в определенный день, т.е. до истечения срока предупреждения. В этом случае между работником и работодателем до издания приказа об увольнении должно быть достигнуто соглашение о сокращении срока предупреждения. Если такое соглашение не было достигнуто, трудовой договор не может быть расторгнут работодателем до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении.

Из материалов дела следует, что 13 июля 2016 г. Я. написал заявление на имя директора ООО об увольнении по собственному желанию без указания конкретной даты, следовательно, не просил его уволить до истечения двухнедельного срока предупреждения.

Таким образом, трудовой договор с истцом мог быть расторгнут работодателем по истечении двух недель начиная с 14 июля 2016 г. Между тем, не дожидаясь истечения указанного срока, при отсутствии достигнутого соглашения с работником, Я. был уволен в день подачи им заявления об увольнении, тем самым лишен права на отзыв этого заявления.

Учитывая изложенное, судебная коллегия приходит к выводу, что ответчиком был нарушен установленный ст. 80 ТК РФ порядок увольнения работника по собственному желанию, приказ директора ООО нельзя

¹ Определение Приморского краевого суда по делу № 33-2635/2017 от 22 марта 2017 г. URL.: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 24.04.2020).

признать законным, поэтому иски о восстановлении на работе подлежат удовлетворению.

К аналогичным выводам пришел Верховный суд Республики Мордовия в апелляционном определении от 11 февраля 2017 г. № 33-254/2017¹.

В ч. 3 ст. 80 ТК РФ предусмотрены случаи, когда работник имеет право на увольнение без установленного предупреждения, однако и в этом случае, если работник отдельно не указал, что просит уволить без применения срока предупреждения об увольнении, увольнять сразу после получения заявления не стоит. Об этом говорит и судебная практика.

Поскольку в заявлении М. не была указана желаемая дата увольнения, работодатель не вправе был уволить ее до истечения двух недель после подачи ею заявления о расторжении трудового договора. Досрочное увольнение истицы лишило ее права на отзыв заявления, тогда как поведение М. свидетельствовало о намерении совершить данное действие.

Вывод судов о достигнутой между сторонами договоренности о досрочном расторжении трудового договора, сделанный исходя из того, что истица при ознакомлении с приказом об увольнении не выразила свое нежелание увольняться, не основан на законе и доказательствах.

Сведений о том, что до истечения срока предупреждения об увольнении М. на ее место в письменной форме приглашался другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не могло быть отказано в заключении трудового договора, материалы дела не содержат.

То обстоятельство, что в заявлении М. от 06 декабря 2018г. увольнение по собственному желанию было связано с выходом на пенсию, могло согласно ч. 3 ст. 80 ТК РФ лишь обязать работодателя расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника, но не принуждало работника увольняться ранее истечения срока предупреждения об

¹ Определение Верховного суда Республики Мордовия по делу № 33-254/2017 от 11 февраля 2017 г. URL.: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 24.04.2020).

увольнении и не давало право работодателю самовольно устанавливать дату увольнения.

Учитывая изложенное, действия работодателя по расторжению трудового договора с М. на следующий день после подачи ею заявления об увольнении в отсутствие на то выраженного в письменной форме волеизъявления увольняющегося лица были незаконными, а вывод судов первой и апелляционной инстанций о правомерности увольнения истца 7 декабря 2018 г. по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ противоречит положениям трудового законодательства¹.

Итак, незаконное увольнение представляет собой достаточно распространенное явление в России. Об этом свидетельствует ситуация, сложившаяся в судебной практике.

Полагаем, что на сегодняшний день существует реальная необходимость в том, чтобы расширить профилактические меры, в частности, повышение уровня правового сознания и подготовки работников в сфере защиты их конституционных трудовых прав.

Подводя итог к вышесказанному, предлагаем, в свою очередь в статье 196 ТК РФ закрепить обязанность работодателя по проведению обязательных занятий с работниками, на которых будут разъясняться основные начала трудового законодательства, трудовых отношений, вопросы обеспечения их трудовых прав.

2.2 Споры о восстановлении на работе при увольнении по инициативе работодателя

Важная форма осуществления трудовой свободы для большего количества граждан, живущие в Российской Федерации осуществляется в форме трудового договора, по причине того, что основным источником дохода является заработная плата. А значит, расторжение трудового договора

¹ Постановление Президиума Архангельского областного суда по делу № 44г-63/2019 от 15 августа 2019 г. URL.: <https://kad.arbitr.ru/> (дата обращения 24.04.2020).

по инициативе работника или работодателя затрагивает важнейшие жизненные интересы работников, поскольку лишает их основного источника дохода.

Глухов А.В. говорит о том, что «работник считается стороной слабой, зависимой от работодателя в вопросах обеспечения жизни своей и своей семьи, то нормы закона устанавливают совершенно определенный перечень оснований, по которым возможно расторжение трудового договора. Однако нужно учитывать, что как работник, так и руководитель могут быть добросовестными и недобросовестными.

Закон должен защищать интересы обеих сторон договора – работник может использовать лазейки в трудовом законе, дабы не выполнять в должном порядке и на должном уровне свои трудовые функции, и в то же время не быть уволенным, получать заработную плату. Такие работники, естественно, не способствуют эффективной деятельности предприятий и учреждений, занимают рабочие места.

Поэтому должен соблюдаться баланс интересов обеих сторон – работник должен быть уверенным, что не будет уволен безосновательно, незаконно, работодатель, принимая в штат человека, должен быть заинтересован, прежде всего, в надлежащем исполнении возложенных на него обязанностей»¹.

Проанализировав статью 39 Трудового кодекса Российской Федерации, можно сделать вывод, что такие проблемы существуют. Содержание пункта 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, являющееся основанием для увольнения, выражено не совсем точно, это приводит ко многим проблемам, а также к негативным последствиям для работников и работодателя.

Во-первых, устранение является длительным процессом. Этот срок не может быть менее 2 месяцев, поскольку в пункте 1 статьи 63 Гражданского

¹ Глухов А.В. Расторжение трудового договора с руководителем организации. URL.: <https://cyberleninka.ru/article/n/rastorzhenie-trudovogo-dogovora-s-rukovoditelem-organizatsii> (дата обращения 19.12.2019).

кодекса Российской Федерации указано, что срок подачи заявления не может быть менее двух месяцев с момента опубликования в некоторых печатных СМИ объявления о том, что организация будет ликвидирована.

Основываясь на этом, возникает вопрос о законности расторжении трудового договор на этих основаниях. Из-за этого возникает не мало проблем, связанные с тем, что работник, уволенный в процессе ликвидации организации в судебном порядке, требующий восстановления на работе на основании того, что после увольнения юридическое лицо продолжает свое существование в течение некоторого времени.

Другая проблема, так же связанная с процедурой расторжения трудового договора. В соответствии с части 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации работодатель говорит работникам лично о подписании не менее чем за 2 месяца до момента увольнения. И тут стоит задаться вопросом, как рассчитать то время, из которого работодателю следует опираться, и вести двухмесячный отчет, чтобы предупредить сотрудника о предстоящем увольнении. Считается, что это момент начинается со дня ликвидации организации.

Другая проблема, связанная с применением этой основы для расторжения трудового договора, заключается в том, что на основании статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации список лиц, являющихся договаривающимися сторонами трудового договора, был расширен. В этот список входят частные нотариусы, адвокаты и другие лица, чья профессиональная деятельность должна подлежать обязательной государственной регистрации и лицензированию в соответствии с федеральным законом.

Кроме того, в число лиц входят лица, которые через трудовые отношения взаимодействуют с работниками для достижения целей личного обслуживания и оказания помощи в ведении домашнего хозяйства. В связи с этим на основании указанного в пункте 1 пункта 1 ст. 81 Трудового кодекса

Российской Федерации, ущемляются права других работников, поскольку оно распространяется только на работников, занятых на юридических лицах и индивидуальных предпринимателях.

Для работников, работающих у работодателей физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, аналогичного основания не существует, что, мы считаем упущением.

В трудовой кодексе нет периода, в течение которого работодатель должен уволить сотрудника, если результаты оценочных мероприятий неудовлетворительны. Это существенный пробел в законодательстве в законодательстве отношения между работодателем и работником могут ухудшиться. И чтобы точнее и конкретнее урегулировать отношения между работодателем и работниками при увольнении работника по причинам, указанным в пункте 3 ч. 1 статьи 81 ТК РФ, эта статья должна быть интегрирована – увольнение на основании п. 3 ч. 1 настоящей статьи возможно осуществить не позднее двух месяцев, так как результаты аттестации будут доведены до сведения работников, не считая периодов временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске или его отсутствие, сохраняя при этом работу для него.

В пункте 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации допускается, что трудовой договор может быть расторгнут, если сотрудники не выполняют свои служебные обязанности без уважительной причины и если работник при этом имеет дисциплинарные взыскания.

Как утверждает Палюлина И.А. «Трудовое законодательство не содержит определения неуважительных причин или списка уважительных причин невыполнения трудовых обязанностей, и поэтому работодатель принимает решение в каждом отдельном случае независимо от конкретных обстоятельств и письменных заявлений работника. В то же время на практике эту категорию могут по-разному понимать работодатель, работник и судебная власть».¹

¹ Палюлина И.А. Некоторые проблемы расторжения трудового договора по основанию сокращения численности или штата работников. URL.: <https://cyberleninka.ru>

В определенном смысле это относится и к другим основаниям увольнения работника за нарушение трудовой дисциплины.

Считаем необходимым внести некоторые изменения в ст. 192 Трудового кодекса РФ.

Необходимо дополнительно указать, что при применении оснований увольнения, связанных с неисполнением или ненадлежащим исполнением сотрудниками обязанностей без уважительной причины, к которым можно отнести болезнь работника или его родственников, которые нуждаются в помощи окружающих, смерть близких родственников, залив или пожар в квартире, дорожно-транспортное происшествие, стихийное бедствие и другие обстоятельства, свидетельствующие о невозможности выполнения работником трудовых обязанностей или необходимости нахождения работника вне рабочего места.

Возможно, с учетом глубокого анализа судебной практики перечень таких случаев можно и расширить, но он не должен оставаться закрытым.

Также считаем, что необходимо дополнить норму ст. 192 Трудового кодекса, что «при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен» положениями п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда от 2004 года № 2: «а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду».

Главный инженер ООО «Урал-НТ» В.В.Р. подал в суд иск о восстановлении на работе, восстановлении заработной платы за время принудительного отсутствия на работе и компенсации морального вреда. Приказом от 14 ноября 2005 г. он был уволен за прогул. В ходе слушания было установлено, что в ООО «Урал-НТ» не было расписания; акты, отчеты или другие документы, подтверждающие отсутствие В.В.Р. на рабочем месте, не были составлены, то есть работодатель не зафиксировал тот факт, что работник нарушил трудовую дисциплину. Процедура увольнения

[/article/n/nekotorye-problemy-rastorzheniya-trudovogo-dogovora-po-osnovaniyu-sokrascheniya-chislennosti-ili-shtata-rabotnikov](#) (дата обращения: 19.12.2019).

работника не была соблюдена: письменное объяснение не требовалось от ВВР; акт отказа от объяснений не был разработан; Приказ об отставке 14 ноября в течение 3 дней не был объявлен работнику. В результате суд пришел к выводу, что увольнение было незаконным, и полностью удовлетворил иск истца.

Судебная практика показывает, что при рассмотрении исков о восстановлении на работе, суд не рассматривает как прогул отсутствие работника из-за болезни, а также из-за болезни члена семьи; неявку на работу в связи с чрезвычайными семейными обстоятельствами, которые могут быть уважительными, если работник предупредил работодателя о причинах отсутствия и получил на это разрешение. Если работодатель не был своевременно предупрежден работником об уважительных причинах отсутствия на работе, то суд, при рассмотрении спора о восстановлении на работе, самым тщательным образом выясняет причины невыхода на работу.

При этом работодатель рассматривает отсутствие работника из-за болезни уважительным при предъявлении соответствующего медицинского документа. Суды же признают, что отсутствие у работника больничного листа само по себе не может служить основанием для увольнения за прогул, если будет установлено, что невыход на работу был вызван болезнью. Доказательствами по спору могут быть любые сведения о фактах, имеющих юридическое значение и полученные из объяснений сторон, третьих лиц, показаний свидетелей, письменных и вещественных доказательств, аудио- и видеозаписей, заключений экспертов.

Например, суд удовлетворил иск П., уволенного за отсутствие на работе в течение трех дней без предъявления какого-либо документа. В объяснительной записке истец указал, что в дни его отсутствия на работе у жены было обострение заболевания сердца, и он не мог оставить ее одну в квартире. Работодатель считал, что причина прогула неуважительная, и уволил истца по данному основанию. Суд вызвал в судебное заседание врача, заслушал его объяснения, а также истребовал историю болезни жены П.

Оценив доказательства, суд признал уважительность причины отсутствия истца на работе, своим решением восстановил его в должности и взыскал оплату за вынужденный прогул.

Встречаются ситуации, когда работники считают, что отсутствие удостоверяющих личность документов (например, пропуска) является уважительной причиной неявки на работу. Так, 29 октября 2005 г. бригадир по перемещению сырья ОАО НТМК С.А.Ч. не был пропущен охраной на территорию комбината. У работника отсутствовал документ, подтверждающий личность. Накануне С.А.Ч. был задержан сотрудниками милиции и находился в РОВД. Из объяснений работника следовало, что в милиции у него был изъят пропуск; паспорт находился в машине, которая была в сервисе; военный билет дома он не нашел. Поэтому он пришел на комбинат без документов, при этом не предпринял никаких возможных мер, чтобы решить вопрос о допуске его на рабочее место в отсутствие пропуска. 30 октября 2005 г. С.А.Ч. должен был выйти в ночную смену с 20.00. Сервис в этот день не работал, так как был выходной день, поэтому паспорт С.А.Ч. взять не смог, на смену не пошел. Пропуск забрал из милиции только 1 ноября. Таким образом, работник отсутствовал на работе три дня, за что и был уволен работодателем. В данном случае работник отсутствовал на работе без уважительной причины, в связи с чем, в удовлетворении исковых требований ему было отказано.

То, что суды не рассматривают как уважительную причину отсутствия работника на работе из-за его не допуска на рабочее место, подтверждает и следующий пример. Работник колесно-бандажного цеха ОАО НТМК Г. был отстранен от работы за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Факт опьянения подтверждается протоколом медицинского освидетельствования, проведенного в кабинете наркологической экспертизы на ОАО НТМК. В соответствии с правилами внутреннего распорядка предприятия работник имеет право пройти в течение двух часов повторное медицинское освидетельствование у нарколога. Для этого он должен

письменно предупредить работодателя и получить разрешение. Г. отсутствовал на рабочем месте с 8.00 до 14.00, не предупредив начальника цеха, с 15.00 продолжал работу в цехе. В результате был уволен работодателем по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ за прогул. Суд отказал в удовлетворении иска о восстановлении Г. на работе, так как он отсутствовал на рабочем месте 6 часов подряд без уважительной причины. Судебная коллегия по гражданским делам Свердловского областного суда оставила решение районного суда без изменения.

При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 6 статьи 81 Кодекса за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

- а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);
- б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;
- в) за 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 (часть первая статьи 80 ТК РФ);

г) 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);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный).

Так, Спиридонов Е.В., который работал инженером-технологом в ОАО «УАЗ», 10 июля 2003 года не пошел на работу по графику в первую смену, за что был уволен с работы приказом от 23 июля 2003 года «. по п/п «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ за прогулы без уважительных причин.

Факт пропуска Спиридонова по делу установлен. Заявление заявителя о том, что прогулы были связаны с болезнью, не подтвердилось. Доводы о том, что он имел право на неоплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 20 основополагающих принципов законодательства об охране здоровья граждан суд не учел разумных оснований, поскольку Спиридонов мог использовать это право только в порядке, установленном законом при личном запросе об отпуске. Спиридонов не сообщил администрации о причинах прогулов, не запросил отпуск, и администрация не предоставила ему отпуск.

Поэтому районный суд пришел к разумному выводу, что Спиридонов отсутствовал без уважительной причины, и поэтому администрация имела право расторгнуть с ним трудовой договор. по п/п «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ, и отказал Спиридонову в иске.

При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту «б» пункта 6 статьи 81 ТК РФ (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения) суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

Проблемы, связанные с разрешением трудового договора по инициативе работника или работодателя, не полностью отражены в действующей законодательной базе, нет полного способа их решения:

1. Правила пункта 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, которое служит основанием для увольнения, точно не выражено, что приводит ко многим проблемам, а также негативным последствиям для работников и работодателя.

Ликвидация предприятия является длительным процессом. Этот срок не может быть менее 2 месяцев, поскольку в пункте 1 статьи 63 Гражданского кодекса Российской Федерации указано, что срок подачи заявления не может быть менее двух месяцев с момента опубликования в некоторых печатных СМИ объявления о том, что организация будет ликвидирована.

Исходя из этого, возникает вопрос, когда на стадии ликвидации расторжение трудового договора на этих основаниях будет законным. Из-за этого возникает ряд проблем, когда работник, уволенный в процессе ликвидации в судебном порядке, требует восстановления на работе на основании того факта, что после увольнения юридическое лицо в течение некоторого времени продолжает работать.

2. На основании части 2 статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации, касающейся предстоящего увольнения в связи с ликвидацией

организации, работодатель лично предупреждает работников под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения. Но здесь возникает вопрос, как определить точный момент, с которого нужно начинать вести двухмесячный отчет, чтобы предупредить сотрудника о предстоящем увольнении. Мы думаем, что это время, когда начинается ликвидация.

3. На основании статьи 20 Трудового кодекса Российской Федерации список лиц, являющихся сторонами трудового договора, был расширен. В этот список входят частные нотариусы, адвокаты и другие лица, чья профессиональная деятельность на основании федерального закона должна подлежать регистрации и обязательному лицензированию со стороны государства.

К тому же, физические лица включают лиц, которые взаимодействуют через трудовые отношения с работниками, чтобы достигнуть личных целей обслуживания и помочь с ведением домашнего хозяйства. В связи с этим на основании указанного в пункте 1 пункта 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, нарушает права других работников, поскольку он распространяется только на работников, работающих у юридических лиц и индивидуальных предпринимателей.

4. Статью 81 также следует дополнить - увольнение на основании п. 3 ч. 1 настоящей статьи может быть осуществлено не позднее 2 месяцев после того, как результаты аттестации будут доведены до сведения работников, не считая периодов временной нетрудоспособности работника, пребывание в отпуске или его отсутствие при сохранении работы.

5. Считаю необходимым внести некоторые изменения в ст. 192 Трудового кодекса РФ.

Требуется более конкретно определить перечень уважительных причин невыполнения или ненадлежащего выполнения работником трудовых обязанностей.

Также необходимо дополнить норму ст. 192 Трудового кодекса, что «при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть

совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен» положениями п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда от 2004 года № 2: «а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду».

2.3 Споры о восстановлении на работе при расторжении трудового договора по соглашению сторон

Соглашение сторон о долгосрочном увольнении было идеальным для работодателей, которые не хотели трудовых споров. Но судьи, которые сегодня стали, как в Англии, почти законодателями, иногда принимают такие договоры к рассмотрению. И может быть веская причина.

В соответствии со ст. 78 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон. Среди основных способов защиты трудовых прав и свобод 352 Трудового кодекса Российской Федерации называются самооборона. Кодекс указывает на формы самообороны (статья 379), предусматривает обязательство работодателя и его представителей не препятствовать работникам пользоваться этим правом. Но нет правовых норм, которые бы регулировали отношения самообороны.

Работодатель:

- предоставляется возможность отделиться от конкретного работника, не прибегая к процессу сокращения и сравнительным характеристикам работников, связанных с этим составом;
- может расторгнуть трудовой договор в соответствующее время: не дожидаться истечения двухнедельного периода предупреждения, как в случае увольнения работника по собственному желанию, или наоборот заключить соглашение об увольнении работника в течение нескольких месяцев;
- получает некоторую уверенность в том, что работник не передумает и не отзовет свое заявление до истечения двухнедельного периода предупреждения;

- после того, как в соглашении будет оговорена продолжительность увольнения работника, он может выбрать для него замену в течение этого времени и, возможно, попросить уволенного работника обучить новичка;
- имеет возможность дружно расстаться с нарушителем трудовых обязанностей, используя увольнение по соглашению в качестве альтернативы увольнению на виновной основе;
- не может рекламировать реальное сокращение численности персонала, которое деловые партнеры могут воспринимать как ухудшение финансового состояния.

Сотрудник:

- не может дожидаться окончания двухнедельного периода уведомления, как при собственной отставке, что особенно важно, если он уже ждет новой работы;
- иметь возможность договориться об уходе в отставку через несколько месяцев, при условии, что работодатель дает вам возможность искать новую работу, а работник передает вашу работу и опыт новому сотруднику;
- путем сокращения численности работников он может уйти по взаимному согласию сторон с денежной компенсацией и получать деньги сразу, а не через несколько месяцев, как предусмотрено в сокращении;
- в некоторых случаях можно получить существенную денежную компенсацию за потерю работы;
- в случае дисциплинарного проступка он может оставить без «компрометирующей» статьи в рабочей тетради.

Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения при расторжении трудового договора по соглашению сторон возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника (п. 20 Постановления Пленума ВС РФ «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» от 17 марта 2004 г. № 2. Поэтому на протяжении многих лет увольнение по соглашению считалось самым простым способом расторгнуть договор. Однако не все так просто, и в последние годы изменилась судебная

практика, чему способствовало принятие судами кассационной инстанции некоторых откровенно неоднозначных решений.

В этом разделе мы попытаемся выяснить, какие подводные камни могут быть скрыты от работодателя, путем увольнения работника по соглашению сторон.

Специальной формы увольнения сторон по трудовому законодательству не предусмотрено.

Как правило, соглашение между работником и работодателем создается путем создания отдельного документа - соглашения о расторжении трудового договора. По данным российского Министерства труда, такое соглашение может быть заключено в любое время до дня, когда стороны хотят прекратить свои трудовые отношения (письмо от 10 апреля 2014 года № 14-2 / ООГ-1347). В договоре должны быть указаны дата увольнения и причины расторжения договора со ссылкой на статью Трудового кодекса.

Если компенсация или компенсация выплачивается работнику после расторжения контракта, это также указывается в соглашении. В этом случае рекомендуется создать документ в виде дополнительного соглашения к трудовому договору для отнесения затрат на расходы. Вы также можете включить в соглашение пункт о конфиденциальности, который особенно актуален, если вы используете топы, когда суммы платежей значительны.

В соглашение могут быть включены другие условия, например, что воля сторон является сознательной и добровольной, стороны не имеют права друг на друга. В случае судебного иска это может служить дополнительной гарантией.

Другой способ заключается в установлении соглашения между сторонами: когда работник пишет запрос на увольнение с определенной даты по соглашению сторон, а работодатель выражает свое согласие, накладывая соответствующее решение на заявление работника.

Сотрудник подал иск о восстановлении на работе. В ходе слушания выяснилось, что этот сотрудник написал заявление об отставке по взаимному

согласию сторон, в котором начальник вынес постановление: «Отклонить по взаимному согласию сторон». На основании этого был издан приказ о расторжении трудового договора. Впоследствии работник решил отозвать свое заявление, но получил отказ и уволен. Я думал, что увольнение на этом основании подразумевает определенное соглашение, оно не было выпущено, и работник не подписал такое соглашение.

Иск был отклонен работнику. В своем решении суд указал, что законодатель не определил конкретную форму, в которой может быть выражено согласие сторон расторгнуть трудовой договор. В этой ситуации соглашение сторон о расторжении трудового договора является существенным. Поэтому, подписав заявление об увольнении по соглашению сторон, работник выразил свое желание расторгнуть трудовой договор, а руководитель организации в виде постановления на заявление выразил свое противодействие увольнению с работы. договор по соглашению сторон. В этой ситуации заключение какого-либо дополнительного письменного соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон не требовалось¹.

Другие суды заняли аналогичную позицию по этому вопросу².

Очень часто сотрудники пытаются оспорить увольнение с согласия сторон, утверждая, что у них нет желания уйти в отставку, и работодатель заставил его подписать документ, оказывая давление. А некоторые утверждают, что они вообще ничего не подписывали или не подписывали соглашение сторон, но совершенно разные документы. Позиция судов в таких ситуациях разная.

Приведем примеры из судебной практики:

¹ Апелляционное определение Челябинского областного суда от 9 апреля 2015 г. по делу № 11-4133/2015 Решение Орловского районного суда от 10.03.2009. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 10.01.2020)

² Апелляционное определение Московского городского суда от 18 марта 2016 г. по делу № 33-9523/16: URL.: <https://sudact.ru/>; Решение Орловского районного суда от 10 марта 2009г. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 10.01.2020); Апелляционное определение Саратовского областного суда от 29 октября 2015 г. № 33-7168/2015. URL.: <https://sudact.ru/>; Решение Орловского районного суда от 10 марта 2009г. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 10.01.2020).

Дело 1.

Л. обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Утверждал, что намерения уволиться у него не было, но в связи с необходимостью ухода за малолетней дочерью ему требовался отпуск без сохранения заработной платы. Подписав в отделе кадров какие-то бумаги, впоследствии обнаружил, что уволен по соглашению сторон.

На слушании было установлено, что Л. действительно был единственным, кто воспитал маленькую дочь и накануне увольнения обратился к директору компании с просьбой предоставить ему отпуск без сохранения дохода. На следующий день его пригласили связаться с отделом кадров, чтобы организовать такой отпуск. Суд установил, что Л. не намеревался прекращать трудовые отношения, и обстоятельства его подписания заявления об уходе были вызваны необходимостью заботиться о ребенке. Поскольку истец не выразил свою волю при освобождении, суд постановил, что письменное распоряжение об увольнении не может быть признано законным и обоснованным соглашением сторон.

Решением суда исковые требования Л. о восстановлении на работе удовлетворены¹.

Дело 2.

С. обратился в суд с иском о восстановлении и возмещении морального вреда, причиненного незаконным увольнением. Он сказал, что соглашение о расторжении трудового договора было составлено под давлением работодателя и грозило увольнением за диффамацию. Кроме того, он просил отозвать ранее письменное соглашение.

На слушании было установлено, что С. долгое время работал в компании ответчика в качестве мастера производства. 20 мая 2011 г. было заключено соглашение между истцом и работодателем о расторжении трудового договора с 26 декабря 2011 года в соответствии с п. 1 ч. 1 статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации. В начале декабря С. направил

¹ Решение Орловского районного суда от 10 марта 2009г. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения 10.01.2020).

работодателю заявление, в котором просил расторгнуть договор об увольнении, на что истец получил письменный ответ о том, что выход из договора возможен только по взаимному согласию сторон. 26 декабря трудовой договор с заявителем был расторгнут. Суд рассмотрел доводы истца относительно давления со стороны руководства при написании договора, предвзятого отношения к нему, выраженного в дисциплинарном производстве, и отсутствия денежной компенсации за увольнение по договору. Изучив материалы дела, суд установил, что требования истца не могут быть удовлетворены по следующим причинам.

Слушание в судебном заседании по требованию представителя истца, записавшего аудиозапись разговора С. с менеджером магазина за несколько дней до написания договора, не указывает на какое-либо давление на истца со стороны руководства. Претензии к С. по поводу особой халатности на работе и ослабления контроля над подчиненными не могут рассматриваться как принуждение к увольнению, поскольку в соответствии с трудовым законодательством каждый работник обязан выполнять обязанности работника надлежащим образом. Ненормативная лексика, использованная в интервью, не была адресована истцу с целью оказания на него давления или унижения, они не носили оценочный характер.

Привлечение заявителя к дисциплинарному взысканию 20 мая 2011 года в виде замечания о допуске младшего персонала к работе без средств индивидуальной защиты не указывает на предвзятое отношение или давление со стороны работодателя, поскольку в соответствии с должностной инструкцией капитан несет ответственность за соблюдение правил охраны труда лично и на младших работниках, факт нарушения произошел, санкционный приказ не был обжалован в порядке предписанный.

Денежная компенсация за увольнение по соглашению сторон законом не предусмотрена, этот вопрос решается сторонами соглашения при его заключении.

Аргумент заявителя о том, что он изменил свое намерение уйти в отставку, и в письме об отзыве не является основанием для объявления увольнения незаконным, т.к. аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения при расторжении трудового договора по соглашению сторон возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

Решением суда в удовлетворении исковых требований С. было отказано¹.

Достижение договоренности о прекращении трудового договора на основе добровольного соглашения его сторон допускает возможность аннулирования такой договоренности исключительно посредством согласованного волеизъявления работника и работодателя, что исключает совершение как работником, так и работодателем произвольных односторонних действий, направленных на отказ от ранее достигнутого соглашения. Такой вывод, по мнению Конституционного суда РФ, согласуется с принципом свободы труда, направлен на обеспечение баланса интересов сторон трудового договора и не может рассматриваться как нарушение конституционных прав работника².

Поэтому «передумать» после одностороннего подписания договора расторжения не может ни работник, ни работодатель. Скорее, сотрудник мог, конечно, передумать, но это не имело правовых последствий. По крайней мере, до 2014 года, когда Верховный суд принял решение, которое удивило многих юристов свободой толкования закона.

Например, Ш. Обратился в суд с жалобой на увольнение сторон, сославшись на тот факт, что, когда соглашение было подписано, она впоследствии была признана беременной. Она также считала, что была

¹ Апелляционное определение Липецкого областного суда от 29 августа 2012 г. по делу № 33-1986/2012. URL.: http://oblsud.lpk.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&rid=32 (дата обращения 10.01.2020).

² Определение Конституционного Суда РФ от 13 октября 2009 г. № 1091-О-О.URL.: <http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx> (дата обращения 10.01.2020).

вынуждена остановиться, потому что объем работы увеличился, но сумма дохода не изменилась.

Судебные и апелляционные суды отказались восстановить заявителя на том основании, что Ш. На момент подписания договора о расторжении трудового договора работодатель не отозвал право расторгнуть договор на этой основе. Доказательства того, что заявитель был вынужден подписать соглашение, не были представлены суду.

Однако Верховный суд РФ, рассматривая дело по кассационной жалобе истицы, пришел к прямо противоположному выводу. Сославшись на ч. 1 ст. 261 ТК РФ, запрещающую увольнение беременной женщины по инициативе администрации, а также на п. 25 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 28 января 2014г. № 1, которым разъяснялось, что, поскольку увольнение беременной женщины по инициативе работодателя запрещается, отсутствие у работодателя сведений о ее беременности не является основанием для отказа в удовлетворении ее иска о восстановлении на работе, суд счел увольнение Ш. по соглашению сторон незаконным.

По мнению Верховного суда, «заявление Ш. об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить свое действие ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного частью первой статьи 261 ТК РФ».

Далее суд пришел к выводу, что гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), отменил решения нижестоящих судов и направил дело на новое

рассмотрение «в соответствии с нормами закона, толкование которых дается в настоящем определении»¹.

В 2016 году Верховный суд пошел еще дальше и вынес аналогичное кассационное решение, отменив решение другого вступившего в законную силу суда низшей инстанции. Только в этом случае работник проинформировал работодателя о своей беременности, попросив его расторгнуть договор и вернуть его на работу после увольнения.

При разрешении спора и отказе Г. в удовлетворении заявлений суды первой и второй инстанций также исходили из того, что истец был уволен по взаимному согласию сторон, а не по инициативе работодателя, поэтому факт тот факт, что работник находился в состоянии беременности, о котором она не знала во время подписания соглашения о прекращении трудовых отношений и об увольнении, не является основанием для объявления увольнения и восстановления работника незаконным.

Однако Верховный суд установил, что права истца были нарушены. Слово в слово мотивация занимает предыдущий случай: «Заявление Г. об отказе от исполнения достигнутой с работодателем договоренности о расторжении трудового договора в связи с наличием у нее беременности, о которой на тот момент она не знала, свидетельствует о том, что соглашение сторон о расторжении трудового договора не может сохранить своего действия ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного частью 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации»².

Вышеуказанная позиция Вооруженных Сил РФ о возможности отказа работника от заключения сделки озадачила как работодателей, так и

¹ Определение Верховного Суда РФ от 05 сентября 2014г. № 37-КГ14-4. URL.: <https://vsrf.ru/documents/practice/?year=2020> (дата обращения 10.01.2020).

² Определение Верховного суда РФ от 20 июня 2016г. № 18-КГ16-45. URL.: <https://vsrf.ru/documents/practice/?year=2020> (дата обращения 10.01.2020).

юристов. Будет ли Верховный суд решать эту тему дальше? Представьте себе ситуацию, в которой работник мужского пола после подписания соглашения или увольнения на основании этого узнает, что его жена или подруга беременна и что он скоро станет отцом. В конце концов, обстоятельства, в которых он принял решение об изменении, также изменились для него, не так ли? Разве уважаемый суд не сочтет, что соглашение сторон о прекращении трудовых отношений также не может сохранить свою силу из-за отсутствия воли будущего отца?

Или выплата денежной компенсации за увольнение по договоренности. Работница уходит по соглашению сторон, получает значительную сумму денег, а затем сообщает работодателю, что она беременна, и требует ее восстановления. Мне почему-то кажется, что молодой предприниматель не захочет возвращать деньги, скажет ли она, что уже потратила их? В лучшем случае работодатель сможет вернуть эту сумму через суд, а затем вернуть деньги за копейки при исполнении.

Но что, если работник забеременеет после подписания контракта, но до прекращения трудового договора? Обстоятельства также изменились!

Эта тема может быть разработана в течение длительного времени, но мы отмечаем, что расторжение трудового договора по соглашению сторон остается наилучшей возможностью для мирного отделения работника от работодателя. Обращаем ваше внимание, что приведенные выше определения вооруженных сил Российской Федерации публикуются для конкретных случаев и не связывают суды. Кроме того, они противоречат вышеупомянутому Постановлению Пленума ВС РФ от 17 марта 2004г. и Определением КС РФ от 13 октября 2009г.

Мы считаем, что в России достаточно квалифицированных и беспристрастных судей, которые руководствуются законом при отправлении правосудия, а не мнением вышестоящего суда в отдельном деле. И компетентные юристы, которые не боятся использовать все процессуальные возможности, чтобы довести такие дела до победного конца.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате отправления правосудия при определенных обстоятельствах решение суда не может быть названо только отдельным правоприменительным актом, касающимся прав и обязанностей лиц, участвующих исключительно в деле. В этом случае суд не применяет определенные положения конкретного нормативного акта в отношении участников процесса, как это характерно для правоприменительного акта, но создает и развивает ранее не существовавшие правовые положения, регулирующие конкретные связи с общественностью. Таким образом, судебная практика, несомненно, выполняет важную функцию по устранению неясностей и неопределенностей в правовых нормах.

Значительная работа по реализации концепций и категорий в сфере регулирования трудовых отношений осуществляется Верховным Судом Российской Федерации.

Крайне важно определить значение трудового законодательства и улучшить правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в целом обладает Конституционный Суд РФ, который на основе оценки содержания принятых законов, а также практики их

применения конкретизирует и совершенствует положения, которые на практике нарушают и ограничивают права субъектов в их применении.

Можно сделать общий вывод, что при рассмотрении индивидуальных трудовых споров о восстановлении на работе необходимо:

- учитывать особенности правового статуса организации, где осуществлял свою трудовую деятельность работник, делать анализ норм права всех нормативных актов, содержащих нормы трудового законодательства и регулирующих трудовые правоотношения в данных организациях наряду с нормами Трудового кодекса РФ;
- учитывать отношение работника к исполнению своих должностных обязанностей, объективно исследовать причины наложения на него дисциплинарных взысканий;
- детально, объективно и всесторонне исследовать обстоятельства увольнения работника, соблюдения при этом требований трудового законодательства.

Для лучшей защиты прав нарушенных работников необходимо активно использовать все механизмы, предусмотренные трудовым законодательством, оперативно принимать глобальные меры, направленные на защиту нарушенных прав. В то же время прокурорский метод защиты прав работников, несомненно, имеет преимущества, которые работники должны учитывать, если работодатель нарушает его права и законные интересы.

В связи с тем, что в момент выдачи работнику приказа об увольнении или трудовой книжки он не всегда может знать о нарушении своего права, считаем, необходимо поддержать мнения тех авторов, кто предлагает внести изменения в ч. 1 ст. 392 ТК РФ, в соответствии с которыми начало течения срока обращения в суд по спорам о восстановлении на работе будет определяться так же, как и для других споров: с момента, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В пункте 56 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 подчеркнута, что при рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной ему заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования. В этом случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер, и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

Таким образом, мы можем сделать вывод, что, по мнению Верховного Суда Российской Федерации, если заработная плата начисляется, но не выплачивается, то срок обращения в суд начинается не со дня выплаты, а со дня, когда трудовой договор прекращается.

В работе сделаны конкретные выводы, связанные необходимостью совершенствования механизма увольнения по отдельным основаниям.

На наш взгляд, требуется в Трудовом кодексе предусмотреть дополнительное основание увольнения работников, работающих у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями по аналогии с п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Таким образом будут защищены права таких работников.

Предлагаем представить гарантию работникам при увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в связи с несоответствием занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации. А именно, установить, что такое увольнение может быть осуществлено не позднее 2 месяцев после того, как результаты аттестации будут доведены до сведения работников, не считая периодов временной нетрудоспособности работника, пребывание в отпуске или его отсутствие при сохранении работы.

Считаем необходимым внести некоторые изменения в ст. 192 Трудового кодекса РФ.

Требуется более конкретно определить перечень уважительных причин невыполнения или ненадлежащего выполнения работником трудовых обязанностей.

Также необходимо дополнить норму ст. 192 Трудового кодекса, что «при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен» положениями п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда от 2004 года № 2: «а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду».

Расторжение трудового договора по соглашению сторон по-прежнему остается оптимальной возможностью для мирного расставания работника и работодателя. Отметим, что проанализированные в настоящей работе Определения ВС РФ вынесены по конкретным делам и не являются обязательными для судов. Более того, они вступают в противоречие с вышеупомянутым Постановлением Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. и Определением КС РФ от 13 октября 2009 г.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

РАЗДЕЛ 1 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ИНЫЕ ОФИЦИАЛЬНЫЕ АКТЫ

- 1 Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. № 237.
- 2 Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ // СЗ РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.
- 3 Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ // Российская газета. 2001. № 256.
- 4 Федеральный конституционный закон «О Конституционном Суде Российской Федерации» от 21 июля 1994 г. № 1-ФКЗ // Российская газета. 1994. № 138–139.
- 5 Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» от 31 декабря 2014 г. № 489-ФЗ // Российская газета. 2015. № 1.
- 6 Федеральный закон «О внесении изменений в Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 22 декабря 2014 г. № 444-ФЗ // Российская газета. 2014. № 1.
- 7 Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ // Российская газета. 1996. № 12.
- 8 Паспорт проекта Федерального закона «О внесении изменений в статью 142 Трудового кодекса Российской Федерации» (в части сохранения за работником среднего заработка в период приостановления работы)» № 658443-6 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 25.04.2020).

РАЗДЕЛ II ИСПОЛЬЗОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

- 1 Акопов, Д.Р. Подзаконные источники трудового права и акты судебного нормативного толкования / Д.Р. Акопов // Журнал рос. права. 2019. № 7. С. 36–39.
- 2 Алексеев, С.С. Общая теория социалистического права / С.С. Алексеев. Свердловск: Сред-Урал. Кн. Изд-во, 1981. Вып. 1. 563 с.
- 3 Аргунов, Б.Н. Законодательство об участии прокурора в гражданском процессе / Б.Н. Аргунов // Вестник Московского университета. Сер. 11, Право. 1991. № 2. С. 20–25.
- 4 Баранов, В.М., Лазарев, В.В. Конкретизация права: понятие и пределы / В.М. Баранов, В.В. Лазарев // Конкретизация законодательства как технико-юридический прием нормотворческой, интерпретационной, правоприменительной практики: материалы Междунар. симпозиума / под ред. В.М. Баранова. Н. Новгород, 2019. 358 с.
- 5 Безина, А.К. Конкретизация права в судебной практике / А.К. Безина, В.А. Лазарев // Советская юстиция. 1968. № 2. С. 6–7.
- 6 Буюнова, М.О. Трудовые споры: учебно-практическое пособие. М.: Проспект, 2010. 304 с.
- 7 Вопленко, Н.Н. Официальное толкование норм права / Н.Н. Вопленко. М.: Юнити. 1976. 361 с.
- 8 Глухов, А.В. Расторжение трудового договора с руководителем организации / А.В. Глухов [Электронный ресурс]. URL.: <https://cyberleninka.ru/article/n/rastorzhenie-trudovogo-dogovora-s-rukovoditelem-organizatsii> (дата обращения 19.12.2019).
- 9 Головки, И.И. К вопросу определения предмета деятельности прокурора по защите трудовых прав и свобод граждан в гражданском судопроизводстве / И.И. Головки // Криминалисть. 2019. № 1. С. 86–89.
- 10 Горохов, Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов: учебно-практическое пособие. / Б.А. Горохов. М.: Проспект, 2011. 144 с.

- 11 Грин, Е.В. К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» / Е.В. Грин. // Российская юстиция. 2019. № 3. С. 23–25.
- 12 Грось, Л.А. К вопросу о сроках в материальном и процессуальном праве. / Л.А. Грось // Юрист. 2019. № 10. С. 37-41.
- 13 Гусов К.Н. Современное состояние законодательства и науки трудового права и права социального обеспечения: Материалы 6-й Международной научно-практической конференции. / К.Н. Гусов. М.: 2010. Проспект, С. 720–727.
- 14 Ершов, В.В. «Судебный прецедент»? «Судебный прецедент толкования права»? / В.В. Ершов // Рос. правосудие. 2019. № 9. С. 14.
- 15 Ершов, В.В. Международное и внутригосударственное право и неправо: юридическая природа, классификация и дифференциация / В.В. Ершов // Рос. правосудие. 2019. № 9. С. 11–17.
- 16 Ершов, В.В. Юридическая природа правовых позиций суда / В.В. Ершов // Рос. правосудие. 2019. № 6. С. 43–44.
- 17 Ершова, Е.А. Трудовое право в России / Е.А. Ершова. М., 2019. 602 с.
- 18 Жидких, А.А. Правотворчество. Законность. Прокуратура / А.А. Жидких. М.: Юрлитинформ, 2019. 176 с.
- 19 Жильцов, М.А. Дефекты трудового права. / М.А. Жильцов. Екатеринбург, 2019. 312 с.
- 20 Избранные труды по гражданскому процессу / Чечина Н.А. СПб.: Изд. Дом С.-Петербур. гос. ун-та, 2004. 669 с.
- 21 Капунис, О.С. Прокурорский надзор. Общая часть: учебник для академического бакалавриата / О.С. Капинус Изд-во Юрайт, 2017. 198 с.
- 22 Князева, Н.А. Сроки обращения за защитой трудовых прав работников: юридическая природа, продолжительность и порядок применения / Н.А. Князева // Актуальные проблемы российского права. 2013. № 4. С. 451–457.

- 23 Колобова, С.В., Сергеенко, Ю.С. Трудовое право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. / С.В. Колобова, Ю.С. Сергеенко. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.
- 24 Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Т.Ю. Коршунова и др. / под ред. Ю.П. Орловский. 8-е изд., испр., доп. и перераб. М.: КОНТРАКТ, 2019. X, 1254 с.
- 25 Крусс, В.И. Конституционная судебная дискреция в механизме конституционализации правовой системы России / В.И. Крусс // Рос. юстиция. 2019. № 9. С. 40–48.
- 26 Куренной, А.М. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации 2019 / А.М. Куренной, С.П. Маврин, В.А Сафонов. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 25.04.2020).
- 27 Лаптева, В.В. Единое правовое пространство Европы и практика конституционного правосудия / В.В. Лаптева // Рос. правосудие. 2019. № 1. С. 8.
- 28 Лукьянова, Е.Г. Теория процессуального права / Е.Г. Лукьянова. М.: Норма, 2019. 240 с.
- 29 Марченко, М.Н. Судебное правотворчество и судебское право / М.Н. Марченко. М.: Проспект, 2019. 512 с.
- 30 Мотина Е.В. Некоторые проблемы применения сроков обращения за разрешением трудовых споров на стадии предварительного судебного заседания. / Е.В. Мотина. М.: Проспект, 2010. 720 с.
- 31 Монжаль, П.И. Могут ли быть оспорены европейские основные права? / П.И. Монжаль // Рос. правосудие, 2019. № 5. С. 47–48.
- 32 Недбайло, П.Е. Применение советских правовых норм / П.Е. Недбайло. М., 1960. 511 с.
- 33 Орловский, Ю.П. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Ю.П. Орловский. М.: Контракт-Кнорус, 1272 с.

- 34 Палюлина, И.А. Некоторые проблемы расторжения трудового договора по основанию сокращения численности или штата работников / И.А. Палюлина. URL.: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-problemy-rastorzheniya-trudovogo-dogovora-po-osnovaniyu-sokrascheniya-chislennosti-ili-shtata-rabotnikov> (дата обращения: 19.12.2019).
- 35 Пресняков, М.В. Сроки исковой давности в трудовом праве: о словах и терминах. / М.В. Преснякова // Журнал российского права. 2018. № 3. С. 53–65.
- 36 Пресняков, М.В. Сроки обращения за защитой трудовых прав: проблемы действующего законодательства и правоприменительной практики / М.В. Пресняков // Трудовое право. 2017. № 4. С. 63.
- 37 Рохлин, В.И. Прокурорский надзор и государственный контроль. История, развитие, понятие, соотношение / В.И. Рохлин. М.: Юридический центр Пресс, 2019. С. 56.
- 38 Сафонов, В.А., Хохлов, Е.Б. М. Трудовые споры: учебное пособие. М.: Юрайт. 2018. 231 с.
- 39 Симонян, А.Г. Актуальные проблемы расторжения трудового договора и направления их решения / А.Г. Симонян. [Электронный ресурс].. URL.: <https://moluch.ru/archive/153/41326/> (дата обращения: 19.12.2019).
- 40 Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации) / Е.Г. Ситникова, Н.В. Сенаторова // Редакция «Российской газеты», 2019. Вып. 13. С. 160–171.
- 41 Судебная практика в советской правовой системе / под ред. С.Н. Братуся. М.: Проспект, 1975. 328 с.
- 42 Судебная практика как источник права / отв. ред. Б.Н. Топорнин. М.: Юридическая литература, 2019. 258 с.
- 43 Тарасов, Д.А. Судебная практика – новый источник права? / Д.А. Тарасов // Адвокат. 2019. № 4. С. 13–19.

- 44 Тучкова, Э.Г. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 10-е изд. перераб. и доп. / Э.Г. Тучков. М.: Проспект. 2019. 1277 с.
- 45 Швецова, М.В. Принудительный и обязательный труд в судебных актах Европейского Суда по правам человека и их использование в Российской Федерации / М.В. Швецова // Социальное и пенсионное право. 2019. № 3. С. 50–55.
- 46 Эриашвили, М.И. Участие прокурора в гражданском процессе / М.И. Эриашвили. М.: Высшая школа, 2019. С. 30.

РАЗДЕЛ III ПОСТАНОВЛЕНИЯ ВЫСШИХ СУДЕБНЫХ ИНСТАНЦИЙ И МАТЕРИАЛЫ ЮРИДИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ

- 1 Постановление ЕСПЧ «Дело «Лисейцева и Маслов (Liseytseva and Maslov) против Российской Федерации» (жалобы № 39483/05 и № 40527/10) об обжаловании продолжительности неисполнения судебных решений, вынесенных в пользу заявителей по делам о взыскании с муниципальных властей задолженностей по заработной плате от 09 октября 2014 г. [Электронный ресурс]. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения 18.01.2020).
- 2 Постановление Конституционного Суда «По делу о проверке конституционности абзацев первого – восьмого статьи 3 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с жалобами Общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации» РФ от 24 октября 2013 г. № 22-П // Российская газета. 2013. № 166.
- 3 Постановление Конституционного Суда РФ «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего

- части второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса РФ в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы» от 18 июля 2013 г. № 19-П // Российская газета. 2013. № 166.
- 4 Определение Конституционного Суда РФ «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Преминина Анатолия Николаевича на нарушение его конституционных прав статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации» от 13 октября 2009 г. № 1091-О-О. [Электронный ресурс]. URL.: <http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx> (дата обращения: 10.01.2020).
 - 5 Определение Конституционного Суда РФ «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы общества с ограниченной ответственностью «Рэд Стар Консалтинг» на нарушение конституционных прав и свобод статьей 393 Трудового кодекса Российской Федерации» от 13 октября 2009 г. № 1320-О-О [Электронный ресурс]. URL.: <http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx> (дата обращения: 15.01.2020).
 - 6 Определение Конституционного Суда РФ «О разьяснении постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 5 февраля 2007 года № 2-П по делу о проверке конституционности положений статей 16, 20, 112, 336, 376, 377, 380, 381, 382, 383, 387, 388 и 389 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» от 11 ноября 2008 г. № 556-О-Р [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 25.04.2020).
 - 7 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» от 28 января 2014 г. № 1 // Российская газета. 2014. № 27.
 - 8 Постановления Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность

- работников за ущерб, причиненный работодателю» от 16 ноября 2006г. № 52 // Российская газета. 2006. № 52.
- 9 Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» от 17 марта 2004 г. № 2 // Российская газета. 2006. № 297.
- 10 Постановление Пленума Верховного Суда РФ «О некоторых вопросах, связанных с введением в действие части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» от 28 февраля 1995 г. № 2/1 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1995. № 5.
- 11 Определение Верховного суда РФ от 20 июня 2016 г. № 18-КГ16-45. [Электронный ресурс]. URL.: <https://vsrf.ru/documents/practice/?year=2020> (дата обращения: 10.01.2020).
- 12 Определение Верховного Суда РФ от 05 сентября 2014 г. № 37-КГ14-4. [Электронный ресурс]. URL.: <https://vsrf.ru/documents/practice/?year=2020> (дата обращения 10.01.2020).
- 13 Апелляционное определение Липецкого областного суда от 29 августа 2012г. по делу № 33-1986/2012 [Электронный ресурс]. URL.: http://oblsud.lpk.sudrf.ru/modules.php?name=docum_sud&rid=32 (дата обращения 10.01.2020).
- 14 Решение Советского районного суда г. Челябинска от 11 сентября 2019г. по делу № 2-9202/2019. [Электронный ресурс]. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения 23.04.2020).
- 15 Решение Октябрьского районного суда г. Екатеринбурга от 15 февраля 2019 г. по делу № 2-236/2019 [Электронный ресурс]. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения 23.04.2020).
- 16 Решение Советского районного суда г. Челябинска от 12 февраля 2020г. по делу № 2-116/2020 [Электронный ресурс]. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 23.04.2020).

- 17 Решение Советского районного суда г. Челябинска от 25 мая 2018 г. по делу № 2-8017/2018 [Электронный ресурс]. URL.: <https://sudact.ru/> (дата обращения: 23.04.2020).