

Е. Е. Калашникова, студентка 3-го курса Юридического института Национального исследовательского Томского государственного университета

УДК 349.2

ПОНУЖДЕНИЕ РАБОТНИКА К РАСТОРЖЕНИЮ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Аннотация

Понуждение работника к расторжению трудового договора – часто встречающееся в судебной практике явление, сталкиваясь с которым работник оказывается в ситуации, когда работодатель нарушает право на труд, закрепленное Международным пактом об экономических, социальных и культурных правах 1966 года. В статье оценивается способность российских судов защитить, основываясь на действующем законодательстве, работника, находящегося в уязвимом положении, рассматривается конструкция и правовое значение понуждения работника к расторжению трудового договора. Анализируются теоретические разработки ученых-правоведов по данной проблеме, практика рассмотрения споров об увольнении по инициативе работника, на конкретных примерах судебных решений оцениваются применяемые судами критерии определения действий, направленных на понуждение работника к расторжению трудового договора.

Ключевые слова: право на труд, понуждение, расторжение трудового договора, давление, воля, волеизъявление.

Введение

Понуждение к расторжению трудового договора – это способ прекращения трудовых отношений, требующий минимум затрат, что делает его наиболее привлекательным для недобросовестных работодателей. Проблему усугубляет субъективный фактор: работодатель нередко имеет собственные скрытые мотивы, работник может не осознавать, что совершаемые им действия направлены на прекращение трудовых отношений, и т. д.

Исследование понуждения к прекращению трудовых отношений основывается на анализе судебной практики (К. Грановская, Н. Бацвин и др.). Некоторые ученые-правоведы подробно рассматривают неправомерные действия субъекта правоотношений, которые могут быть оценены как понуждение к увольнению (П. Хлебников, М. М. Харитонов, А. А. Иванов и др.). Ввиду вариативности и многоаспектности реальных обстоятельств данная проблема требует детализированной теоретической базы, систематизации критериев, выработанных учеными-правоведами и судьями при квалификации действий работодателя как понуждения к расторжению трудового договора. Современная наука должна выполнить задачу объединения их в единую теорию.

Основная часть

Право работника на расторжение трудового договора по собственной инициативе поддерживает свободу на распоряжение собственным трудом. Ее закрепление как составной части права на труд было предопределено направлением развития правовой мысли. В XVII в. Джон Локк писал о труде как о силе, естественно принадлежащей человеку и способной преобразовать общее в его собственность. Именно труд «давал право на собственность всякий раз, когда кому-либо было угодно применить его к тому, что находилось в общем владении» [1, с. 28].

В современных общественных отношениях значение труда состоит в возможности его обмена на материальные блага. Статья 6 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. закрепила право на труд, включающее «право каждого человека на получение возможности зарабатывать себе на жизнь трудом, который он свободно выбирает или на который он свободно соглашается» [2].

Право на труд работник реализовывает тогда, когда выбирает и выполняет трудовую функцию до тех пор, пока более не будет заинтересован в тех благах, которые он получает в обмен на свой труд. Правовая доктрина предполагает, что этот момент определен прекращением трудовых от-

ношений по инициативе работника. Так, ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс России) устанавливает право работника расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели [3].

Нередко трудовые отношения поставлены в тупик неправомерными действиями работодателя. Работодатель разными способами ограничивает работника в его праве на увольнение по собственной инициативе. Одна из проблем реализации права работника на увольнение по собственному желанию возникает, когда работодатель понуждает работника проявить инициативу в собственном увольнении.

Проблема категории принуждения (понууждения) состоит в том, что, несмотря на прямое или косвенное воздействие на волю человека, в конечном итоге возможность выбора остается за ним. Это отмечает М. М. Харитонов, говоря о трудностях определения вынужденного увольнения. Но у работника остается неудовлетворенность результатами принятого под воздействием внешних факторов решения [4, с. 133]. В судебной практике также признается обоснованным требовать признания увольнения неправомерным в случае, если работник не осознавал «суть написанного им заявления об увольнении по собственному желанию и его последствия» в момент передачи заявления работодателю [5]. Основанием для отказа является только отсутствие доказательств у истца. Таким образом, характерным признаком вынужденного увольнения будет являться отсутствие добровольного волеизъявления лица. Принимая решение о расторжении трудового договора, работник либо оценивает последствия увольнения как невыгодные для себя, либо не осознает, что для него наступил момент выбора.

Необходимо добровольное волеизъявление работника при подаче заявления, на что обращает внимание Верховный Суд Российской Федерации. Подпункт «а» п. 22 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – постановление Пленума ВС России № 2) устанавливает, что только в этом случае расторжение трудового договора допустимо. Если работник в суде утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление, то «это

обстоятельство подлежит проверке, и обязанность доказать его возлагается на работника» [6].

Под принуждением понимается давление со стороны работодателя вплоть до угрозы уволить работника по виновным основаниям ст. 81 Трудового кодекса России «в случаях, когда у работодателя имелись на это какие-либо причины» [7, с. 302]. Воля работника по-прежнему остается свободной, а его интересы противопоставлены желанию работодателя прекратить трудовые правоотношения. В этих условиях работник после увольнения должен доказать отсутствие намерения увольняться. Главным аргументом работника в судебном процессе является давление со стороны работодателя [5]. Категории добровольного волеизъявления и давления включены в теоретический аппарат правовой науки.

Понятие и характеристики волеизъявления на увольнение по собственному желанию следует позаимствовать из частного права, поскольку стороны трудовых правоотношений не имеют властных полномочий. Путем волеизъявления совершается гражданско-правовая сделка. Поэтому, на что указывает А. Е. Тарасова, оно представляет собой действие, «активное выражение воли на создание необходимых правовых последствий» [8, с. 77]. При расторжении трудового договора по инициативе работника волеизъявление проявляется как представление им письменного заявления. Отсутствует элемент добровольности. По аналогии с гражданским правом «добровольное» волеизъявление можно понимать как действие (акт волеизъявления), совершенное своей волей и в своем интересе [8, с. 77].

Понятием «давление» охватывается множество типов неблагоприятных взаимоотношений субъектов. Давление может выражаться в форме психологического воздействия [9, с. 26], неправомерного отказа работодателя в предоставлении отпуска, что, как считает М. Уваева, квалифицируется как неблагоприятные обстоятельства, оказывающие воздействие на работника [9, с. 25]. М. М. Харитонов связывает вынужденный характер увольнения с угрозой совершения работодателем таких действий, как применение или продолжение физического насилия; разглашение соответствующих действительности сведений, чего работник не желает; совершение неправомерных действий по отношению к работнику, его близким, совершение или продолжение неправомерного действия [4, с. 144–146].

Подобные ситуации могут возникнуть во взаимоотношениях работника и работодателя вне связи с желанием работодателя расторгнуть трудовой договор. Например, в случае совершения руководителем организации преступления потерпевшим может оказаться один из работников. М. М. Харитонов подчеркивает, что понуждение к увольнению заключается не в насильственном подавлении воли, а в «создании особой ситуации выбора» [4, с. 147].

Работодатель прибегает к увольнению по п. 3 ст. 77 Трудового кодекса России как к основанию, дающему минимум гарантий работнику, либо с целью избежать законодательно установленных правил расторжения трудового договора. В них и может заключаться интерес работника. В связи с увольнением по сокращению штата работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (ч. 1 ст. 180 ТК России). Вместо установленной законом процедуры расторжения договора по основанию п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса России (сокращение численности, штата работников) руководитель или бухгалтер организации может сообщить работнику об увольнении лично, предложить написать заявление по собственному желанию [10]. Не соответствует также интересам работника отказ от преимуществ, которые дает принадлежность работника к определенной категории или связанных с фактом работы по трудовому договору. Например, при сокращении штата запрещается увольнение беременной работницы (ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса России).

С добровольным волеизъявлением работника подп. «а» п. 22 постановления Пленума ВС России № 2 связывает правомерность увольнения работника по основанию п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса России. Нарушение любых прав работника (трудовых или иных) наносит ему личный вред. Некоторые из таких прав приводят А. М. Лушников и М. В. Лушникова, отмечая, что права работника составляют личностный сегмент трудовых отношений [11, с. 746].

Таким образом, в понуждении к увольнению можно обнаружить признаки трудового нарушения. С другой стороны, проблему рассматривают как злоупотребление работодателем своими правами [12]. Работник в судебном процессе в обоснование своих требований ссылается на эти обстоятельства.

В вводной части судебных решений не указывается требование истца признать увольнение по

собственной инициативе вынужденным. Это обусловлено формулировкой самого законодателя: в случае признания увольнения или перевода на другую работу незаконными работник должен быть восстановлен на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (ч. 1 ст. 394 Трудового кодекса России).

В трудовом законодательстве понятие понуждения к увольнению отсутствует. При рассмотрении дел суд руководствуется п. 22 постановления Пленума ВС России № 2 и ставит цель выяснить обстоятельство добровольного волеизъявления работника.

В заявлении работника на увольнение по собственной инициативе может отсутствовать выраженное волеизъявление работника [9, с. 26] или некорректно сформулировано основание, например, заявление «об увольнении по сокращению штатов именно по причине ликвидации производства» [10]. Последний недостаток заявления, как указал суд, свидетельствует о «неопределенности воли и намерений работника» [10].

Понуждение к увольнению можно рассматривать как трудовое нарушение, в котором объектом выступают общественные отношения, связанные с реализацией права работника на расторжение трудового договора по собственной инициативе. Объективную сторону составляют действия, которыми работодатель вынудил работника подать заявление об увольнении по собственному желанию. Бездействие не может быть формой давления. По этому поводу М. М. Харитонов пишет следующее: «бездействие одного лица по отношению к другому ... не может оцениваться ни как улучшение, ни как ухудшение положения этого другого» [4, с. 138].

Такое явление, как моббинг (давление коллектива на работника), определяется судом как «порок воли работника» [13]. А. А. Иванов также квалифицирует его как понуждение работника к увольнению [14, с. 71]. Нередко рассматриваются в качестве понуждения действия других работников. Например, прямые требования бухгалтера [10], чаще – действия руководителя организации [13]. В судебной практике нет сформированного правила о том, на кого возлагается выполнение объективной стороны. Исходя из подп. «а» п. 22 постановления Пленума ВС России № 2, субъектом правонарушения является работодатель [6]. В Комментариях к Трудовому кодексу России

указывается на наличие причин у работодателя совершить неправомерное действие [7, с. 302].

Субъективную сторону понуждения к увольнению составляет умысел или неосторожность. Сформулировать ее можно как отношение субъекта трудового нарушения к нанесенному его действиями вреду. Вред причиняется личному сегменту трудовых отношений – праву работника на увольнение по собственному желанию. При отсутствии факта неправомерного увольнения действия субъекта не будут квалифицированы как понуждение к увольнению. В судебной практике, если трудовой договор расторгнут не был, вопрос о правомерности увольнения перед судом не ставится [10]. Поскольку причинение вреда обязательно, важно отношение субъекта к причиненным им вредным последствиям: желает ли он их наступления (прямой умысел), не желает, но сознательно допускает либо относится к ним безразлично (косвенный умысел). При неосторожном правонарушении субъект не предвидит вред, который может причинить своими действиями, хотя при должной внимательности и осмотрительности должен был или мог его предвидеть (небрежность), либо предвидит возможность причинения вреда, но самонадеянно рассчитывает на его предотвращение (легкомыслие). Примером небрежности является попытка работодателя не допустить увольнения работника по виновному основанию: лицо, оказавшее давление, может осознавать нарушение норм законодательства о труде, но лучшие побуждения, желание «не портить подобной записью трудовую книжку» [15] подталкивают его понудить работника к расторжению трудового договора по своей инициативе.

Мотив и цель субъектов правонарушения практически всегда играют существенную роль в квалификации деяния. Однако в трудовом праве, как отмечают А. М. Лушников и М. В. Лушникова, они не имеют юридического значения [11, с. 749]. Независимо от того, оценивал работодатель свои действия как нарушение права работника или нет, он будет обязан восстановить того на работе и (или) нести иную ответственность согласно Трудовому кодексу России.

В частных случаях понуждение работника к расторжению трудового договора представляет злоупотребление работодателем своими правами. Объективная сторона злоупотребления правом,

как отмечает И. В. Малых, «должна характеризоваться деянием в форме действий» [16, с. 56]. В цивилистической доктрине злоупотребление – это действие субъекта в рамках законно предоставленных ему прав с целью причинить вред другому лицу (ч. 1 ст. 10 Гражданского кодекса Российской Федерации) [17]. Увеличение объема работ, перераспределение функций может быть способом «как оказания давления, так и психологического воздействия» на работника [18]. Подобные изменения в работе организации оцениваются работником субъективно. Отграничить их от понуждения к увольнению суды могут по нуждаемости организации в улучшении экономического состояния и по количеству работников, на которых распространяются последствия таких изменений [18].

Заключение

Работник сталкивается с давлением со стороны многих лиц в организации. В любом случае это квалифицируется судами как неправомерные действия со стороны работодателя с целью понудить работника расторгнуть трудовой договор. В целом можно заключить, что трудовое законодательство содержит достаточно правовых средств для восстановления нарушенных прав работника. Толкование Верховного Суда Российской Федерации не в полной мере охватывает практику применения закона судами общей юрисдикции. Последующие разъяснения могли бы определить особенности состава правонарушения и злоупотребления правами со стороны работодателя. Помимо имеющихся гарантий, развитие юридического механизма защиты права работника на увольнение по собственному желанию может предполагать разграничение ответственности за понуждение к увольнению работодателя как организации и его представителей, действовавших в своих интересах.

Проблема понуждения работника к прекращению трудовых отношений препятствует реализации права на труд. Ее можно рассматривать как правонарушение или злоупотребление работодателем правом. Оба эти подхода находят свое отражение в судебной практике. Главным признаком понуждения к расторжению трудового договора является отсутствие добровольного волеизъявления или неопределенность воли и намерений работника.

Список цитированных источников

1. Локк, Дж. Избранные философские произведения : в 2 т. / Дж. Локк ; под общ. ред. А. А. Макаровского. – М. : Изд-во социально-экономической литературы, 1960. – Т. 2. – 532 с.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах [Электронный ресурс] : принят резолюцией 2200 (XXI) Генеральной Ассамблеи ООН, 16 дек.1966 г. // Организация Объединенных Наций. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pactecon.shtml. – Дата доступа: 19.04.2020.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации : 30 дек. 2001 г., № 197-ФЗ : принят Гос. Думой 21 дек. 2001 г. : одобр. Советом Федерации 26 дек. 2001 г. : в ред. Федерального закона Российской Федерации от 16.12.2019 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
4. Харитонов, М. М. Понятие и критерии вынужденного увольнения / М. М. Харитонов // Известия высших учебных заведений. Правоведение. – 2018. – № 1. – С. 128–148.
5. Решение Ухтинского городского суда от 11 сентября 2019 г. № 2-2684/2019 [Электронный ресурс] / Sudact.ru. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/KTRB3r2pMZlw/?regular-txt>. – Дата доступа: 20.04.2020.
6. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации [Электронный ресурс] : постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации, 17 марта 2004 г., № 2 // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Ю. П. Орловский [и др.] ; отв. ред. Ю. П. Орловский. – М. : «КОНТРАКТ» : ИНФРА-М, 2014. – 1680 с.
8. Тарасова, А. Е. Сделки с особенностями волеизъявления / А. Е. Тарасова // Журнал российского права. – 2008. – № 4. – С. 77–88.
9. Уваева, М. Понуждение работника (давление со стороны работодателя) к увольнению по собственному желанию / М. Уваева // Трудовое право. – 2016. – № 2. – С. 21–30.
10. Решение Промышленновского районного суда от 16 сентября 2019 г. № 2-364/2019 [Электронный ресурс] / Sudact.ru. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/pVlqe4bAeQ5x/?regular-txt>. – Дата доступа: 22.04.2020.
11. Лушников, А. М. Курс трудового права : учебник. В 2 т. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Статут, 2009. – Т. 2. – 1151 с.
12. Трошина, С. Злоупотребление работодателем правами [Электронный ресурс] / С. Трошина // Трудовое право. – 2011. – № 10. – Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/lawissue.html?2032>. – Дата доступа: 22.04.2020.
13. Решение Заводского районного суда от 20 июля 2015 г. № 2-398/15 [Электронный ресурс] / Sudact.ru. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/ywTLWxgZCDVW/?regular-txt>. – Дата доступа: 22.04.2020.
14. Иванов, А. А. Понуждение педагога к увольнению по собственному желанию: правовые вопросы / А. А. Иванов // Вестник Поволжского института управления. – 2019. – № 5. – С. 70–78.
15. Решение Хабаровского районного суда от 18 апреля 2011 г. № 2-162/2011 г. [Электронный ресурс] / Sudact.ru. – Режим доступа: <https://sudact.ru/regular/doc/zjpdqjjz5UY9/?regular-txt>. – Дата доступа: 25.04.2020.
16. Малых, И. В. Сокращение рабочей силы, используемой работодателем, в трудовом праве России и за рубежом : моногр. / И. В. Малых. – Пермь : Пермский гос. ун-т, 2008. – 193 с.
17. Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. 1 : 30 нояб. 1994 г., № 51-ФЗ [Электронный ресурс] : принят Гос. Думой 21 окт. 1994 г. : в ред. Федер. закона от 12.05.2020 г. // КонсультантПлюс. Россия / ЗАО «КонсультантПлюс». – М., 2020.
18. Решение Центрального районного суда от 21 фев. 2019 г. № 2-743/2019 [Электронный ресурс] / Sudact.ru. – Режим доступа: <http://sudact.ru/regular/doc/QmqJlm0KsuJ1/?regular-txt>. – Дата доступа: 27.04.2020.

Summary

Forcing to terminating an employment contract is frequent phenomenon in judicial practice, faced with which an employee finds himself in a situation where the employer violates the right to work, enshrined in the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 1966. The article assesses the ability of russian courts to protect, based on the current legislation, an employee in a vulnerable position, considers the structure and legal significance of forcing an employee to terminate an employment contract. The article analyzes the theoretical developments of legal scholars on this issue, the practice of considering disputes about dismissal at the initiative of an employee, using specific examples of court decisions, the criteria used by courts for determining actions aimed at forcing an employee to terminate an employment contract are assessed.

Key words: Right to work, forcing, terminating an employment contract, duress, will, will action.

Статья поступила в редакцию 03.08.2020