ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА И ПРАВА СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

УДК 349.2

ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ О РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Алиева З.А., Дагестанский государственный университет, г. Махачкала, Российская Федерация, zainab-09@rambler.ru

Статья посвящена анализу актуальных проблем расторжения трудового договора по инициативе работодателя, эффективности правовых механизмов защиты прав работников при восстановлении на работе. Говорится, что при рассмотрении индивидуальных трудовых споров о расторжении трудового договора по инициативе работодателя существует ряд особенностей, в силу чего возникают определенные проблемы и нарушения трудового законодательства. Рассмотрены проблемные вопросы института восстановления работника на работе. Проанализированы материалы судебной практики по делам об оспаривании факта увольнения работника по инициативе работодателя. Обосновывается вывод о том, что четкая регламентация прав работника и работодателя, отдельных процессуальных действий и мероприятий в Трудовом кодексе РФ при проведении процедуры увольнения по инициативе работодателя, выступает основой законности судебных решений.

Ключевые слова: расторжение трудового договора по инициативе законодателя, трудовое законодательство, работник, работодатель, индивидуальные трудовые споры.

DOI: 10.21779/2224-0241-2021-38-2-93-98

UDC 349.2

FEATURES OF RESOLVING INDIVIDUAL LABOR DISPUTES ON TERMINATION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT AT THE EMPLOYER'S INITIATIVE

Alieva Z.A., Dagestan State University, Makhachkala, Russian Federation, zainab-09@rambler.ru

The article is devoted to the analysis of topical problems of termination of an employment contract at the initiative of the employer, the effectiveness of legal mechanisms for protecting the rights of workers when reinstating at work. It is said that when considering individual labor disputes on termination of an employment contract at the initiative of the employer, there are a number of features, due to which certain problems and violations of labor legislation arise. The problematic issues of the institute of employee restoration at work are considered. The materials of judicial practice in cases of challenging the fact of dismissal of an employee at the initiative of the employer are analyzed. The conclusion is substantiated that a clear regulation of the rights of the employee and the employer, individual procedural actions and measures in the Labor Code of the Russian Federation when carrying out the dismissal procedure at the initiative of the employer, serves as the basis for the legality of court decisions.

Key words: termination of an employment contract at the initiative of the legislator, labor legislation, employee, employer, individual labor disputes.

DOI: 10.21779/2224-0241-2021-38-2-93-98

Одним из важнейших прав граждан на территории Российской Федерации является право на труд. Конституция РФ содержит норму, которая гласит, что в России труд является свободным и каждому гарантируется право на труд. Однако следует отметить, что данное право зачастую наруша-

ется, в результате чего работникам приходится обращаться в суд. Так, в связи с пандемией коронавирусной инфекции за период 2020 года количество нарушений трудовых прав работодателем стремительно возросло [1, с. 240].

На основе сказанного важно подчеркнуть, что рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде обладает отличительными особенностями. Актуальность темы настоящей статьи обусловлена рядом проблем, возникающих в связи с особенностями рассмотрения индивидуальных трудовых споров, связанных с увольнением работника по инициативе работодателя, и нарушениями трудового законодательства.

Прежде всего, надо сказать, что под индивидуальным трудовым спором в Трудовом кодексе РФ подразумеваются «неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров» (ч. 1 ст. 381 ТК РФ). Как полагает А.Т. Акматбекова, «индивидуальные трудовые споры возникают из отношений между работником и нанимателем и касаются вопросов индивидуального (личного) характера» [2, с. 39]. Трудовое законодательство содержит достаточно правовых средств для восстановления нарушенных прав работника. Так, институт восстановления работника на работе прямо вытекает из содержания пунктов 2 и 10 части 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ.

Рассмотрим проблемные вопросы данного института трудового права.

В случае увольнения работника по инициативе работодателя он находится в более незащищенном положении, чем работодатель не только в материальном смысле, но и в процессуальном плане, так как у него, как правило, мало возможностей собрать и представить доказательства в обоснование своей позиции. Поэтому законодателем были предоставлены дополнительные гарантии работнику, важнейшая из которых – возложение на работодателя бремени доказывания законности увольнения [3, с. 87].

Надо сказать, что одной из основных причин возникновения любого трудового спора является несоблюдение, а в ряде случаев недостаточное знание прав и обязанностей, которые принадлежат работодателю и работнику, выполняющему свои трудовые обязанности согласно заключенному договору. Руководители организаций совершают различные действия относительно прекращения трудовых отношений с работниками, зачастую подходят к этому вопросу весьма формально, не уделяя внимания строго определенным процедурам, которые регламентированы закрепленным действующим законодательством. Нередко работодатели совершают ошибки, которые впоследствии могут повлечь предъявление исковых требований [4, с. 514].

Прежде всего, следует отметить, что Трудовой кодекс РФ определяет два основных органа для рассмотрения возникающих индивидуальных трудовых споров – комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) и суд. Полномочия КТС заключаются в рассмотрении оснований для возникновения массы индивидуальных трудовых споров. Работник имеет право обратиться в КТС лишь в тех случаях, если он не смог самостоятельно (или с участием представителя) разрешить возникшие разногласия в ходе прямых переговоров с работодателем. Значительной проблемой, как нам кажется, является отсутствие в законодательстве РФ норм, подробно регламентирующих весь процесс рассмотрения индивидуального трудового спора КТС. Вследствие этого существуют разные точки зрения относительно решения данной проблемы. Одни ученые считают, что следует разработать отдельный Трудовой процессуальный кодекс, детально освещающий процедуру рассмотрения трудовых споров КТС [5, с. 260]. Другие полагают, что в создании такого кодекса нет необходимости и данную проблему можно решить путём внесения поправок и дополнений в ТК РФ [6, с. 42]. С нашей точки зрения, необходимо внесение дополнений в ТК РФ или же на локальном уровне создание локального акта, содержащего как нормы о КТС, закреплённые в ТК РФ, так и нормы, отображавшие специфические особенности процедуры рассмотрения трудового спора КТС в конкретной организации.

Как было сказано выше, Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ в статье 352 называет в качестве одного из способов защиты трудовых прав и свобод граждан судебную защиту, что касается также расторжения трудового договора по инициативе законодателя. Судами рассматриваются индивидуальные трудовые споры по письменному обращению самих работников, профсоюзов или работодателей, в случае несогласия с заключительными решениями КТС, или по желанию самого работника, или по ходатайству прокурора, если решение КТС не отвечает трудовому законодательству и другим нормативным правовым актам, включающим трудовые нормы, или если в организации отсутствует КТС [7, с. 377].

Прежде всего надо сказать, что в статье 81 ТК РФ указаны основания расторжения договора по инициативе работодателя. Среди них – ликвидация организации, сокращение численности или штата работников, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (прогул, появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), совершение хищения чужого имущества по месту работы, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения и т.д.

Рассмотрим такое основание увольнения, как ликвидация учреждения. В пункте 1 ст. 81 формулировка данного основания увольнения является не вполне точной, что вызывает определенные проблемы. Прежде всего, отметим, что ликвидация – это длительный по времени процесс. Поэтому проблемным является вопрос, в какой момент ликвидации расторжение трудового договора по данному основанию является законным, так как после увольнения работника юридическое лицо фактически еще некоторое время продолжает свою деятельность [8, с. 238]. Ответ на этот вопрос дается в судебной практике. Еще одна проблема касается увольнения работника в связи с сокращением численности или штата работников организации. Согласно части 2 статьи 81 ТК РФ увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Например, при рассмотрении дел о восстановлении в должности государственных служащих, уволенных при ликвидации государственного органа, сокращении его штата либо численности, ответчик обязан доказать обстоятельства, свидетельствующие о том, что им был соблюден порядок увольнения по указанным основаниям с учетом положений Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ "О государственной гражданской службе Российской Федерации". Ответчиком должны быть представлены доказательства, подтверждающие, что после предупреждения о высвобождении государственному служащему предлагались вакантные должности в этом государственном органе, а при их отсутствии — хотя бы одна вакантная должность в другом государственном органе и он отказался от предложенной работы либо от прохождения переподготовки [9, с. 68].

Приведем пример. Городской суд г. Дагестанские Огни Республики Дагестан рассмотрел гражданское дело по иску Ф. к АО «ЧиркейГЭСстрой» о признании его увольнения незаконным и о восстановлении на работе в должности заместителя главного инженера, а также о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула по день восстановления его на работе, о взыскании в пользу истца денежной компенсации за задержку выплат за каждый день задержки по день вынесения решения суда. Истец посчитал, что при его увольнении работодателем не был соблюден порядок увольнения, не произведена оценка преимущественного права работника на оставление на работе, не учтено мнение профкома, что является грубым нарушением, являющимся основанием для признания увольнения незаконным. Он полагал, что руководство АО «ЧиркейГЭСстрой» необоснованно отдает предпочтение людям, которые проработали в организации менее трех лет, а большинство и менее двух. Судом было установлено, что увольнение истца связано с прекращением деятельности СМУ как структурного подразделения ответчика, нахо-

дившегося в РСО-Алания. Истцу не были предложены имеющиеся вакантные должности. Трудовой договор, о котором указывается в приказе об увольнении, отсутствует. Записи в трудовой книжке не совпадают с трудовыми договорами. При этом одна из записей в трудовой книжке осуществлена ответчиком задним числом. Суд считает, что истцу не предлагалась работа в качестве главного инженера в новых условиях, в частности, во вновь образованном учреждении. Указанные обстоятельства свидетельствуют о многочисленных противоречиях в позиции ответчика, в представленных в материалах дела документах относительно занимаемой истцом на момент увольнения должности. Для надлежащего разрешения настоящего спора определяющее правовое значение имеет правильное разрешение вопроса о том, являлось ли прекращение деятельности, т.е. ликвидация филиалов ответчика или структурная реорганизация. На основании изложенного суд решил исковые требования Ф. удовлетворить, признать приказ о прекращении трудового договора и увольнении Ф. незаконным и отменить его, восстановить Ф. в должности заместителя главного инженера, взыскать с АО «ЧиркейГЭСстрой» заработную плату за время вынужденного прогула и компенсацию морального вреда, денежную компенсацию за задержку выплат, за каждый день задержки по день вынесения решения [10].

Таким образом, как видим, при сокращении в связи с ликвидацией организации или структурного подразделения должен быть соблюден порядок увольнения по данному основанию, иначе суд, как правило, восстанавливает работника в организации.

Что касается увольнения работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, то проблемой также является отсутствие в законодательстве нормы, определяющей правовую природу и содержание таких процессуальных документов, как акты, составленные при процедуре увольнения. Также в статье 81 ТК РФ содержится такое основание, как несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Поэтому суд, рассматривая вопрос о законности увольнения работника по инициативе работодателя, обязан проверить соблюдение процедуры увольнения, предусмотренной статьями 192–193 Трудового кодекса РФ, а также квалификацию работника.

Приведем пример из судебной практики. К. обратилась в суд с иском к ГБУ РД «Сулейман-Стальская ЦРБ» о восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда. Исковые требования она мотивировала тем, что освобождена от занимаемой должности дежурной санитарки в связи с сокращением численности работников организации. Считает свое увольнение неза-

конным, поскольку нарушены положения ст. 179 ТК РФ, предусматривающей при сокращении численности или штата работников организации, преимущественное право на оставление на работе работников, с более высокой производительностью труда и квалификацией. С решением комиссии о признании истца работником, не имеющим преимущественного права на оставление на работе, она не согласна, т.к. имеет стаж работы на данной должности 30 лет и сертификат санитарки. Представитель истца заявил, что, являясь членом профсоюза организации, она не была вызвана на заседание профсоюза и не ознакомлена с их решением. На основании изложенного просит восстановить истца в должности дежурной санитарки и взыскать в ее пользу компенсацию морального вреда. Ответчик искивые требования не признал и пояснил, что, так как доход К., получаемый ею на занимаемой должности, не был единственным источником дохода (она дополнительно получает пенсию), на иждивении несовершеннолетних детей не имеет, комиссией преимущественное права на оставление на работе было определено работникам, у которых заработок являлся единственным источником дохода, имеющим на иждивении несовершеннолетних детей и детей инвалидов. Выслушав объяснения сторон, заключение прокурора, исследовав письменные материалы дела и оценив все в совокупности, суд пришел к следующим выводам. Принятие работодателем решения о сокращении работника, сопряженном с его увольнением, возлагает на работодателя обязанность по соблюдению процедуры увольнения, не допускающей возможности злоупотребления правом. Однако с решением комиссии истец не была ознакомлена, и до получения приказа о ее увольнении в связи с сокращением численности работников организации не знала, что именно она будет уволена в связи с сокращением численности. При определении преимущественного права на оставление на работе К. комиссия пропустила установленное законодательством первоочередное правило об отдаче предпочтения работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Как установлено в судебном заседании истцу в период проведения мероприятий по сокращению численности работников, работодателем не были предложены вакантные должности в связи с их отсутствием. Изучив процедуру увольнения истца, произведенную в ГБУ РД «Сулейман-Стальская ЦРБ» суд пришел к выводу о ее проведении с нарушением требований трудового законодательства. Судом было установлено, что истец имеет среднее специальное образование, квалификацию, соответствующую занимаемой должности (в 1988 году она окончила Астраханское медицинское училище с присвоением квалификации медицинской сестры), увольнение истца произведено с нарушением установленного порядка увольнения, что причинило ей нравственные страдания. На основании изложенного суд решил искивые

требования К. удовлетворить и восстановить ее на работе в участковой больнице с/х им. Герейханова ГБУ РД «Сулейман-Стальская ЦРБ» в должности санитарки стационара, а также удовлетворить требование о взыскании компенсации морального вреда, размер которого был определен с учетом требований разумности и справедливости, конкретных обстоятельств дела и степени вины ответчика [11].

Таким образом, в случае нарушения трудового законодательства при сокращении штата работников работодателем и непредставления соответствующей квалификации работника должности, подтвержденной дипломом об образовании, суд восстанавливает на работе уволенного сотрудника организации и взыскивает с организации компенсацию морального вреда.

Следующим основанием увольнения по инициативе работодателя является неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей. Работник должен быть уволен, если уже имеет дисциплинарное взыскание. Увольнение будет правомерным при наличии следующих условий: если неисполнение трудовых обязанностей уже было один раз; трудовые обязанности не исполнены без уважительных причин; было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Если отсутствует даже одно из этих условий, увольнение работника будет считаться неправомерным.

Еще одно основание — однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: прогул, появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения — в начале или в конце рабочего дня это подтверждено.

В части 1 статьи 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не было предоставлено, то составляется соответствующий акт. Однако до сих пор неясно, как должен поступить работодатель, если работник отказался дать объяснение: должен ли в таком случае работодатель выдержать два дня? Судебная практика решает этот вопрос положительно. Если работник отказался дать объяснение, надлежащим образом составлен акт об отказе от дачи объяснения, работодатель имеет право выносить дисциплинарное взыскание, включая увольнение. Данная практика представляется правильной, поскольку в ТК РФ стимулируется это право.

В соответствии с частью 1 статьи 392 Трудового кодекса РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора об увольнении в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки. Важной проблемой является неопределенность срока обращения работника в суд за защитой своих прав при

наличии спора об увольнении, так как зачастую работник вынужден для подготовки иска запрашивать необходимые документы у работодателя. Нередко работник, желая урегулировать вопрос мирным путем, обращается в вышестоящую организацию, что требует определенного времени. Поэтому срока, закрепленного в ТК РФ для обращения в суд по искам о восстановлении на работе, ограниченного одним месяцем, недостаточно для осуществления работником права на судебную защиту.

На основании изложенного можно сделать следующие выводы.

При увольнении работника работодатель обязан соблюдать определенные законом требования. Работодатель не может самовольно толковать нормы ТК РФ и применять их исключительно по своему усмотрению, нарушая права работников.

Что касается вопроса о предоставлении работником объяснения относительно однократного грубого нарушения работником трудовых обязан-

ностей, то полагаем необходимым четкое законодательное урегулирование данного вопроса, что исключит его неоднозначное толкование.

При неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей при наличии дисциплинарного взыскания требуется наличие всех условий, закрепленных в ТК РФ.

Полагаем, что при проведении процедуры увольнения по инициативе работодателя в качестве основы законности судебных решений следует считать четкую регламентацию прав работника и работодателя, отдельных процессуальных действий и мероприятий в ТК РФ.

Вследствие того, что срока для обращения в суд работника по искам о восстановлении на работе, закрепленного в ТК РФ, недостаточно, его представляется необходимым продлить до двух месяцев.

Литература

1. Советкина А.С., Губайдуллина Э.Х. Особенности и проблемы рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2021. № 3-1 (54). С. 240–242.
2. Акматбекова А.Т. О вопросах разрешения индивидуальных трудовых споров // Вестник филиала федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный социальный университет» в г. Ош Киргизской Республики. 2021. № 1 (23). С. 38–41.
3. Измалков А.В., Соседова М.В. Актуальные проблемы рассмотрения споров о восстановлении работника на работе в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя // Инновационная экономика и право. 2017. № 1 (6). С. 86–93.
4. Анисимов Л.Н. Трудовой договор: заключение, изменение и прекращение. Практические рекомендации. М.: ЗАО Юстицинформ, 2015.
5. Янкин Г.Н. Особенности разрешения индивидуальных трудовых споров // Аллея науки. 2016. №4. С. 257–264.
6. Костюк К.И. Проблемы разрешения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам // Тенденции развития науки и образования. 2020. №6. С. 40–43.
7. Савельева О.Е. К вопросу о трудовых спорах, возникающих при расторжении трудовых договоров по инициативам работодателей // Modern Science. 2020. № 6-1. С. 376–379.
8. Симонян А.Г. Актуальные проблемы расторжения трудового договора и направления их решения // Молодой ученый. 2017. № 19 (153). С. 238–240.
9. Медведева А.Г., Шубина А.В. Трудовые споры, связанные с расторжением трудового договора // Синергия наук. 2020. №50. С. 66–71.
10. Решение Городского суда г. Дагестанские Огни Республики Дагестан по делу № 2-544/2019 от 16 июля 2020 г. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/LhBHbtKyIKgh/> (дата обращения: 20.02.2021).
11. Решение Сулейман-Стальского районного суда Республики Дагестан по делу № 2-123/2020 от 12 мая 2020 г. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Thg0XHslaV1K/> (дата обращения: 25.02.2021).

References

1. Sovetkina A.S., Gubaidullina E.Kh. Osobennosti i problemy rassmotreniya individual'nykh trudovykh sporov komissiei po trudovym sporam // Mezhdunarodnyi zhurnal gumanitarnykh i estestvennykh nauk. 2021. № 3-1 (54). S. 240–242.
2. Akmatbekova A.T. O voprosakh razresheniya individual'nykh trudovykh sporov // Vestnik filiala federal'nogo gosudarstvennogo byudzhethnogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya vysshego obrazovaniya «Rossiiskii gosudarstvennyi sotsial'nyi universitet» v g. Osh Kirgizskoi Respubliki. 2021. № 1 (23). S. 38–41.
3. Izmailkov A.V., Sosedova M.V. Aktual'nye problemy rassmotreniya sporov o vosstanovlenii rabotnika na rabote v sluchae rastorzheniya trudovogo dogovora po initsiative rabotodatela // Innovatsionnaya ekonomika i pravo. 2017. № 1 (6). S. 86–93.

4. *Anisimov L.N.* Trudovoi dogovor: zaklyuchenie, izmenenie i prekrashchenie. Prakticheskie rekomendatsii. M.: ZAO Yustitsinform, 2015.
5. *Yankin G.N.* Osobennosti razresheniya individual'nykh trudovykh sporov // *Alleya nauki*. 2016. №4. S. 257–264.
6. *Kostyuk K.I.* Problemy razresheniya individual'nykh trudovykh sporov v komissii po trudovym sporam // *Tendentsii razvitiya nauki i obrazovaniya*. 2020. №6. S. 40–43.
7. *Savel'eva O.E.* K voprosu o trudovykh sporakh, voznikayushchikh pri rastorzhenii trudovykh dogovorov po initsiativam rabotodatelei // *Modern Science*. 2020. № 6-1. S. 376–379.
8. *Simonyan A.G.* Aktual'nye problemy rastorzheniya trudovogo dogovora i napravleniya ikh resheniya // *Molodoi uchenyi*. 2017. № 19 (153). S. 238–240.
9. *Medvedeva A.G., Shubina A.V.* Trudovye spory, svyazannye s rastorzheniem trudovogo dogovora // *Sinergiya nauk*. 2020. № 50. S. 66–71.
10. Reshenie Gorodskogo suda g. Dagestanskii Ognii Respubliki Dagestan po delu № 2-544/2019 ot 16 iyulya 2020 g. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/LhBHbtKyIKgh/> (data obrashcheniya: 20.02.2021).
11. Reshenie Suleiman-Stal'skogo raionnogo suda Respubliki Dagestan po delu №2-123/2020 ot 12 maya 2020 g. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/Thg0XHslaV1K/> (data obrashcheniya: 25.02.2021).

*Поступила в редакцию 27 апреля 2021 г.
Received 27 April, 2021*