

Прекращение трудового правоотношения: вопросы практической квалификации и судебного доказывания

Демидов Николай Вольтович,
доцент кафедры гражданского права Западно-Сибирского филиала
Российского государственного университета правосудия (г. Томск),
доцент кафедры социологии, психологии и права
НИ Томского политехнического университета,
кандидат юридических наук
fra_nickolas@list.ru

В статье анализируется судебное дело об увольнении работника, рассмотренное Кировским районным судом г. Томска в 2013 г. Характеризуются ошибки в действиях сторон, делаются выводы о недочетах действующей системы трудового правоприменения. Отмечается сложившееся в действующем законодательстве о труде и в процессуальном праве положение, согласно которому становится возможным признание фактического внепроцедурного прекращения трудового правоотношения. Между тем такой подход противоречит как буквальному пониманию норм о труде, так и сущности отрасли российского трудового права. В качестве основной причины такого противоречия называются формализация российского трудового процесса, объективные сложности доказывания работником своей позиции. В статье учитываются логические противоречия в решении суда, также снижающие уровень защиты работника в условиях действительного нарушения его прав. Дополнительные трудности связаны с правовой неграмотностью работника, ошибками в формулировке исковых требований.

Ключевые слова: работник, работодатель, незаконное увольнение, трудовые споры, трудовое правоприменение.

Termination of labor legal relationship: Issues of practical qualification and judicial proof

Demidov Nikolay V.,
Candidate of Juridical Sciences,
Assistant Professor of the Civil Law Department
of the West Siberian Branch of the Russian State University of Justice (Tomsk),
Assistant Professor of the Sociology, Psychology and Law Department
at the National Research Tomsk Polytechnic University

This article analyzes the juridical case of dismissal of an employee, characterized an errors in the actions of the parties, draw conclusions about the shortcomings of the current system of labor law enforcement. Notes folded into existing labor law and procedural law provision under which it becomes possible to recognize the actual termination of the employment relationship. Meanwhile, such an approach is contrary to both the literal understanding of labor standards, and of the nature of the labor law. As the main reasons for this contradiction is called formalization of labor process, the objective difficulties of proving the employee of his position. The article takes into account the logic was contrary to the decision of the court, also reducing the protection of workers in actual violation of his rights. Additional difficulties are related to the legal illiteracy employee errors in the wording of the claims.

Key words: employee, the employer, wrongful dismissal, labor disputes, labor law enforcement.

Действующее российское законодательство о труде не содержит конструкции фактического прекращения трудового правоотношения. Подход российского законодателя к регламентации отношений по расторжению трудового договора отличается последовательной формализацией всех действий сторон. При увольнении работника работодателю вменяются в обязанность ряд документируемых процедур, нарушение которых по общему правилу влечет признание увольнения незаконным (ст. 394 Трудового кодекса РФ). Это отвечает и стратегии отрасли трудового права в регламентации социально-трудовых отношений, которая тяготеет к юридическому закреплению любых значимых действий

участников правовых отношений. Постановка вопроса о фактическом прекращении трудового договора парадоксальна и с точки зрения здравого смысла. Тем не менее правовое регулирование отношений по увольнению работника и по судебному рассмотрению данной категории дел приводит к вынужденной для суда легализации «фактического» увольнения работника по инициативе работодателя.

Так, 4 ноября 2013 г. Кировским районным судом г. Томска было вынесено решение по делу С. [1]. В ходе разбирательства выяснились следующие обстоятельства. В период с 27 октября 2010 г. по 14 декабря 2012 г. истица работала продавцом в садовом магазине. Трудовой

договор с ней не заключался, записи в трудовую книжку не вносились. При трудоустройстве директор магазина уверял работницу, что законодательство о труде и социальном обеспечении соблюдается им должным образом. Несмотря на уклонение от заключения трудового договора, оплата труда производилась с оформлением платежных и бухгалтерских документов. 10 декабря 2012 г. руководитель объявил работникам, что магазин на две недели приостанавливает деятельность в связи с ремонтом. Как пояснила истица, работникам предлагалось отправиться в отпуск без сохранения заработной платы вплоть до специального вызова на работу. Предоставление «отпуска» не документировалось и носило характер устного распоряжения директора. В течение января 2013 г. вызова С. на работу не последовало. 14 и 22 января она приезжала в магазин осведомиться о сроках окончания отпуска, однако информации не получила, руководством организации ей предлагалось ожидать телефонного звонка. В феврале аналогичные вопросы также остались без ответа, в просьбе выплатить отпускные за 2,5 года работодатель отказал. В апреле 2013 г. истица обратилась в Государственную инспекцию труда в Томской области с просьбой защитить ее право на оплату труда и оформление трудовых отношений. Инспекция ознакомилась с представленными заявительницей документами — ордером о получении выручки от С., кассовым ордером о выдаче ей заработной платы, актом списания товаров, справками из Пенсионного фонда о перечислении организацией взносов на ее счет. На документах, кроме подписи С. и указания ее имени, стояли подписи главного бухгалтера, директора, продавцов, на акте о списании — печать и подпись специалиста-эксперта государственного органа. Возможностью привлечения иных доказательств инспекция не воспользовалась и 16 мая сделала вывод о принципиальном отсутствии факта выполнения заявительницей работы в организации. В обоснование сообщалось: *«Изучив представленные кадровые документы, инспектором установлено, что в трудовых отношениях с <...> Вы не состояли, что также подтверждается объяснением директора <...>»*. Ответ инспекции, качество проделанной работы, эффективность защиты ею трудовых прав, исходя из этой мотивировки, достаточно характерны. Достоверным доказательством отсутствия трудовых отношений был сочтен тот факт, что работодатель не оформил работницу надлежащим образом, не издал приказов о приеме на работу и увольнении, не зарегистрировал трудовую книжку, а также устно опровергал выполнение заявительницей работы. Следует учесть, что обращение в Государственную инспекцию труда за ответами подобного рода не приостанавливает течения трехмесячного срока обращения в суд. Более того, в данном случае обращение в ГИТ приобрело для истицы очевидно негативный характер, так как в дальнейшем суд счел его признаком осведомленности работницы о нарушении ее прав и на этом основании удовлетворил ходатайство о пропуске срока обращения в суд [2].

В октябре 2013 г. С. обратилась в Кировский районный суд г. Томска с требованиями признать заключенным трудовой договор, обязать работодателя внести в трудовую книжку записи о приеме на работу и увольнении по собственному желанию, обязать произвести социальные страховые отчисления, взыскать оплату непредоставленного отпуска за 2,5 года (30 879,11 руб.), обязать оплатить время простоя по вине работодателя

(86 500 руб.; после уточнения — 107 600 руб.), возместить моральный ущерб (50 000 руб.). Понесенный моральный ущерб обосновывался документами о месячном стационарном лечении в психоневрологическом диспансере с диагнозом «расстройство адаптации». В доказательство фактических трудовых отношений суду предъявлялись те же документы, что и инспекции труда.

Согласно позиции руководителя организации работница по неизвестным причинам прекратила ходить на работу с января 2013 г., за разъяснениями не обращалась. Ключевой тезис отзыва сводился к тому, что *«работник по своей инициативе прекратил исполнять трудовые обязанности, в связи с чем не согласны произвести выплаты с января 2013 по настоящее время»*. Ответчик просил отказать в удовлетворении исковых требований в связи с пропуском срока обращения в суд за защитой трудовых прав. Работодатель делал акцент на том, что в январе С. посещала магазин и могла видеть, что ремонт прекращен, а остальные продавцы приступили к работе. По мнению директора магазина, работница должна была немедленно сделать вывод о нарушении своих прав и предпринять действия по их защите.

Суд первой инстанции удовлетворил исковое требование о внесении записей в трудовую книжку о приеме на работу и о расторжении трудового договора по инициативе работника. Сроки в решении указывались со слов работодателя — с 1 августа 2010 г. по 14 декабря (в мотивировочной части 15 декабря) 2012 г. В удовлетворении денежной части требований отказывалось в связи с пропуском обращения в суд. В мотивировочной части решения сообщалось: *«...истец не предоставила каких-либо доказательств о препятствовании ей в спорный период времени работодателем выхода на работу, а также о предъявлении ею каких-либо требований о допуске ее к исполнению трудовой функции, о выплате компенсации за отпуск»*. На основании этого суд пришел к выводу, что трудовые отношения с ответчиком были прекращены по собственной инициативе истицы.

Несомненно, что в формулировке решения суд исходил из заявленных исковых требований. Однако, коль скоро суд вопреки исковым требованиям поставил перед собой задачу квалификации основания прекращения трудового правоотношения, трудно усмотреть в фабуле дела основания для выбора в пользу собственной инициативы работника с 14 декабря 2012 г. Заявление об уходе по собственному желанию, предусмотренное ст. 80 Трудового кодекса РФ, работницей не подавалось. Иных форм расторжения трудового договора по инициативе работника действующее российское законодательство о труде не допускает. Если же трактовать обстоятельство с позиции директора магазина, то деяние работницы нужно признать прогулом либо простое по вине работника. В этом случае работодатель не выполнил ни одного процедурного условия ст. 81, 84, 193 Трудового кодекса РФ: работнице не предъявлялось письменное требование о даче объяснения, не издавался приказ об увольнении за прогул, не составлялись акты об отсутствии на рабочем месте, о невозможности получения объяснения, о невозможности подписания приказа, не вносились записи в трудовую книжку, не выяснялись причины простоя. Руководитель организации не воспользовался появлением С. на работе 14 и 22 января, 14 февраля 2013 г., наличием телефонной, электронной, почтовой связи.

Достаточно противоречива дата прекращения трудового правоотношения, определенная судом, —

14 декабря 2012 г. Это дата ухода работников в так называемый отпуск, на деле начало периода простоя. Подобный подход позволяет и остальных работников организации считать односторонне прекратившими трудовые отношения, так как все они с этого времени не выходили на работу. Возобновление работы согласно пояснениям ответчика произошло 14 января 2013 г., когда и можно было бы говорить о частном невыполнении С. своих трудовых обязанностей. Эта же дата 14 января 2013 г. использована судом и для отсчета течения срока давности для обращения в суд, т.е. признана моментом, когда лицо узнало или должно было узнать о нарушении своих прав. Наконец, в отзыве ответчика прямо сообщается: «...прекратила ходить на работу с января 2013 г.». Исходя из изначального недобросовестного отношения директора к оформлению трудового договора и дальнейшего игнорирования законодательства о труде, достаточно сложно разделить толкование судом действий работодателя как соответствующих требованиям норм трудового права и принятие его объяснений как основы судебного решения.

Заслуживает внимания подход суда к решению вопроса о пропуске срока защиты нарушенного права. Кировский районный суд г. Томска согласился с доводами ответчика в этой части и решил: «...именно 14 января 2013 г. истец должна была узнать и узнала о нарушении ее трудовых прав, наличии неурегулированных разногласий между ней и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), что также следует из вышеизложенных пояснений истца. Кроме того, 14 января 2013 г. С. приходила в магазин получать заработную плату, что подтверждается расходным кассовым орденом от 14 января 2013 г., при этом ею была получена заработная плата в сумме 2000 руб. только за ноябрь 2012 г., других выплат произведено не было, истец видела, что продавцы после новогодних каникул приступили к исполнению должностных обязанностей, однако не потребовала от работодателя прекращения нарушения ее трудовых прав». Характерно, что от истицы суд требует предоставления специальных доказательств занимаемой позиции, в частности доказательств «о предъявлении ею каких-либо требований о допуске ее к исполнению трудовой функции», тогда как пояснения работодателя принимаются как исчерпывающие и достаточные. Неясно также, о каких изменениях или установлении условий труда идет речь в мотивировочной части решения: по утверждению работодателя, имело место прекращение трудовых отношений по инициативе работника (п. 3 ст. 77 Трудового кодекса РФ), с точки зрения работницы — отпуск, который также не является изменением трудового правоотношения.

Доводы истицы об отпуске признавались судом первой инстанции несостоятельными, так как ею в процесс не были предоставлены (последнее предположено по смыслу, так как в тексте судебного решения пропущены отдельные слова) график отпусков, заявление о предоставлении отпуска, приказ о предоставлении отпуска, извещение о начале отпуска, документы об оплате за время ежегодного оплачиваемого отпуска.

Небесспорной представляется точка зрения суда, согласно которой истица, зная о начале работы других продавцов, должна была осознать факт нарушения соб-

ственных трудовых прав. Такой позиции препятствует индивидуальный характер трудового правоотношения. Кроме того, в ходе разбирательства установлено, что одна из продавщиц приступила к работе позже других, в феврале 2013 г., в порядке специального устного приглашения. Обращают внимание противоречия между первоначальным отзывом, составленным директором магазина, и его дальнейшими процессуальными пояснениями (в частности, дата невыхода С. на работу сдвинулась с 14 января 2013 г. на 14 декабря 2012 г.).

Получить оценку казуса в решении суда второй инстанции не удалось. В ходе апелляционного рассмотрения дела стороны заключили мировое соглашение [3]. Работодатель обязался сделать в трудовой книжке записи о работе С. продавщицей в период с 1 августа 2010 г. по 14 декабря 2012 г., выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск в сумме 17 147 р., компенсацию морального вреда 850 р. От остальных требований истица отказывалась.

Вряд ли можно считать исход дела в должной мере взвешенным и справедливым. Одной из причин этого выступает парадигма узкого формального правоприменения в российском трудовом праве. Суд выносит решение, принципиально не выходя за пределы исковых требований, не давая оценки содержательной стороне разбираемого правового отношения. Свобода российского суда в вынесении не только законного, но и справедливого решения достаточно невелика, а зачастую не востребована самими судебными органами. Думается, следует говорить о несовершенной организации системы трудового правоприменения, о ее бюрократизации, которая в значительной мере выводит отечественного работника за пределы трудовправовых гарантий.

В анализируемом деле надлежащей защите нарушенных трудовых прав работника помешали неточно сформулированные иски, непонимание юридической природы произошедшего, незнание трудовправовых и гражданско-процессуальных гарантий, юридическая неграмотность. Так, неблагоприятную судьбу дела для работника определил характер исковых требований. Истица могла предъявить требования не о документировании фактического трудового отношения и оплате труда, а о восстановлении на работе, что дало бы возможность избежать применения норм о пропуске срока давности. Согласно ст. 392 Трудового кодекса РФ по спорам об увольнении работник имеет право обратиться в суд в течение одного месяца не с момента, когда ему стало известно о нарушении права, а со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня вручения ему трудовой книжки. В изложенном казусе какое-либо документальное обеспечение процедуры высвобождения работника отсутствовало. Это может толковаться не как увольнение, а как незаконное лишение возможности трудиться, но и тогда нормы о пропуске срока обращения в суд неприменимы в связи с дилеммой характером правонарушения. Работодатель не выполнил условие фактически существующего трудового договора о предоставлении условленной работы, что влечет материальную ответственность в размере среднего заработка за весь период недопущения к работе (ст. 234 Трудового кодекса РФ), возобновление работы, позволяет пресечь нарушение иных трудовых прав работницы. Некоторую сложность составила бы техническая формулировка исковых требований: при отсутствии увольнения заявлять о восстановлении на

работе не вполне корректно, правильнее было бы вести речь об устранении препятствий к выполнению работы.

Для отрасли трудового права и сферы отношений наемного труда критически важно, что систематические многолетние правонарушения со стороны работодателя не повлекли для него сколько-нибудь серьезных последствий — ни в виде санкций, ни в виде мер по восстановлению нарушенных прав. Распространенность такой практики, возведение ее в обыденность негативно влияют на массовое правосознание, снижают уровень доверия к правовым средствам защиты, в неподозрительной мере обесмысливают существование отрасли отечественного трудового права.

Литература

1. Решение Судебной коллегии по гражданским делам Кировского районного суда г. Томска от 4 ноября 2013 г. по делу № 2-2442/13 // URL: <http://kirovsky.tms.sudrf.ru/>
2. На аналогичную практику указывается и другими авторами: Пресняков М.В. Сроки обращения за защитой трудовых прав: проблемы действующего законодательства и правоприменительной практики // Трудовое право. 2012. № 4. С. 64–65.
3. Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Томского областного суда от 20 декабря 2013 г. по делу № 33-3868/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

Еще раз о гонораре успеха

Сазанова Ирина Владимировна,
заведующая кафедрой гражданского и трудового права
Института права, экономики и управления
Сахалинского государственного университета,
кандидат юридических наук
sazanova77@mail.ru

В статье рассматривается вопрос о законности условия договора об оказании юридической помощи о выплате вознаграждения судебному представителю в зависимости от достижения желаемого клиентом результата и допустимости компенсации такого вознаграждения в составе судебных расходов. Выводы, представленные в статье, могут быть использованы в правоприменительной практике.

Ключевые слова: гонорар успеха, юридическая услуга, ограничение свободы договора.

Once again about the success fee

Sazanova Irina V.,
Head of the Civil and Labor Law Department at the Institute of Law,
Economics and Management of the Sakhalin State University,
Candidate of Juridical Sciences

The article discusses the question of the legality of the term of legal service agreement to pay fees to the court representative, depending on the desired client outcome, and the permissibility of the payment of such fees consisting of court expenses. The conclusions presented in the article could be used in law enforcement practice.

Key words: contingency fee, legal service, limitation of freedom of contract.

Принятие Верховным Судом в лице Судебной коллегии по экономическим спорам Определения от 26 февраля 2015 г. (далее по тексту — Определение Экономической коллегии)¹ дало новый импульс для развития чувствительного для юридического сообщества вопроса о допустимости включения в соглашение об оказании правовых услуг условия о так называемом гонораре успеха².

Нетранспарентная мотивировка Определения Экономической коллегии вместо прояснения позиции о допустимости гонорара успеха задала еще большую неопределенность в рассматриваемом вопросе. Сама

по себе проблема выплаты вознаграждения судебному представителю в зависимости от исхода дела неоднородна и предполагает преодоление нескольких проблем, лежащих в разных плоскостях, которые пересекаются лишь отчасти. Решение первого вопроса, имеющего материально-правовой характер, предполагает оценку действительности включения условия о гонораре успеха в договор об оказании правовой помощи. Второй, процессуальный, аспект проблемы состоит в оценке допустимости возложения компенсации гонорара успеха как судебных расходов на процессуального оппонента. При этом положительный ответ на первый вопрос не предвещает положительного решения второго.

Доктрина и судебная практика предлагают следующие варианты юридических последствий включения в соглашение об оказании правовой помощи условия о гонораре успеха:

¹ См.: Определение Верховного Суда Российской Федерации от 26 февраля 2015 г. № 309-ЭС14-3167 // СПС «КонсультантПлюс».

² См.: Новая жизнь гонорара успеха? // Закон. 2015. № 3. С. 17–34.