

Секция «Актуальные проблемы практической реализации принципов трудового права и права социального обеспечения. Памяти профессора И.К. Дмитриевой»

Понуждение к расторжению трудового договора по инициативе работника

Научный руководитель – Демидов Николай Вольтович

Калашникова Евгения Евгеньевна

Студент (бакалавр)

Национальный исследовательский Томский государственный университет, Юридический институт, Томск, Россия

E-mail: evgeniya.evge.kalashnikova@mail.ru

Работодатель прибегает к увольнению работника по основанию п. 3 ст. 77 ТК РФ как к наиболее простой процедуре прекращения трудовых отношений. Положение данной статьи трактуется как закрепление права работника расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, призванное обеспечить соблюдение принципа свободы труда и гарантировать конституционное право граждан на труд. Толкование, установленное пп. «а» п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 гласит: если работодатель вынудил инициировать увольнение, то заявление от имени работника подано с нарушением ст. 80 ТК РФ. Факт понуждения (принуждения) подлежит обязательной проверке судом, а бремя доказывания возлагается на работника. Ввиду этого первостепенным признаком принуждения к увольнению будет расторжение трудового договора по основанию ст. 80 ТК РФ.

Как именно работодатель понуждает работника к расторжению трудового договора, ясно из контекста закона и анализа судебной практики. Попытки раскрыть это явление встречаются в науке. Так, М.М. Харитонов описывает принуждение к увольнению как ситуацию, в которой «работодатель действительно поставил работника перед выбором «увольнение или. . . » [8], то есть между увольнением и подавлением свободы воли работника под угрозой со стороны работодателя. Широко сформулированный М.М. Харитоновым вариант принуждения к увольнению связан с угрозой применения к работнику неблагоприятных для него последствий. Однако исследователями отмечается ряд случаев, когда понуждение работника расторгнуть трудовой договор выражено не угрозой, а иным образом, или не озвучивалось, а было сопряжено, например, с психологическим давлением или созданием сложных обстоятельств [7], моббингом [5], воспрепятствованием трудовой деятельности и пр.

Принуждение к увольнению может быть виновным противоправным деянием, совершенным работодателем и причинившим работнику вред личного характера, т.е. трудовым правонарушением. Объект - правоотношения между работником и работодателем, основанные на принципе свободы труда и обеспечивающие работнику прекращение трудового договора по собственной инициативе. Субъективная сторона выражается в умысле или неосторожности. Объективная сторона проходит проверку на соответствие цели. Бездействие работодателя оценивается работником односторонне, а потому сохраняется свобода его воли: понуждение - фактическое действие, которое, как показывает судебная практика, предстает в трех вариантах. Прямое ли это нарушение работодателем общеобязательных норм, злоупотребление им своим правом или ошибка. Подтвержденное в ходе судебного разбирательства изменение условий трудового договора и уменьшение трудовой нагрузки в пределах своей компетенции, но без согласия работника могло бы быть квалифицировано как способ принуждения к увольнению [4]. При сохранении объективной стороны работодателем либо соблюдаются, либо нарушаются границы полномочий, предоставленных ему. Действия работодателя в рамках своей компетенции могут создать

неблагоприятные для работника обстоятельства. К примеру, необоснованное изменение функций и повышение трудовой нагрузки на практике может служить подтверждением «как оказания давления, так и психологического воздействия. . . с целью принуждения к увольнению по собственной инициативе» [3], а также злоупотребления работодателем правом.

Изучаемая конструкция изначально сложилась как частноправовая. Пункт 1 ст. 10 ГК РФ устанавливает: «не допускается осуществление гражданских прав исключительно с намерением причинить вред другому лицу, действия в обход закона с противоправной целью, а также иное заведомо недобросовестное осуществление гражданских прав (злоупотребление правом)» [1]. В цивилистике злоупотребление - особый вид правонарушения. В сфере труда данная категория предстает во всех известных частному праву проявлениях. А.М. Лушников и М.В. Лушникова отделяют понятие злоупотребления правом от трудовправового нарушения. В работах авторов указывается на его содержание и объем: им «охватываются случаи, когда принадлежащие лицам права осуществляются не в соответствии с их целевым назначением» [6]. В сущности, это реализация субъектами трудовых отношений предоставленных им в рамках действующего законодательства субъективных прав, но с нарушением базирующихся на принципах права пределов их осуществления [6].

В юридической науке трудовправовые нарушения связываются в том числе с наступающими впоследствии специфическими мерами ответственности. Работодатель, принудивший работника подать заявление, может быть обязан произвести восстановление на работе, оплату вынужденного прогула (ч. 1 и ч. 2 ст. 394 ТК РФ) и возмещение морального вреда, причиненного работнику неправомерными действиями (ст. 237 ТК РФ) [2].

При узком подходе явление понуждения к увольнению рассматривается через призму виновного деяния, нанесшего вред праву работника расторгнуть трудовой договор. В широком смысле принуждение к увольнению - ситуация в отношениях между работником и работодателем, когда неправомерными действиями, нецелевым осуществлением работодателем своих прав, или допущенной им ошибкой работник поставлен в условия, при которых ущемляется его право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, а инициатива сформировалась под влиянием действий работодателя.

Источники и литература

- 1) Гражданский кодекс Российской Федерации. Ч. 1 от 30 нояб. 1994 г. N 51-ФЗ в ред. от 16 дек. 2019 г. // Российская газета от 24 марта 2008 г.
- 2) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ в ред. Федерального закона от 16 дек. 2019 г. N 439-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 07.01.2002. № 1. Ст. 3.
- 3) Решение Центрального районного суда от 21 фев. 2019 г. № 2-743/2019. Sudact.ru: <http://sudact.ru/regular/doc/QmqJIm0KsuJ1/?regular-txt>.
- 4) Решение Кировского районного суда от 24 мая 2019 г. № 2-812/2019. Sudact.ru: <http://sudact.ru/regular/doc/ipvtgGUxAP5U/?regular-txt>.
- 5) Иванов А.А. Понуждение педагога к увольнению по собственному желанию: правовые вопросы // Вестник Поволжского института управления. 2019. Том 19. № 5. С. 70-78.
- 6) Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права: Учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть: 2-е изд., перераб. и доп. / А. М. Лушников, М. В. Лушникова. М.: Статут, 2009.

- 7) Уваева М. Понуждение работника (давление со стороны работодателя) к увольнению по собственному желанию //Трудовое право. 2016. N 2. С. 21-30.
- 8) Харитонов М.М. Понятие и критерии вынужденного увольнения // Известия высших учебных заведений. Правоведение. 2018. № 1 (336). С. 128-148.