

З.Н. Зарипова, кандидат юридических наук, доцент кафедры гражданского права и гражданского процесса Нижегородского филиала Государственного университета – Высшей школы экономики, адвокат Второй Нижегородской коллегии адвокатов «Нижегородский адвокат»

В.А. Шавин, кандидат юридических наук, адвокат Второй Нижегородской коллегии адвокатов «Нижегородский адвокат», доцент кафедры гражданского права и гражданского процесса Нижегородского филиала Государственного университета – Высшей школы экономики

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ ОБ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ: ОСОБЕННОСТИ РАССМОТРЕНИЯ

В статье проведено исследование действующих норм российского трудового законодательства, регулирующих право работника отозвать поданное им заявление об увольнении по собственному желанию. К изучению данного вопроса авторов сподвигло принятое Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ определение по конкретному трудовому спору, которое пошло вразрез со сложившейся судебной практикой. Проанализировав указанную ситуацию во взаимосвязи со вступившим в силу 01.07.2010 Федеральным законом «Об обеспечении доступа к информации о деятельности судов в Российской Федерации» авторы пришли к выводу о начале нового этапа развития гражданского судопроизводства в России.

Ключевые слова: отзыв заявления об увольнении по собственному желанию; позиция Верховного Суда РФ; судебная практика; формирование судебной практики; опубликование судебных актов.

Всё большее развитие компьютерных технологий, наряду с наличием несомненных положительных моментов, влечет за собой также и негативные

изменения в процесс осуществления правосудия, во всяком случае, при разрешении гражданских дел. Однако, прежде чем обозначить заявленную проблему, подробно разберем собственно сам пример, который и побудил к написанию настоящей статьи. Из чего следует, что данная публикация преследует двуединую цель: первая – анализ правовой ситуации с правом работника на отзыв поданного заявления об увольнении по собственному желанию, вторая – заявить о возникшем «повреждении» в механизме гражданского судопроизводства.

Итак, применительно к праву работника отозвать заявление об увольнении по собственному желанию подлежат рассмотрению взаимосвязанные нормативные положения части четвертой статьи 80 и части четвертой статьи 64 Трудового кодекса РФ, согласно которым увольнение работника, подавшего заявление об увольнении по собственному желанию и до истечения срока предупреждения об увольнении отозвавшего свое заявление, может быть произведено, если на его место приглашен в письменной форме другой работник в порядке перевода от другого работодателя.

В определении Верховного Суда РФ от 11.07.2008 № 48-В08-6, вынесенном по надзорной жалобе по иску о признании незаконными приказа об увольнении и отказа в отзыве заявления об увольнении по собственному желанию, о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда, высказана следующая позиция: право на отзыв заявления об увольнении не может быть реализовано лишь в том случае, если обязанность работодателя принять на работу другого работника возникла на основании закона. Следовательно, добровольно принятая на себя работодателем обязанность принять другого работника не является основанием для отказа в реализации права на отзыв заявления.

Таким образом, точка зрения судей Верховного Суда РФ, вынесших данное определение, фактически заключается в том, что работнику, подавшему заявление об увольнении по собственному желанию, может быть отказано в реализации права на отзыв заявления только в случае, если другой работник, приглашенный в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, к

моменту отзыва заявления уже уволен.

Мнение авторов не совпадает с приведенным, что мы рассчитываем аргументировать в рамках настоящей статьи.

В соответствии с ч. 4 ст. 64 Трудового кодекса РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

Данная норма была воспринята из Кодекса законов о труде РСФСР 1971 г., согласно ч. 4 ст. 18 которого работнику, приглашенному на работу в порядке перевода из другого предприятия, учреждения, организации по согласованию между руководителями предприятий, учреждений, организаций, не может быть отказано в заключении трудового договора. Редакция данной статьи в дальнейшем, в том числе Законом РФ от 25.09.1992 № 3543-1 «О внесении изменений и дополнений в Кодекс законов о труде РСФСР», не изменялась.

Цель включения данной нормы в Трудовой кодекс РФ, конечно, отличалась от таковой в КЗоТ и, полагаем, заключается в установлении гарантии в трудоустройстве работнику, увольняемому в порядке перевода по приглашению от другого работодателя. При этом указание на наличие согласования перевода между руководителями предприятий, учреждений, организаций было исключено. Смысл данной гарантии заключается в том, чтобы не допустить возможность отказа нового работодателя от ранее высказанного и оформленного намерения трудоустроить работника.

В литературе данное мнение также прослеживается. В Комментариях к Трудовому кодексу Российской Федерации (отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов, «Юристъ», 2005) указывается, что с формально-юридической точки зрения установление такого запрета направлено на обеспечение принципа договорного права "договоры должны исполняться"; с фактической стороны этот запрет гарантирует лицу, оставившему прежнюю работу, заключение трудового договора. Щур Д.Л., Щур-Труханович Л.В. добавляют, что данный запрет также является способом защиты интересов работника от его увольнения по сговору

между работодателями, изначально не планирующими трудоустройство работника (Щур Д.Л., Щур-Труханович Л.В. Прекращение трудового договора: комментарий к главе 13 Трудового кодекса РФ. Подготовлен для системы КонсультантПлюс, 2008).

Что касается ограничения данной гарантии в Трудовом кодексе РФ установлением месячного срока, в течение которого после увольнения в данной ситуации работнику нельзя отказать в заключении трудового договора, то её целью, по нашему мнению, является недопущение злоупотребления своим правом уже со стороны работника. В данном случае законодатель, как нам представляется, сбалансировал правовое регулирование, установив гарантию трудоустройства, но защитив и работодателя от возможных злоупотреблений со стороны работника.

В свою очередь, возможность (право) отозвать поданное заявление об увольнении по собственному желанию до истечения срока предупреждения была предоставлена работнику только с принятием нового Трудового кодекса РФ. По всей вероятности, это связано с направленностью на расширение прав и возможностей работника, что находится в русле общей концепции Трудового кодекса, направленной на демократизацию (которую можно понимать как предоставление работнику, являющемуся более слабой экономически, подчиненной стороной трудового договора, максимального количества прав и гарантий) отношений в сфере труда. Согласно ч. 4 ст. 80 ТК РФ в случае отзыва работником заявления об увольнении по собственному желанию увольнение не может быть произведено.

Однако, рассматриваемое право работника определенным образом ограничено: право на отзыв не может быть удовлетворено, если на место работника, подавшего заявление об увольнении, приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Такое ограничение также соответствует действующей трудо-правовой концепции сбалансированности обязанностей и прав сторон договора, хотя в данном случае, возможно, уместнее будет говорить о реализации конституционного принципа: «осуществление прав и свобод человека и гражданина не должно нарушать права и свободы других лиц» (ч.

3 ст. 17 Конституции РФ). В данном случае он выражается формулой: осуществление права одного работника, подавшего заявление на увольнение по собственному желанию, на отзыв этого заявления не должно нарушать права другого работника, приглашенного на работу в порядке перевода от другого работодателя, на заключение трудового договора.

Таким образом, в Трудовом кодексе РФ два вышерассмотренных нормативных положения получили взаимодействие следующим образом: не может быть уволен работник, отозвавший до истечения срока предупреждения заявление об увольнении по собственному желанию, за исключением случая, когда на его место приглашен в письменной форме другой работник в порядке перевода от другого работодателя.

Судебная практика по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на работе работника, уволенного по собственному желанию и оспаривающего законность увольнения по причине отзыва своего заявления об увольнении, который работодатель не удовлетворил в связи с приглашением в письменной форме другого работника в порядке перевода от другого работодателя, сложилась за все годы применения ч. 4 ст. 18 КЗоТ РФ и ч. 4 ст. 80 Трудового кодекса РФ во взаимосвязи с ч. 4 ст. 64 Трудового кодекса РФ и является однозначной.

Суды исходят из того, что проверки по данной категории дел подлежат, как правило, два факта. Во-первых, известил ли работодатель увольняемого работника под роспись о приглашении в порядке перевода другого работника и невозможности в связи с этим удовлетворения заявления об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию. Во-вторых, принят ли фактически приглашенный работник на работу. В случае удовлетворительного ответа на оба указанных вопроса увольнение работника по собственному желанию признается законным.

В теоретических разработках ученых-трудовиков также не высказывалось каких-либо сомнений в обоснованности данной позиции. Равным образом и авторами комментариев к Трудовому кодексу РФ приводятся аргументы в поддержку подобной практики применения ч. 4 ст. 80 во взаимосвязи с ч. 4 ст. 64 Трудового кодекса РФ.

В постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении суда РФ Трудового кодекса РФ» в подп. «в» п. 22 также отсутствует разъяснение, что право на отзыв заявления об увольнении не может быть реализовано лишь в том случае, если к моменту отзыва заявления работник, приглашенный в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, уже должен быть уволен.

Таким образом, мнение авторов настоящей статьи заключается в том, что работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию и впоследствии отзывавший его, может быть уволен в случае приглашения в письменной форме на работу другого работника в порядке перевода от другого работодателя, и такое увольнение будет являться законным. При этом не имеет правового значения, уволен ли приглашенный работник с прежнего места работы к моменту отзыва заявления об увольнении по собственному желанию.

Переходя к условной второй части статьи, зададимся вопросом, откуда правоприменителю станет известно об определении Верховного Суда по конкретному делу? Каких-либо официальных указаний об обязательности опубликовании судебных актов Верховного Суда (за исключением постановлений Пленума) на момент принятия рассматриваемого определения не существовало. Для обнародования информации о заседаниях Пленума Верховного Суда РФ и его постановлений имеется «Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации», который является официальным изданием Верховного Суда РФ. Кроме того, как указано в самом Бюллетене, в нём публикуются наиболее значимые постановления Президиума Верховного Суда РФ, определения судебных коллегий, решения областных и приравненных к ним судов, которые могут иметь значение для выработки направлений развития судебной практики по гражданским, административным и уголовным делам, а также обзоры судебной практики, статьи по актуальным вопросам применения законодательства и другие материалы. Однако, кто принимает решение о публикации того или иного судебного постановления, широкой (да и узкой – юридической) общественности не известно.

Очевидно, что по отдельным вопросам применения практически любой и, во

всяком случае, рассматриваемой в настоящей статье принималось некоторое количество (не одно, не два и не три) определений Судебными коллегиями Верховного Суда РФ. А обнародовано – только одно, причем, не в официальном издании Верховного Суда, специально для этого предназначенном, а в справочно-правовых системах, которые не всем доступны.¹

Таким образом, проблемой является определённая произвольность в формировании судебной практики, ведь очевидно, что нижестоящие суды (районные и субъектов федерации) выносят свои решения и определения на основе подобного рода «прецедентов».

Ситуация явно изменится с момента вступления в силу – с 1 июля 2010 года – Федерального закона от 22.12.2008 № 262-ФЗ (в ред. от 28.06.2010) «Об обеспечении доступа к информации о деятельности судов в Российской Федерации», статьями 14 и 15 которого введена обязательность размещения в сети Интернет текстов судебных актов. Таким образом, если указанный Федеральный закон будет исполняться, в свободном доступе окажется огромный массив решений, определений, постановлений судов (кроме судебных приказов) всех уровней и по всем делам, за исключением достаточно ограниченного перечня категорий дел (например, затрагивающие безопасность государства, возникающие из семейно-правовых отношений, в том числе по делам об усыновлении (удочерении) ребенка, об установлении фактов, имеющих юридическое значение и ряд других).

Этот Федеральный закон, очевидно, изменит ситуацию. Обращаем внимание, что, по нашему мнению, именно изменит, а не улучшит, так как судебное представительство может свестись к поиску нужного судебного решения. Комментируя законодательство, применяемое при рассмотрении дел арбитражными судами (тексты решений арбитражных судов размещаются в сети Интернет и на сайтах арбитражных судов уже достаточно давно), авторы уже сейчас указывают, что решениями судов можно подтвердить противоположные позиции сторон.

¹ Определение Верховного Суда РФ от 11.07.2008 № 48-В08-6 размещено в справочно-правовой системе «КонсультантПлюс».

Наличие относительно свободного доступа к тексту практически любого судебного акта обусловит использование их сторонами во всех судебных процессах (вряд ли можно предположить обратное), а также, не исключено, положит начало трансформации российской (континентальной) системы права в англосаксонскую, либо какую-либо иную, совершенно новую, форму.