

Рыльков А.Ю.,

студент

3 курс, юридический факультет

*Крымский филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный
университет правосудия»*

Россия, г. Симферополь

Александрова Е.С.,

студентка

3 курс, юридический факультет

*Крымский филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный
университет правосудия»*

Россия, г. Симферополь

Научный руководитель: Кручек И.В.,

преподаватель кафедры гражданского права

*Крымский филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный
университет правосудия»*

Россия, г. Симферополь

ПРОБЛЕМЫ ПРИ ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ НЕЗАКОННО УВОЛЕННОГО РАБОТНИКА

Аннотация: Проанализировав современную судебную практику в области применения норм трудового права, авторы приходят к выводу о том, что споры о восстановлении на работе, как и прежде, составляют значительную категорию дел, рассматриваемых судами, что по их мнению, связано не только с тем, что работодатель часто расторгает с работниками трудовой договор с нарушением установленного законом

порядка, но и с тем, что действия работодателя должны опираться на четко сформулированные положения закона.

Ключевые слова: восстановление на работе, работник, работодатель, состояние алкогольного опьянения, увольнение работника, медицинское заключение, незаконное увольнение.

Annotation: Having analyzed modern judicial practice in the field of application of labor law norms, the authors come to the conclusion that disputes about reinstatement at work, as before, constitute a significant category of cases considered by the courts, which, in their opinion, is due not only to the fact that the employer often terminates an employment contract with employees in violation of the law order, but also with the fact that the actions of the employer must be based on clearly formulated provisions of the law.

Key words: reinstatement at work, employee, employer, state of alcoholic intoxication, dismissal of an employee, medical report, illegal dismissal

Конституция Российской Федерации (ч.1 ст.46) закрепляет, что каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод. Ст. 21. ТК РФ среди основных прав работников называет и право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

Ст. 352 ТК РФ, закрепляя способы защиты трудовых прав и свобод, в первую очередь, называет самозащиту и лишь в завершении перечня способов защиты трудовых прав указывает судебную защиту.

Данное право обуславливает возможность работникам и работодателям в случае возникновения трудового спора обращаться за защитой своих прав и законных интересов в суд.

Считаем необходимым подчеркнуть, что, исходя из содержания ст.391 ТК РФ, истцом по трудовым делам в суде является работник. Работодатель в случае рассмотрения судом трудового спора выступает ответчиком. Он может

выступать истцом только при рассмотрении трудового спора о возмещении, причиненного ему работником ущерба.

Анализ судебной статистики показывает, что за 2019-2021 годы судами общей юрисдикции рассмотрено дел о:

восстановлении на работе (службе) в связи с увольнением по инициативе работодателя:

за 2021 год – 5 241 дело, а удовлетворено – 2 922 дела;

за 2020 год – 5 597 дел, удовлетворено – 2 652 дела;

за 2019 год – 6 073 дела, удовлетворено – 2 640 дел;

о восстановлении на работе (службе) в связи с признанием приказа об увольнении недействительным:

за 2021 год – 344, а удовлетворено – 117;

за 2020 год – 364, удовлетворено – 98;

за 2019 год – 426, удовлетворено – 124 [1].

Кроме того, согласно данным Верховного Суда Российской Федерации, российские суды первой инстанции рассмотрели гражданских дел о восстановлении на работе, в 2019 г. – 9 185 дел, в 2020 г. – 8 322 дел, в 1 полугодии 2021 г. – 4 143 дел. Из них число споров в связи с увольнением по инициативе работодателя (ст. 71, 81 ТК РФ), в 2019 г. – 6 073 дел (66,12%), в 2020 г. – 5 593 дел (67,21%), а в 1 полугодии 2021 г. 2801 дел (67,76%).

Само число требований увеличилось на 1,17%. При этом были удовлетворены из числа споров в связи с увольнением по инициативе работодателя в 2018 г. 2 640 исков (37,96%), в 2019 г. – 2 780 исков (45,78%), в 2020 г. – 2648 исков (47,34%), в 1 полугодии 2021 г. – 1548 исков (55,27%)[2].

Безусловно необходимо констатировать, что приведенные выше статистические данные отражают осуществление защиты нарушенных прав только лиц, обратившихся в эти юрисдикционные органы. Однако эти цифры, по нашему мнению, свидетельствуют о положительной динамике, когда

обращений в суд становится меньше, а удовлетворительных решений – больше.

В связи с вышесказанным представляется возможным утверждать, что:

– судебная форма защиты является универсальным порядком защиты трудовых прав.

– основную нагрузку по рассмотрению и разрешению трудовых споров несут суды общей юрисдикции.

Представляется правильным и обоснованным предложение о внесении изменений в ст. 352 Трудового Кодекса РФ, в частности – перечень основных форм защиты трудовых прав и свобод начинать с указания такой формы как судебная защита [3].

Восстановление на работе является необходимым этапом в осуществлении защиты нарушенных трудовых прав и законных интересов граждан в ходе разрешения трудового спора. Согласно п.60 постановления Пленума Верховного Суда от 17 марта 2004 года № 2 (далее – Постановление пленума № 2) работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. Ст. 396 ТК РФ требует немедленного исполнения решения суда о восстановлении работника, который был уволен незаконно.

Институциональные принципы трудового права и принципы гражданского судопроизводства предполагают равенство сторон при рассмотрении трудового спора.

В современной научной литературе при рассмотрении проблем правового регулирования индивидуальных трудовых споров основное внимание, как правило, уделяется исследованию проблемных вопросов и трудностей при предоставлении доказательств, с которыми сталкивается работник, как слабая сторона трудового правоотношения, которые, по их авторитетному мнению, и являются основным препятствием, мешающим полноте судебного разбирательства [4].

М.О. Буянова, поддерживая эту позицию, утверждает, что в трудовых спорах равенство сторон фактически отсутствует, поэтому нет оснований утверждать о наличии процессуального равенства [4].

В контексте исследуемой проблематики, считаем необходимым напомнить, что при рассмотрении индивидуального трудового спора в суде, истец – работник и работодатель – ответчик в соответствии со ст. 56 ГПК РФ несут обязанность доказать обстоятельства, на которые каждый из них ссылается в обоснование своих требований или возражений. Согласно п 23. Постановления пленума №2 при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. Таким образом отсутствие надлежащим образом оформленного документального подтверждения основания увольнения неизбежно приведет к признанию увольнения незаконным.

Считаем возможным утверждать, что в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя в связи с виновными действиями работника по основаниям п. 6. ст.81 ТК РФ – в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей – работодатель в свою очередь также сталкивается с трудностями при сборе доказательств фактов нарушения трудовой дисциплины в качестве законного основания увольнения, равно как и доказательств соблюдения им установленного порядка увольнения работника. В противном случае работодатель будет поставлен перед необходимостью восстановления на работе уволенного работника и выплаты ему денежных сумм, размер которых будет определен в судебном порядке, если работник, сочтя свое увольнение незаконным, обратится с заявлением в суд с целью защиты своих прав и законных интересов.

Согласно подп. «б» п.6 части 1 ст. 81 ТК РФ появление на работе работника в состоянии алкогольного, наркотического или токсического

опьянения дает работодателю право расторгнуть с ним трудовой договор. Согласно п.42 Постановления пленума №2 по вышеуказанному основанию могут быть уволены работники, находившиеся в состоянии опьянения в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей: на своем рабочем месте; на территории организации-работодателя; на территории объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Увольнение работника по основаниям п.6 части 1 ст.81 ТК РФ в соответствии со ст. 192 ТК РФ является дисциплинарным взысканием за совершение работником дисциплинарного проступка, коим является виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей. Свои трудовые обязанности работник должен исполнять в рабочее время, которое определяется в трудовом договоре и в правилах внутреннего трудового распорядка. Подтверждение правильности этого вывода находим в Определении Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15 мая 2017 года № 47-КГ17-4 [5], согласно которому применение к работнику мер дисциплинарной ответственности за проступок, совершенный за пределами рабочего времени, является неправомерным.

Как быть работодателю в случае, если же работник, к примеру, употреблял спиртосодержащие напитки, во время перерыва или до работы, и уже в состоянии алкогольного опьянения прибыл на работу?

Согласно судебному решению Канского городского суда (Красноярский край) [6] нахождение в состоянии опьянения истицы Б-ой в пути в период, отнесенный к междувахтовому отдыху, не признано основанием для её увольнения по подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку время в пути не являлось для Б-ой рабочим временем.

При таких обстоятельствах, суд усматривает основания для признания приказа в отношении Б-ой об увольнении по пп. «б» п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ (за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей – появление на работе в состоянии алкогольного опьянения) незаконным и подлежащим отмене, в связи с чем истица подлежит восстановлению в прежней должности.

Суд не принимает во внимание тот факт, что на рабочее место она прибыла с признаками алкогольного опьянения, также состояние алкогольного опьянения было подтверждено распечаткой с прибора алкотестера и был составлен акт о выявлении дисциплинарного проступка.

В данной ситуации работодатель обязан восстановить гражданку на рабочее место, и он будет являться «незащищенной» стороной, так как прием на работу сотрудника, который в таком состоянии может нанести ущерб не только компании, но и поставить в небезопасное положение иных сотрудников не является деянием, которое будет отвечать интересам работодателя.

Исходя из содержания подп. «б» п.6 части 1 ст.81 ТК РФ юридически значимым обстоятельством для увольнения работника является состояние опьянения, в котором работник появился на рабочем месте, а не факт употребления алкоголя или другого одурманивающего вещества. Именно по пути признания увольнения работника незаконным в случае, если работодателем доказан факт употребления алкоголя, а не состояние опьянения работника на рабочем месте, следует правоприменительная практика [7].

Возвращаясь к обязанности работодателя доказать наличие законного основания увольнения и соблюдения им установленного порядка увольнения, считаем необходимым подчеркнуть, что согласно п.53 Постановления пленума №2 на работодателя возлагается обязанность представить доказательства совершения работником дисциплинарного проступка.

Каковы же возможности работодателя обеспечить максимально достоверные доказательства факта появления работника на рабочем месте в состоянии опьянения?

В п. 42 Постановления пленума № 2 указано, что состояние алкогольного опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом. Считаем уместным напомнить, что в соответствии со ст. 71 ГПК РФ письменные доказательства должны быть представлены только в подлинниках или надлежащим образом заверенные.

Однако, работник может не согласиться на проведение медицинского освидетельствования по этому поводу или отказаться предоставить работодателю медицинское заключение. В обоих случаях в силу положений ст. 13 Федерального закона от 21 ноября 2011 года №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», согласно которым сведения о состоянии здоровья гражданина, иные сведения полученные при его медицинском обследовании или лечении, составляют врачебную тайну, разглашение которой другим гражданам или должностным лицам допускается только с согласия гражданина, за исключением случаев, указанных в этом законе, у работодателя отсутствует право получить медицинское заключение о том, что работник находился в состоянии опьянения.

Факт нахождения работника в состоянии опьянения может подтверждаться другими доказательствами: служебной запиской непосредственного руководителя, актом, составленным работодателем о нахождении работника в состоянии опьянения, сведениями, содержащимися в журнале отстранения водителей от работы, журнале регистрации предрейсовых медицинских осмотров, отчетом здравпункта работодателя и т.д.

При этом суд должен прийти к выводу о том, что работодатель представил необходимые и достаточные доказательства, отвечающие требованиям относимости и допустимости, подтверждающие наличие безусловных оснований для применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения [8].

Изучение правоприменительной практики позволяет назвать причины, по которым судом вышеуказанные документы во внимание приняты не будут:

– отсутствие в актах, служебных записках, отчетов здравпункта работодателя, объяснениях работника даты составления этих документов, других реквизитов, позволяющих их идентифицировать;

– отсутствие в актах, служебных записках, пояснениях подробных описаний места, времени, обстоятельств совершения работником дисциплинарного проступка;

– наличие в журналах регистрации предрейсовых медицинских осмотров незаверенных исправлений в записях о результатах предрейсового осмотра нужного работника;

– отсутствие в записях, внесенных в журнал регистрации предрейсовых медицинских осмотров информации о том, каким именно прибором производилось изменение состояния опьянения.

Таким образом работодатель обязан с при увольнении по основаниям подп. «б» п.6 части 1 ст. 81 ТК РФ обеспечить соблюдение установленного в ст. 84.1 ТК РФ порядка увольнения работника, а также обеспечить соблюдение порядка применения дисциплинарного взыскания, установленного ст. 193 ТК РФ: истребовать письменное объяснение работника, получить предварительное согласие профсоюзного органа (ст. 25 Федерального закона от 12 января 1996 года №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и обязанностях»), соблюсти сроки применения дисциплинарного взыскания, ознакомить работника с приказом под роспись в установленные сроки.

Использованные источники:

1. Судебная статистика РФ 2015 – 2022. [Электронный ресурс] / Агентство правовой информации. URL: <http://stat.апи-пресс.рф/stats/gr/t/22/s/22> (дата обращения 28.05.2022).

2. Отчет о работе судов общей юрисдикции о рассмотрении гражданских, административных дел по первой инстанции за 1 полугодие 2021 года. [Электронный ресурс] / Судебный департамент при Верховном Суде Российской Федерации. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=5896> (дата обращения: 28.05.2022).

3. Шувалова А.А. Способы судебной защиты трудовых прав и правовых интересов. автореферат дис. ... кандидата юридических наук: 12.00.05 / Шувалова Анастасия Александровна; [Место защиты: Рос. гос. ун-т правосудия]. – Москва. – 2019. – С. 20.

4. Буянова М.О. Индивидуальные трудовые споры: материально-процессуальные вопросы правового регулирования. // Право. Журнал высшей школы экономики. – №2. – 2014. – С. 48 – 60.

5. Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 15 мая 2017 г. № 47-КГ17-4 [Электронный ресурс]. Документ опубликован не был. Доступ из справ.- правовой системы «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru>. (дата обращения 28.05.2022).

6. Решение Канского городского суда (Красноярский край) № 2-1601/2020 2-1601/2020~М-1051/2020 М-1051/2020 от 23 октября 2020 г. по делу № 2-1601/2020. [Электронный ресурс] /Судебные и нормативные акты РФ. Суды общей юрисдикции. URL: <https://sudact.ru/regular/doc/eq6m0vPdygJC/> (дата обращения 28.05.2022).

7. Определение Забайкальского краевого суда от 09.07.2013 № 33-2427-2013, Определение Иркутского облсуда от 14.08.2012 № 33-6565/12, п. 7 подготовленного Астраханским облсудом Обобщения судебной практики по рассмотрению гражданских дел о восстановлении на работе за 2007 год, определение Хабаровского краевого суда от 21.09.2012 N 33-5330). URL: <https://base.garant.ru/58072226/> (дата обращения 28.05.2022).

8. Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19 октября 2020 г. по делу № 8Г-14786/2020[88-14438/2020] URL:<https://clck.ru/pfdPt> (дата обращения 28.05.2022).