

Незаконное лишение возможности работника трудиться (актуальные проблемы правоприменения)



М.А. Клочков

начальник отдела государственной службы и кадров Московского городского суда, аспирант кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина. Адрес: 107076, Российская Федерация, г. Москва, ул. Богородский вал, д. 8. E-mail: mgs_vacancy@mail.ru



Аннотация

В статье рассматриваются проблемы применения ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации относительно ответственности работодателя за незаконное лишение возможности работника трудиться. Автор выделяет основные характеристики незаконности лишения работника права на труд, выявляя при этом основные спорные ситуации в применении нормативной базы. Оценка случаев ответственности работодателя за лишение работника права на труд проводится автором как в историческом разрезе, так и с учетом влияния на норму права актуальной судебной практики судов общей юрисдикции и высших судебных инстанций Российской Федерации. Относительно случаев незаконного лишения возможности работника трудиться рассматриваются характер незаконности и возможность применения ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации к случаям лишения права на труд путем нарушения основных гарантий работника. Также в статье приводится анализ полномочий государственных органов и органов власти по признанию факта лишения возможности трудиться незаконным. Указывается на недопустимость для работодателя самостоятельно в одностороннем порядке восстановить работников на работе путем отмены приказов об увольнении, изменении причины увольнения или переноса даты увольнения. Таким образом, работодатель не может подменять собой юрисдикционный орган. Материалы актуальной судебной практики, рассматриваемые автором, отражают специфику применения ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации судами общей юрисдикции. Автор выделяет основные спорные моменты, некоторые из которых формировали позицию Пленума Верховного Суда Российской Федерации. Во избежание имеющихся в судебной практике случаев злоупотребления правом работником относительно свободного оборота трудовых книжек в Российской Федерации автор рассматривает возможность обеспечить введение федерального реестра трудовых книжек. В статье дается определение незаконного лишения работника возможности трудиться.



Ключевые слова

ответственность работодателя, незаконное лишение возможности трудиться, незаконность, властные полномочия, право на труд, злоупотребление правом, трудовая книжка, незаконное увольнение

Библиографическое описание: Клочков М.А. Незаконное лишение возможности работника трудиться (актуальные проблемы правоприменения) // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2014. № 4. С. 101–111.

В соответствии со ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) работодатель несет материальную ответственность за все случаи незаконного лишения возможности работника трудиться. В историческом разрезе нормативной базы ст. 234

является в полной мере проявлением социальной поддержки законодателем малозащищенной по отношению к работодателю стороны трудового договора — работника.

Так, ст. 8 Кодекса законов о труде РСФСР 1922 г. выделяла ответственность нанимателя за неправильность сообщаемых им сведений об условиях предлагаемой работы, за несоблюдение принятых им на себя обязанностей по найму и за незакономерный отказ от приема направленной ему рабочей силы¹. В Кодексе законов о труде РСФСР 1971 г. в ст. 99 отражена обязанность работодателя выплатить работнику средний заработок за все время вынужденного прогула в случае задержки выдачи трудовой книжки по вине администрации. Нормы — льготы ст. 181, 182 прямо возлагают на работодателя ответственность за отказ в приеме на работу в счет установленной квоты².

Как видно из приведенных правовых источников, законодатель постепенно конкретизирует основания наступления ответственности работодателя, связывая несвоевременное получение трудовой книжки с лишением трудовой функции и установлением в связи с этим факта вынужденного прогула, выявляя наиболее необходимые в данной правовой среде защитные механизмы права работника на труд. Принятию ТК РФ предшествовал целый ряд законодательных дискуссий, среди которых можно отметить депутатские законодательные инициативы, представлявшие ст. 234 в следующих редакциях.

1. Проект № 41047-3³: «Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, а именно: в случае незаконного увольнения или перевода на другую работу; несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров; задержки выдачи документов, необходимых для поступления на новую работу».

2. Проект № 90038813-3⁴: «Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, а именно: в случае незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу; отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении на прежней работе; задержки выдачи трудовой книжки, неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения в трудовой книжке; в других случаях, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором».

3. Проект № 99043672-2⁵: «Работодатель обязан возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, а именно: в случае незаконного увольнения или перевода на другую работу; несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров о восстановлении на прежней работе; задержки оформления по вине работодателя трудовой книжки,

¹ Кодекс Законов о Труде РСФСР. Постановление ВЦИК от 9 ноября 1922 г. «О введении в действие Кодекса Законов о Труде РСФСР изд. 1922 г.» // СУ РСФСР. 1922. № 70. Ст. 903.

² Закон РСФСР от 9 декабря 1971 г. «Об утверждении Кодекса законов о труде РСФСР» (вместе с Кодексом) // Ведомости ВС РСФСР. 1971. № 50. Ст. 1007.

³ Проект № 41047-3 Трудового кодекса Российской Федерации // URL: <http://api.duma.gov.ru/tra%scriptFull/2001-07-05> (дата обращения: 14 ноября 2014 г.).

⁴ Проект № 90038813-3 Трудового кодекса Российской Федерации // URL: <http://api.duma.gov.ru/tra%scriptFull/2001-07-05> (дата обращения: 14 ноября 2014 г.).

⁵ Проект № 99043672-2 Трудового кодекса Российской Федерации // URL: <http://api.duma.gov.ru/tra%scriptFull/2001-07-05> (дата обращения: 14 ноября 2014 г.).

задержки выплаты заработной платы, задержки выдачи документов, необходимых для постановки на учет в качестве безработного».

Во всех проектах прослеживается стремление законодателей обеспечить работника максимальными защитными механизмами реализации своего права на труд.

В ст. 234 ТК РФ в качестве наиболее часто встречающихся случаев незаконного лишения возможности трудиться выделяются ситуации, имеющие непосредственное отношение к фактическому отсутствию возможности у работника трудиться: незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу; отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Хотя случаи возмещения неполученного заработка работника конкретизированы законодателем, но перечень не является исчерпывающим и подлежит расширительному толкованию, так как касаются всего спектра правоотношений между работником и работодателем, в том числе в рамках гарантий, предоставляемых работнику ТК РФ, непредоставление которых лишает работника права на труд. Характер незаконного лишения возможности трудиться раскрывается в каждом конкретном случае, каждом деле, исковое производство по которому возбуждалось в рамках ст. 234 ТК РФ. Между тем в ТК РФ отсутствует понятие незаконного лишения возможности работника трудиться, что является препятствием для надлежащего правового понимания противозаконных действий работодателя, которые зачастую оцениваются в рамках Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации в процессе изучения доказательств органами судебной власти.

Для понимания противозаконности действий работодателя обратимся к словарю С.И. Ожегова, в котором закон определен как установленные государственной властью общеобязательные правила⁶. Общеобязательность правила — закона презюмируется государством, которое устанавливает ответственность и санкции за его несоблюдение. К.Н. Гусов⁷ рассматривал ответственность работодателя через призму правопорядка, выявляя тем самым критерии допустимого поведения работодателя при незаконном лишении возможности работника трудиться.

Действительно, нарушая законодательно установленные правила, работодатель нарушает установленный в государстве правопорядок в целом, тем самым подвергая сомнению необходимость соблюдения закона. В частности, несоблюдение работодателем трудового законодательства может происходить двумя способами:

1. Несоблюдение закона как неисполнение процедур перевода работника, прекращения трудового правоотношения, например, увольнение без соблюдения срока уведомления работника о предстоящем сокращении численности или штата работников, увольнение за разглашение информации, составляющей государственную тайну при отсутствии таковой и так далее.

2. Соблюдение процедуры прекращения трудового правоотношения при фактическом злоупотреблении работодателем своими правами, например, принуждение работ-

⁶ См.: Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М.: АСТ: Мир и образование, 2014.

⁷ См.: Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2011.

ника к увольнению по собственному желанию, увольнение за прогул при отсутствии реального факта нарушения либо факт нарушения является малозначительным и подтверждается уважительными причинами. Подобный подход является, как правило, оценочным, раскрывается посредством доказывания и выявления органами судебной власти характера скрытого нарушения.

По делам искового производства суд своим решением обязан удовлетворить требования истца и защитить его права, если они неправомерно нарушены ответчиком. В случае необоснованного иска суд должен отказать истцу в его притязаниях и защитить таким отказом права ответчика, которые неправомерно оспорены⁸. Анализируя актуальную судебную практику применительно к нарушению работодателем трудовой нормы, выделим основные аспекты незаконного лишения возможности трудиться.

Во-первых, незаконность лишения возможности трудиться признается юрисдикционным органом, которым зачастую является суд, редко — федеральная инспекция труда. О.В. Абрамова⁹ и Б.Р. Карабельников¹⁰ ставят вопрос о целесообразности рассмотрения федеральными инспекциями труда спора о праве, ведь тем самым инспекции подменяют собой суды. С другой стороны, А. Сапфинова считает, что подмена полномочий суда в действиях федеральной инспекции труда отсутствует и происходит надлежащая реализация полномочий федеральной инспекцией труда по защите прав работников¹¹.

В соответствии со ст. 391 ТК РФ к непосредственной компетенции судов отнесены в том числе случаи нарушения трудовой нормы работодателем, поименованные в ст. 234. Хотя в соответствии со ст. 382 ТК РФ к органам по рассмотрению индивидуальных трудовых споров относятся комиссии по трудовым спорам и суды, полноту полномочий следует признать и у федеральной инспекции труда. Ст. 357 ТК РФ позволяет представителям федеральной инспекции труда в случае нарушения трудового законодательства выносить работодателю обязательные для исполнения предписания, как правило, признаваемые судами при возникновении трудового спора.

Представляется, что федеральная инспекция труда является самостоятельной структурой государственных органов исполнительной власти, которая правомочна защищать права работников, не затрагивая полномочий судебных органов. К.Н. Гусов отмечал, что на вопрос о полноте процессуальной власти при признании прекращения трудового договора незаконным, естественно, однозначно ответить сложно¹². Государственные инспекторы труда являются лишь неким защитным механизмом, который позволяет указать работодателю на очевидное нарушение прав работника, не затрагивая неурегулированных разногласий и трудовых споров, которые рассматриваются в рамках ст. 381–397 ТК РФ комиссиями по трудовым спорам или судами.

Определенный интерес представляет также оценка полномочий органов власти и государственных органов, уполномоченных на рассмотрение обращений граждан, в

⁸ См.: Жилин Г.А., Коробченко В.В., Маврин С.П. Настольная книга судьи по трудовым спорам / под ред. докт. юрид. наук С.П. Маврина. М.: Проспект, 2011. С. 6.

⁹ См.: Абрамова О.В. Судебная защита трудовых прав граждан // Трудовое право. 2005. № 1. С. 42; Она же. Защита трудовых прав работников // Трудовое право. 2004. № 6. С. 34.

¹⁰ См.: Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М.: ФБК-ПРЕСС, 2003.

¹¹ См.: Сапфинова А. Федеральная инспекция труда и суды: подмена полномочий? // Кадровик. 2013. № 7. С. 57–58.

¹² См.: Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: науч.-практ. пособие / под ред. засл. деят. науки Российской Федерации, д.ю.н. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009. С. 10.

том числе работников, в рамках компетенции, определенной для них федеральным законодательством. Органы могут быть, как уполномочены на разрешение поставленного вопроса, так и иметь косвенную компетенцию, являясь, к примеру, вышестоящим органом власти. П.В. Толпегин выделил органы косвенной компетенции¹³ из системы компетентных органов власти, при этом придав им определенный правовой вес как субъектам взаимоотношения с гражданами посредством перенаправления их обращения в компетентный орган или возможность самостоятельного обращения в защиту интересов гражданина. Применительно к работнику такие обращения могут быть переправлены как в органы прокуратуры, так и в федеральную инспекцию по труду или иные уполномоченные органы. С учетом свободы выбора гражданина по обращению в тот или иной орган власти в рамках возможности, предоставленной ему Федеральным законом от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации», обращение или заявление работника по факту нарушения его права может быть перенаправлено в специально уполномоченный орган и явиться основанием для возбуждения искового производства.

Судебной практике известны случаи, когда работодатели, узнав о подаче уволенным работником искового заявления, самостоятельно в одностороннем порядке восстанавливали работников на работе путем отмены приказов об увольнении, изменении причины увольнения или переноса даты увольнения. При этом ТК РФ не предоставляет работодателю права изменять дату увольнения работника, равно как и совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права и интересы работника, без его предварительного согласия и после того, как трудовые отношения между работодателем и работником уже прекращены по инициативе работодателя. Такого «специального органа по рассмотрению споров», как работодатель, закон не предусматривает, а исправление своих ошибок так или иначе должно входить в согласительные рамки — допускается исправление ошибки самим работодателем только в случае согласия работника на восстановление нарушенного права.

Позиция Верховного Суда Российской Федерации как общеправового регулятора действующей судебной практики в данном случае особо примечательна: «Вывод о том, что нарушение трудового законодательства работодатель может исправить, издав приказ о переносе даты увольнения работника на более позднее время, когда закончится период временной нетрудоспособности работника, является ошибочным»¹⁴. Таким образом, «действия работодателя, в одностороннем порядке восстанавливающие трудовые отношения с работником путем отмены приказа об увольнении, юридического значения не имеют и основанием для отказа в удовлетворении иска о признании увольнения незаконным в судебном порядке признаны быть не могут»¹⁵. Безусловно, имеется положительный момент в желании работодателей восстановить нарушенные права работника, только работнику не всегда приятно восстанавливаться на работе, иногда для него — благо получить компенсацию за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

¹³ См.: Материалы научно-практической конференции «Работа с обращениями граждан и организаций: право и практика» (22 сентября 2011 г.) / под ред. П. В. Толпегина. М.: ЛЕНАНД, 2011.

¹⁴ Дело № 14-В11-10 от 19 сентября 2011 г. Справочный ресурс — портал Верховного Суда Российской Федерации // URL: <http://vsrf.ru/i№dexA.php> (дата обращения: 14 ноября 2014 г.).

¹⁵ Дело № 70-КГ13-7 от 10 января 2014 г. Справочный ресурс — портал Верховного Суда Российской Федерации // URL: <http://vsrf.ru/i№dexA.php> (дата обращения: 14 ноября 2014 г.).

Во-вторых, незаконное лишение возможности трудиться основано на нарушении работодателем трудовой нормы, непосредственно касающейся трудовой функции работника в данной организации, в том числе процедур, условий наступления каких-либо юридических фактов трудового правоотношения, в частности, в отношении процедуры увольнения по соответствующим статьям ТК РФ, отстранения, перевода и так далее. Тем самым действия либо бездействие работодателя лишают работника возможности трудиться в данной организации, либо препятствует трудоустройству у другого работодателя в случае невыдачи в день увольнения трудовой книжки.

В-третьих, нарушение процедур увольнения и непредставление гарантий фактически лишает работника трудовой функции. В соответствии со ст. 21 ТК РФ работник, в частности, имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда, отдых. Указанные гарантии, предоставляемые работодателем работнику, являются презумпцией, тем базисом, который должен иметь место как при заключении, так при расторжении трудового договора. Непредставление таких гарантий лишает работника права на достойный труд и тем самым образует предпосылки для незаконного лишения возможности трудиться. Лишая работника права на рабочее место, соответствующее государственным нормативам, или не предоставляя ему отпуск, работодатель фактически ставит под угрозу жизнь и здоровье конкретного работника.

Применительно к факту невыдачи трудовой книжки как незаконному лишению возможности трудиться необходимо уяснить, что для возложения ответственности на работодателя в соответствии со ст. 234 ТК РФ невыдача трудовой книжки должна фактически лишить работника возможности трудоустроиться. Ни законодательный, ни подзаконный нормативные регуляторы не обязывают работника иметь только одну трудовую книжку, они лишь указывают обязанность работодателя завести трудовую книжку работнику, поступающему на работу впервые, и обязанность работника предъявить трудовую книжку при трудоустройстве в числе обязательных в соответствии со ст. 65 ТК РФ документов. Таким образом, у работника есть возможность иметь две трудовые книжки и более, предъявляя работодателю на свое усмотрение любую. К примеру, Московским городским судом в кассационном определении от 19 июня 2014 г. среди прочих доказательств злоупотребления истцом своим правом было учтено, что в производстве судов г. Москвы одновременно находилось несколько гражданских дел по искам М.С.Л. к своим бывшим работодателям об обязанности выдать трудовую книжку, где истец указывал, что трудовая книжка не была ему выдана при увольнении. Соответственно, при оформлении на работу к следующему работодателю, трудовая книжка не могла быть ему передана ввиду ее отсутствия. Однако истец указывает, что передавал ее при устройстве на работу к каждому из ответчиков, что свидетельствует о намеренном введении работодателя и суд в заблуждение и злоупотреблении истцом своим правом¹⁶.

Во избежание относительно свободного оборота трудовых книжек в Российской Федерации считаем возможным обеспечить ведение федерального реестра выданных трудовых книжек. В настоящее время в случае появления сомнений у работодателя в квалификации работника, подтвержденной при трудоустройстве только трудовой книжкой, работодатель может обратиться в органы пенсионного фонда за информацией о фактическом наличии стажа работы и определенных финансовых отчислений, не

¹⁶ Дело № 4г/5-5731/2014 // Архив Московского городского суда. 2014.

допуская при этом нарушения норм Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных». В случае подтверждения факта подложности документа, работник подлежит увольнению по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ¹⁷.

Между тем предметом спорной ситуации, дошедшей до юрисдикционного органа, будет факт невозможности трудоустройства работника именно ввиду отсутствия у него трудовой книжки с прошлого места работы, где он был незаконно уволен. В судебном решении от 25 января 2012 г. по иску о признании недействующим абз. 4 п. 35 Правил ведения трудовых книжек, изготовлении бланка трудовой книжки и обеспечения ими работодателей¹⁸ Верховный Суд Российской Федерации, отказывая в удовлетворении требований, дал расширительную трактовку последствий невыдачи трудовой книжки. Суд констатировал, что осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений может касаться не только возмещения материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения его возможности трудиться, но также учета и исчисления страхового стажа для последующего назначения трудовой пенсии и получения пособия по временной нетрудоспособности¹⁹.

В-четвертых, ответственность работодателя исключается при злоупотреблении правом со стороны работника. В п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъяснено, что при реализации гарантий, предоставленных кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работника. Под злоупотреблением правом со стороны работника следует понимать факт сокрытия конкретных обстоятельств, которые известны только ему и способны повлиять на характер и последствия возникновения того или иного юридического факта в трудовом и ином непосредственно связанном с ним правоотношении. К таким случаям можно отнести сокрытие факта временной нетрудоспособности в день увольнения, наличие обстоятельств, предоставляющих преимущества перед другими работниками и не известных работодателю на момент увольнения, инвалидность и другие обстоятельства, носящие скрытый для работодателя характер. Исключение из этого перечня теперь составляет факт сокрытия работницей беременности. В соответствии с нормами ТК РФ беременным женщинам предоставляются гарантии, защищающие их от любых применений дискриминации и запрещающие увольнять последних по инициативе работодателя.

Рассмотрим пример судебной практики, явившийся в том числе основой для формирования позиции Верховного Суда Российской Федерации в Постановлении Пленума № 1²⁰. А. была уволена в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по сокращению штата. В обоснование своих требований А. заявила, что при увольнении работодатель не учел, что она является одинокой матерью. Суд первой инстанции отказал истице в удовлет-

¹⁷ См.: Клочков М. Задержка выдачи работнику трудовой книжки: ответственность работодателя // Кадровик. 2014. № 10. С. 136.

¹⁸ Утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 255.

¹⁹ Дело № ГКПИ11-2044 от 25.01.12 г. Справочный ресурс — портал Верховного Суда Российской Федерации // URL: <http://vsrf.ru/i№dexA.php> (дата обращения: 14 ноября 2014 г.).

²⁰ Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2014. № 1.

ворении иска, посчитав невозможным применение к истице положений ст. 261 ТК РФ (гарантии одинокой матери, воспитывающей малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до 14 лет). Судебная коллегия по гражданским делам Московского городского суда определением от 10 января 2014 г. отменила постановленное судом решение, исковое заявление А. удовлетворила по следующим основаниям. В соответствии с ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет, другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается. Между тем решением суда Балашихинского городского суда Московской области от 18 марта 2010 г. Б. был лишен родительских прав по отношению к несовершеннолетней дочери А. Таким образом, А. была признана одинокой матерью и восстановлена на работе²¹. Анализируя положения ст. 234 во взаимосвязи со ст. 77, 80, 81, 83 ТК РФ, необходимо указать на основные аспекты рассматриваемого вопроса, отразив случаи незаконного лишения возможности трудиться:

Во-первых, это невозможность исполнения обязанностей по конкретной трудовой функции, являющейся обязательным условием трудового договора. Ответственность в данном случае возникает за незаконное увольнение, незаконный перевод, отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе. Во-вторых, это невозможность для работника реализовать свою волю по трудоустройству в соответствии с профессией, по специальности. Ответственность возникает за задержку работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника, а также за необоснованный отказ в приеме на работу. В-третьих, это невозможность исполнять трудовые обязанности ввиду нарушения работодателем основных обязательств перед работником, если такие нарушения могут привести к отсутствию реальной возможности у работника исполнять трудовую функцию (ст. 21 ТК РФ). К таким нарушениям можно, в частности, отнести предоставление отпуска без сохранения заработной платы по принуждению работодателя, незаконное объявление простоя, неоплата работодателем периода приостановления работником работы в соответствии со ст. 142 ТК РФ²².

Нарушая основополагающие принципы ТК РФ в части отказа от реализации обязанностей по предоставлению гарантий конкретному работнику, работодатель не всегда оценивает возможные последствия своих нарушений прав работника на достойный труд. Санкции для работодателя по возмещению неполученного заработка применяются к конкретному хозяйствующему субъекту уже при вынесении решения судом. Работодатель не всегда признает себя стороной, нарушившей то или иное законоположение. Можно предположить некоторые действия работодателя в рамках трудового правоотношения.

1. При вступлении в трудовое отношение в качестве стороны работодатель обязан безусловно соблюдать Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

2. Работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения.

²¹ Дело № 33-282/2014 // Архив Московского городского суда. 2014.

²² Дело № 33-34109/2014 // Архив Московского городского суда. 2014.

3. Применяя конкретные основания увольнения по ст. 77, 81 ТК РФ или будучи сторонним участником увольнений по ст. 80, 83 ТК РФ (увольнение по собственной инициативе, по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон), работодатель может использовать те процедуры увольнения, которые подлежат применению в каждом конкретном случае, либо завуалировать одно основание увольнения другим, более для него выгодным (но не всегда законным). Таким же образом возможно и применение процедур отстранения работника от работы и иных случаев незаконного лишения возможности трудиться. Применительно к работодателю и необходимости соблюдения принципов обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, законодатель привел примерный перечень таких условий, а именно условия должны отвечать требованиям безопасности и гигиены, права на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных и нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска.

Подводя итог сказанному, можно дать определение незаконному лишению возможности работника трудиться. Это установленное судом нарушение со стороны работодателя, лишаящее работника возможности исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также несоблюдение прав работника, которое может привести к отсутствию у работника возможности трудиться, включая, в частности, право работника на получение установленной трудовым договором заработной платы по обусловленной трудовой функции.

В качестве незаконного лишения возможности трудиться признается юрисдикционным органом в каждом конкретном деле. Представляется, что расширительное толкование юрисдикционными органами оснований незаконного лишения возможности трудиться, указанных в ст. 234 ТК РФ, через призму защиты основных прав и гарантий работника в нынешней правовой системе, безусловно, положительно сказывается на защите прав работника от незаконного лишения права на труд.



Библиография

Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника. М.: Проспект, 2014.

Агафонова Г.А., Гусов К.Н., Егорова О.А., Федин В.В. Судебная практика по трудовым спорам. М.: Проспект, 2014.

Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Научно-практическое пособие. Незаконное увольнение / под ред. засл. деят. науки Российской Федерации, д.ю.н. К.Н. Гусова. М.: Проспект, 2009.

Беспалов Ю.Ф., Егорова О.А. Настольная книга судьи по трудовым делам. М.: Проспект, 2014.

Горохов Б.А. Трудовые споры. Чему не учат студентов. М.: Проспект, 2011.

Гусов К.Н. Трудовое законодательство: сб. док. М., Проспект, 2011.

Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2011.

Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников. М.: Проспект, 2014.

Егорова О.А., Агафонова Г.А., Беспалов Ю.Ф. Судебная ошибка и ее последствия. Некоторые теоретические и практические аспекты / Материалы пятой межрегиональной научно-практической конференции. М.: Проспект, 2011. 160 с.

Жилин Г.А., Коробченко В.В., Маврин С.П. Настольная книга судьи по трудовым спорам / под ред. д.ю.н. С.П. Маврина. М.: Проспект, 2011.

- Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М.: ФБК-ПРЕСС, 2003.
- Материалы научно-практической конференции «Работа с обращениями граждан и организаций: право и практика» (22 сентября 2011 г.) / под ред. П. В. Толпегина. М.: ЛЕНАНД, 2011.
- Ожегов С.И. Толковый словарь русского языка. М.: АСТ; Мир и образование, 2014.
- Орловский Ю.П. Трудовое право: учеб. М.: Юрайт, 2014.
- Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Постатейный научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М.: «Библиотечка РГ», 2013.
- Толчеев Н.К. Настольная книга судьи по гражданским делам. 2-е изд. М.: Проспект, 2009.
- Шевченко О.А., Сулейманова Ф.О., Шония Г.В. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). М.: Проспект, 2015.
-

Illegal Deprivation of Work for Employee. Topical Problems of Enforcement



Mark A. Klochkov

Head of the Department of Public Service and Personnel of Moscow City Court, Postgraduate Student of the Department of Labor Law and Social Security of Moscow State Law University Named after O.E. Kutafin. Address: 8, Bogorodsky Val Str., Moscow, 107076, Russian Federation. E-mail: mgs_vacancy@mail.ru



Abstract

The paper studies the problems of applying article 234 of RF Labor Code to the liability of employer for illegal deprivation of work. The author specifies the major features of illegal deprivation of the right to work for an employee and points to the typical controversial situations in applying the norms. Evaluation of liability cases against the employer for deprivation of work historically and the influence of the current judicial practice in courts of general jurisdiction and in RF higher judicial instances. As to the cases of illegal deprivation of work, the article studies the degree of illegality, possibility to apply article 234 of RF Labour Code to the cases of depriving the right to work by violating the major employee's guarantees. Besides, the paper examines the authorities of state bodies and the bodies entitled to recognize the fact of such deprivation as illegal. The paper shows that it is inappropriate for employer to restore employees voluntarily by cancelling the dismissal orders, changing the cause of dismissal or transferring the date of dismissal. Hence, the employer may not serve as a jurisdictional body. The materials of the current judicial practice studied by the author reflect the specifics of applying article 234 of RF Labour Code by general jurisdiction courts, specifying the major controversies some of which served as a basis for the decisions of RF Supreme Court Plenum. To avoid the cases of abusing the right of the employee as to the free circulation of work record books in the RF, the author proposes to arrange the federal register of work record books in the RF. The article defines illegal deprivation of work for employee.



Keywords

Liability of employer, illegal deprivation from work, illegality, power and authority, right to work, abusing law, work record book, illegal dismissal.

Citation: Klochkov M. Illegal Deprivation of Work for Employee. Topical Problems of Enforcement. *Pravo. Zhurnal Vysshey shkoly ekonomiki*, no 4, pp. 101–111. (in Russian)



References

Andreeva L.A., Gusov K.N., Medvedev O.M. (2009). *Nezakonnoe uvol'nenie: nauchno-prakticheskoe posobie*. [Illegal Dismissal. A Manual]. Moscow: Prospekt.

Gusov K.N., Yu.N. Poletaev (2011) *Otvetstvennost' po rossiyskomu trudovomu pravu: nauchno – prakticheskoe posobie* [Liability under Russian Labour Law. A Manual]. Moscow: Prospekt.

Tolpegin P.V. (ed.) (2011) *Proceedings of the Conference Working on the Applications of Persons and Entities: Law and Practice. September 22, 2011*. Moscow: LENAND.

Zhilin G.A., Korobchenko V.V., Mavrin S.P. (2011) *Nastol'naya kniga sud'i po trudovym sporam* [Reference Book for Judges Specialising in Labour Disputes]. Moscow: Prospekt.