

Злоупотребления при увольнении по собственному желанию. Как доказать в суде правоту компании

- С какой даты увольнять работника, если он не указал в заявлении конкретное число
- Когда заявление об увольнении работника может подписать не он сам, а другое лицо
- Свидетельствует ли конфликт на работе о давлении на сотрудника с целью увольнения



Кунах Татьяна Евгеньевна,
юрист, адвокат практики трудового
права АБ «Егоров, Пугинский,
Афанасьев и партнеры»

Принято считать, что увольнение по собственному желанию — это один из самых простых, и уж точно, бесконфликтных оснований увольнения. Но практика показывает, что споров, по этому «якобы» безобидному основанию предостаточно. Как правило, работники утверждают, что работодатель вынудил их написать заявление. Особенно часто это бывает, когда увольнению предшествовал конфликт или работником были совершены

проступки, за которые работодатель хотел привлечь его к ответственности. И порой непросто разобраться, где работник сам выбрал для себя лучший вариант расставания, а где работодатель «перегнул палку».

Работник может направить заявление по почте

По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме

не позднее, чем за две недели, если, конечно, между ними не достигнуто соглашение об увольнении ранее указанного срока (ст. 80 ТК РФ). Если работник хочет, он может предупредить работодателя о своем увольнении и значительно раньше.

Поскольку в законе прямо указано на письменную форму волеизъявления работника, недопустимым является увольнение по п. 3 ч. 1. ст. 77 ТК РФ на основании устной просьбы работника. Отсутствие письменного заявления на день издания приказа может стать основанием для признания увольнения незаконным.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. Работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Он заявил, что был уволен по собственному желанию, хотя сам никакого заявления не писал. Работодатель в свою очередь утверждал, что работник заявление писал, однако впоследствии его похитил. Работодатель даже обращался в правоохранительные органы с требованием возбудить уголовное дело. Также он указывал на показания свидетеля, который подтверждал факт хищения работником своего заявления. Однако суд счел эти доказательства неубедительными, сославшись на постановление ОВД по району Печатники г. Москвы об отказе в возбуждении уголовного дела по данному факту, из которого следует, что свидетель был лицом, заинтересованным в исходе дела. При отсутствии заявления работника увольнение было признано незаконным (определение Московского городского суда от 15.07.2010 по делу № 33-19493).

При этом работник не обязан подавать свое заявление работодателю лично. Роструд разъяснил, что допустимой является подача заявления об увольнении по почте (письмо Федеральной службы по труду и занятости от 05.09.2006 № 1551-6). Также работник может выразить свое желание об увольнении посредством телеграммы, факса либо направить отсканированное заявление по электронной почте. Конечно, отсутствие рукописного заявления (как и отсутствие оригинала) —

это определенные риски для работодателя. Поэтому при наличии сомнений, что волеизъявление исходит от работника, работодатель должен связаться с ним, например, по телефону, чтобы убедиться, что у того действительно есть намерение уволиться. Однако отказать в увольнении в связи с ненадлежащей формой волеизъявления (кроме устной формы) работодатель не имеет права.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. Работник направил в адрес работодателя телеграмму с просьбой уволить его по собственному желанию. Впоследствии им была направлена повторная телеграмма. Однако работодатель заявил, что поскольку подпись работника не была заверена сотрудником почты, то у него не было уверенности, что телеграммы были направлены именно работником. Суд нашел этот довод несостоятельным, указав, что Трудовой кодекс РФ не содержит нормы, позволяющей работодателю отказать работнику в увольнении в случае, если работник сам изъявляет желание прекратить трудовые отношения (определение Московского городского суда от 22.12.2011 по делу № 33-42752/2011).

Письмо и телеграмму, следует признать надлежащим способом предупреждения работодателя об увольнении. Такие способы часто практикуются, если работники работают в филиалах, а отдел кадров находится в центральном офисе. В этом случае лучше попросить работника выслать оригинал заявления. Срок предупреждения следует отсчитывать от первоначального предупреждения работодателя.

Встречаются случаи, когда заявление подписано иным лицом (не работником) и суды считают это правомерным.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. Работница обратилась в суд с требованием о восстановлении на работе. Она указала, что заявление об увольнении по собственному желанию было написано не ею и увольняться она не планировала. На основании проведенной экспертизы суд согласился с доводом, что заявление написано иным лицом. Однако ВС РФ

отметил, что данный факт не является основанием для признания увольнения незаконным. Он указал, что представитель работницы по доверенности подписал за нее обходной лист, акт приема-передачи вверенного имущества и расписку о получении трудовой книжки с указанием на отсутствие претензий к работодателю. При этом представитель не вышел за рамки выданной ему нотариально заверенной доверенности. После увольнения работница никаких претензий к своему представителю не предъявляла, его действия не оспаривала, к работодателю за объяснениями не обращалась. Указанные обстоятельства свидетельствуют о совершении работницей и ее представителем последовательных действий с намерением расторгнуть трудовой договор (определение ВС РФ от 10.06.2011 № 5-В11-37).

Следует отметить, что, несмотря на данную позицию Верховного суда РФ, решение вопроса об участии представителя при оформлении увольнения остается довольно неоднозначным. В каждом конкретном случае суд будет решать его с учетом всех обстоятельств дела. Поэтому наличие у работодателя заявления работника будет наилучшим доказательством правомерности увольнения. При этом не столь важно, написано оно полностью «от руки» или использовалась разработанная в организации форма (определение КС РФ от 22.03.2011 № 394-О-О). Важна именно подпись работника на заявлении.

Если в заявлении не указан последний день работы, уволить работника можно только через 14 дней

Довольно часто работники не указывают в заявлении об увольнении конкретную дату, рассчитывая, что их уволят через две недели согласно ст. 80 Трудового кодекса. Работодателю следует иметь в виду, что в подобной ситуации уволить работника раньше, чем пройдет этот срок, нельзя.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. Работница была уволена по собственному желанию ранее двухнедельного

срока. Такое увольнение она посчитала незаконным, поскольку соглашения о досрочном расторжении трудового договора между ней и работодателем не было, в заявлении конкретная дата увольнения не указана. Работодатель же настаивал, что работница сама хотела уволиться до истечения двухнедельного срока предупреждения. Суд встал на сторону работника, указал, что доводы работодателя ничем не подтверждены и опровергаются заявлением работницы, в котором отсутствуют сведения о наличии у нее волеизъявления на увольнение досрочно (определение Московского городского суда от 07.10.2010 по делу № 33-31548).

В тоже время работодатель не обязан соглашаться с просьбой работника об увольнении до истечения срока предупреждения, кроме особых специально оговоренных в законе случаев. Поэтому если работник предоставил работодателю заявление с просьбой уволить его до истечения установленного срока предупреждения и прекратил работу, не получив согласия работодателя на увольнение в указанный срок, работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин. Но надо учитывать, что в данной ситуации работодатель не может самостоятельно перенести дату увольнения работника с учетом двухнедельного срока (ст. 80 ТК РФ). Без письменного согласия работника это будет незаконно.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. В заявлении работника от 2 сентября была указана дата увольнения — со 2 сентября. Однако с этого числа работник не был уволен и продолжил трудовые отношения с работодателем. Уволен он был 16 сентября. Однако с 9 сентября по 29 сентября он был временно нетрудоспособен и дата его увольнения — 16 сентября не была согласована с ним работодателем. Указанные обстоятельства, по мнению суда, свидетельствуют об увольнении работника по инициативе администрации. Суд отметил, что при наличии в заявлении конкретной даты увольнения, указанной работником, работодатель не вправе самостоятель-

но устанавливать иную дату увольнения (обзор кассационной и надзорной практики судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда за 4 квартал 2006 года).

Таким образом, работодатель в данном случае должен разъяснить работнику, что ему необходимо переписать заявление, иначе нет оснований для досрочного увольнения. Увольнение в иную дату может быть воспринято судом как нарушение прав работника.

Работник может отозвать свое заявление после издания приказа об увольнении

Если работник передумал увольняться, он имеет право отозвать свое заявление и продолжить работать на прежних условиях (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Обязательным условием для сохранения работы в таком случае является отзыв заявления до истечения срока предупреждения об увольнении. Это означает, что отозвать свое заявление работник может в любое время до момента увольнения. В случаях, когда работник ушел в оплачиваемый отпуск с последующим увольнением, — до дня начала отпуска (ч. 4 ст. 127 ТК РФ).

Довольно часто возникают вопросы, что делать, если работник отзывает свое заявление в последний день, когда уже издан приказ об увольнении и, возможно, внесена запись в трудовую книжку? Суды исходят из того, что если работник не заявил об изменении своих намерений в момент ознакомления с приказом об увольнении, получил расчет, совершил иные действия, подтверждающие его намерение прекратить отношения с работодателем (сдал спецодежду, оборудование, заполнил обходной лист), то увольнение работника считается правомерным.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. Работница написала заявление об увольнении и в тот же день была уволена. Она обратилась в суд, заявив, что направляла работодателю отзыв своего заявления. Суд отметил, что доказательств, бесспорно подтверждающих тот факт,

что истица отзывала заявление до издания приказа об увольнении, либо иные действия, свидетельствующие о ее желании продолжать работу у данного работодателя, не было представлено. Суд также установил, что истица была ознакомлена с приказом об увольнении, ей выдана трудовая книжка, произведен расчет. При этом ни при ознакомлении с приказом, ни при выдаче трудовой книжки она не делала замечаний о несогласии с производимыми действиями по увольнению (определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.01.2012 № 33-49/2012).

Однако надо отметить, что с точки зрения Трудового кодекса срок предупреждения об увольнении заканчивается вместе с завершением рабочего дня, а не только выполнением мероприятий по оформлению увольнения. Ведь увольнение может быть оформлено и в начале последнего дня работы. Поэтому в каждой конкретном случае суд будет оценивать все обстоятельства дела. Ведь вполне возможно, что после получения трудовой книжки работнику могут позвонить и сообщить об отмене договоренности о переходе на новую работу. Или у него могут возникнуть семейные обстоятельства, которые будут препятствовать новому трудоустройству. Таким образом, если отзыв заявления поступил до окончания рабочего дня, следует издать приказ об отмене приказа об увольнении. Тогда в трудовую книжку после записи об увольнении нужно будет внести новую запись о недействительности предыдущей.

На практике встречаются ситуации, когда работник направил по почте сообщение об отзыве заявления до истечения срока предупреждения, но к работодателю оно поступило после увольнения. Суды, как правило, восстанавливают таких работников на работе.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. Суд указал, что работницей представлено достаточно доказательств, которые в своей совокупности, бесспорно, подтверждают тот факт, что она предпринимала действия по отзыву своего заявления об увольнении, в том числе и путем направления в адрес работодателя телеграммы,

которая не была получена по независящим от работника причинам. Суд также отметил, что доводы работодателя о том, что заявление об отзыве заявления об увольнении было ненадлежащим образом подано, направлено телеграммой, которая не была вручена, несостоятельны. Трудовой кодекс РФ не содержит препятствий для подачи такого заявления в любой форме, в том числе и путем направления по почте (определение Московского областного суда от 01.07.2010 по делу № 33-12716/2010).

Если при таких обстоятельствах работодатель не допустит работника к работе в связи с уже состоявшимся увольнением, требования работника о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, скорее всего, будут судом удовлетворены.

Сотрудник не может отозвать заявление, если на его место приглашен работник, уволенный с прежней работы

Как правило, работодатель начинает подыскивать себе нового сотрудника сразу же, как узнает о намерении старого работника уволиться. Для закрепления договоренности о трудоустройстве работодатель часто приглашает нового сотрудника в порядке перевода с другого места работы. При этом работодатель преследует две цели: с одной стороны, новый работник спокоен, что предложение о работе внезапно не отзовут, ведь ст. 64 ТК РФ запрещает отказывать в приеме на работу приглашенным в порядке перевода. С другой стороны, работодатель считает, что увольняющийся работник в такой ситуации не сможет отозвать свое заявление ввиду указания на это в Трудовом кодексе (ч. 3 ст. 80).

Однако здесь надо иметь в виду несколько важных деталей.

Во-первых, на момент отзыва работником своего заявления об увольнении приглашенный работник должен уже быть уволен с прежнего места работы. Такое требование связано с тем, что установленный ч. 4 ст. 64

ТК РФ запрет начинает действовать с момента увольнения такого работника с прежнего места работы.

Если приглашенный работник еще не уволен, а увольняющийся работник отозвал свое заявление, то даже при наличии письменного приглашения или предварительного соглашения с новым работником, работодатель не может уволить передумавшего работника и обязан отказать в трудоустройстве приглашенному работнику. Данная позиция не раз высказывалась судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. Верховный суд РФ отметил, что в силу ч. 4 ст. 64 ТК РФ запрет на отказ в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, начинает действовать со дня увольнения с прежнего места работы. Таким образом, право работника на отзыв заявления об увольнении не может быть им 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 (определения ВС РФ от 05.02.2009 № 48-В08-14, от 11.07.2008 № 48-В08-6).

Во-вторых, приглашенный по переводу работник действительно должен иметь возможность приступить к исполнению обязанностей увольняемого работника. Приглашенный работник должен соответствовать установленным квалификационным требованиям и, если это необходимо, обладать специальным правом, иметь лицензию, допуск к государственной тайне и т. п. Если судом будет установлено, что принятый на работу в порядке перевода новый работник фактически не может исполнять обязанности уволенного работника, увольнение может быть признано незаконным.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. Верховный суд указал, что по освобождающейся должности требовался допуск к государственной тайне, которого приглашенный работник не имел. Таким образом, ему не только могло быть, но и должно быть отказано в заключении трудового договора, а работник, отозвавший свое заявление об увольнении по собственному желанию, в силу положений ст. 80 ТК РФ, не подлежал увольнению (определение ВС РФ от 20.01.2012 № 5-Г11-199с).

В подобной ситуации работодатель будет вынужден восстановить на работе уволенного работника, оплатить ему заработную плату за вынужденный прогул и возместить моральный вред.

Конфликт на работе не является принуждением к увольнению

Самым распространенным основанием для оспаривания в суде увольнения «по собственному желанию» является утверждение работников о принуждении их со стороны работодателя написать соответствующее заявление.

Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась его добровольным волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказывания этого возлагается на работника¹.

Голословное утверждение работника о принуждении его к увольнению не является основанием для восстановления его на работе (определение Московского городского суда от 16.01.2012 № 33-794).

В большинстве случаев в подтверждение отсутствия у них желания уволиться работники ссылаются на свое плохое самочувствие

или тяжелое психологическое состояние в момент написания заявления об увольнении, а также на оказанное на них давление со стороны работодателя под угрозой увольнения по «дискредитирующим» для работника основаниям.

Следует отметить, что работники должны представить факт оказания на них давления с целью вынудить уволиться. Наличие конфликта с руководством не рассматривается как понуждение к увольнению.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. Суд отметил, что представленные истицей доказательства не подтверждают факта принуждения ее к увольнению со стороны администрации школы, а свидетельствуют только о возникновении и развитии конфликта между нею и директором школы искусств. Само по себе возникновение конфликтной ситуации не свидетельствует о том, что администрация школы искусств, в лице директора, вынуждала истицу уволиться по собственному желанию. В случае возникновения конфликтной ситуации в учреждении истица была вправе защищать свои трудовые права иными возможными способами (путем обращения в вышестоящие организации, суд) (справка Пермского краевого суда от 18.09.2009).

Если у работодателя есть законные основания для расторжения трудового договора по своей инициативе, это нельзя рассматривать как давление на работника с целью его увольнения. В данном случае предоставление работнику права выбора, по какому основанию быть уволенным, следует считать правомерным. Суды в большинстве своем придерживаются такого же мнения.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. Суд указал, что работодатель привел доказательства нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения (докладные записки, свидетельские показания). В связи с этим предложение работо-

1 См.: Пункт 22 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

дателя работнику самому выбрать один из возможных вариантов расторжения трудового договора — за появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения или по собственному желанию, не может рассматриваться как принуждение к увольнению. Суд отметил, что написание заявления об увольнении по собственному желанию с целью избежать увольнения по отрицательным мотивам не может свидетельствовать о совершении увольнения под давлением администрации работодателя (кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Саратовского областного суда от 21.05.2009).

Согласно ч. 4 ст. 71 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя за три дня, если в период испытания он придет к выводу, что предложенная ему работа не является подходящей. Очевидно, что обоснованные претензии работодателя к качеству работы такого работника можно считать подтверждением того, что данная работа ему не подходит. Так, кассационная инстанция Санкт-Петербургского городского суда не признала вынужденным увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работника, которому до этого вручили уведомление о непрохождении им испытательного срока (кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 26.03.2012 № 33-3516/2012).

Если работник заявляет об оказании на него давления, имеет значение статус и объем полномочий конкретных сотрудников работодателя, которые совершали данные действия по отношению к работнику. Как правило, если работник заявляет о конфликте с непосредственным начальником либо говорит о том, что уволиться ему порекомендовали сотрудники отдела кадров, суды дают оценку действиям указанных лиц, устанавливают, обладали ли последние полномочиями для принятия решения об увольнении. Если такими полномочиями лица, предлагавшие работнику увольнение, не обладают,

а других доказательств принуждения его к увольнению работником не представлено, суды признают увольнение правомерным (определения Нижегородского областного суда от 25.07.2006 по делу № 33-3821/06, Московского городского суда от 26.01.2012 по делу № 33-2250).

Компенсацию за отпуск работник может взыскать через суд в течение трех месяцев со дня увольнения

Несмотря на заинтересованность самого работника в увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, работодателю необходимо строго соблюдать общий порядок оформления прекращения трудового договора, установленный ст. 84.1 ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. Если работник отказывается ознакомиться с приказом или отсутствует на работе в день увольнения, на приказе производится соответствующая запись.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним полный расчет (ст. 140 ТК РФ). При уходе работника в оплачиваемый отпуск с последующим увольнением, полный расчет с работником производится в последний рабочий день.

Поэтому, соглашаясь с просьбой работника уволить его в день подачи заявления об увольнении либо отпустить со следующего дня в оплачиваемый отпуск с последующим увольнением, работодателю необходимо учитывать наличие либо отсутствие у него реальной возможности в тот же день выдать либо перечислить работнику все причитающиеся ему при увольнении денежные средства. В случае задержки полного расчета с работником, работодатель будет вынужден выплатить работнику не только причитающиеся при

увольнении средства, но и денежную компенсацию за задержку выплат, рассчитанную за весь период задержки (определение Санкт-Петербургского городского суда от 12.01.2012 № 33-61/2012).

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан выплатить работнику неоспариваемую им сумму в день увольнения, а при уходе в отпуск с последующим увольнением — в последний рабочий день. При этом в случае спора по поводу выплаты компенсации за отпуск (при уходе в отпуск с последующим увольнением) следует учитывать, что исчисление трехмесячного процессуального срока для обращения в суд начинается не с момента ухода в отпуск, а с момента увольнения.

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА. Работнице не представлялись оплачиваемые отпуска на протяжении всего времени работы (с 1997 года). На основании ее заявления ей были предоставлены отпуска за 2007–2008 годы с последующим увольнением. 27.03.2009 она была уволена по собственному желанию. Однако при этом компенсацию за неиспользованный отпуск за период с 1997 по 2006 годы работодатель ей не выплатил. В связи с этим работница обратилась в суд. Нижестоящие суды посчитали, что работницей пропущен срок исковой давности, поскольку окончательный расчет всех причитающихся сумм произведен в декабре 2008 года. С иском же о выплате ей компенсации за неиспользованный отпуск с 1997 по 2006 годы и об оспаривании сумм выходного пособия истица обратилась в суд в мае 2009 года. Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ отменила принятые по делу судебные акты, указав, что, поскольку истица обратилась в суд с иском до истечения трех месяцев с даты увольнения, то срок в данном случае не пропущен (определение ВС РФ от 25.06.2010 № 92-В10-1).

Таким образом, при предоставлении отпуска с последующим увольнением днем увольнения будет последний день отпуска.

За невыдачу трудовой книжки работодатель обязан заплатить, только если это препятствовало устройству на новую работу

В случаях, когда работник отсутствует на рабочем месте или отказывается от получения трудовой книжки в день увольнения, работодатель обязан в этот же день направить по всем имеющимся у него адресам работника уведомление о необходимости получить трудовую книжку или дать согласие на ее направление по почте. В противном случае, даже если работник не станет оспаривать законность увольнения, он может обратиться в суд с заявлением о взыскании заработной платы за время задержки выдачи трудовой книжки в связи с невозможностью устроиться в этот период на работу.

Суды по разному подходят к вопросу об обязательности для работника доказывать невозможность трудоустройства в этот период. В одних случаях суды отказывают в удовлетворении требований бывшего работника, если отсутствуют доказательства отказов ему в трудоустройстве по мотиву отсутствия трудовой книжки либо в связи с неправильной записью в ней (определение Московского городского суда от 26.12.2011 № 4г/3-10856/11). В других же случаях сам факт задержки выдачи трудовой книжки суды признают бесспорным основанием для взыскания заработной платы за весь период задержки (определение Московского городского суда от 26.01.2012 № 33-2184/2012).

Поэтому работодателю следует предпринять все необходимое, чтобы вручить трудовую книжку работнику в день увольнения. Если суду будут предоставлены доказательства того, что работодатель предпринимал все необходимые и возможные действия для исполнения своей обязанности, требования бывших работников о взыскании денежных средств за период невыдачи трудовой книжки останутся без удовлетворения (определение Московского городского суда от 12.01.2012 по делу № 33-273). ■