

УВОЛЬНЕНИЕ ПОД ДАВЛЕНИЕМ И ОШИБКИ КОМПАНИЙ. АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ

Как работник может доказать в суде, что его именно вынуждали уволиться (а именно работник должен это доказать)?

Автор статьи очень классически грамотно и обстоятельно вооружает работодателя инструкциями по несовершению фактических и процессуальных ошибок в ситуациях, когда работник соглашается уволиться сам (без комиссий и так далее).

Часто возникают ситуации, когда работодатель, не желая продолжения трудовых отношений с работником, подталкивает его к увольнению, как правило, по инициативе работника (собственному желанию) или соглашению сторон. Позиция работодателя в этой ситуации понятна - увольнение по инициативе работника или соглашению сторон являются самыми быстрыми и безболезненными способами прекращения отношений для обеих сторон. Не требуется доказывать чьей-либо вины в дисциплинарном проступке, создавать комиссии, проводить проверки и т.п. И вот здесь различные действия работодателя могут быть квалифицированы как принуждение работника к увольнению. Рассматриваемый институт трудовых правоотношений получает неоднозначное понимание и, соответственно, его применение как лицами, которые выступают на той или иной стороне трудового договора, так и рассматривающими соответствующие дела судебными органами. Со всех сторон, в том числе и со стороны работодателя, допускаются ошибки.

Вопросам принуждения к увольнению посвящен [пп. "а" п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"](#), в силу которого при рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора ([п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 Трудового кодекса РФ](#)) судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольной. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника. При разрешении дел, связанных с принуждением к увольнению, суды должны исходить из указанного разъяснения.

Цена ошибок, которые совершают работодатели в процессе увольнения нежеланного работника, - претензии со стороны надзорных и административных органов, восстановление уволенного на работе, материальные затраты при выплатах по судебным решениям. Каждая ситуация индивидуальна и ошибки, которые могут совершить работодатели, могут быть самыми различными. Проанализировав судебную практику по увольнениям, выделим наиболее распространенные.

Для удобства анализа и понимания разделим их на два вида: 1) **фактические**, или те, которые допускают работодатели, реализуя процесс принуждения; 2) **процессуальные** - допущенные при документальном оформлении процесса прекращения отношений.

Рассмотрим более подробно наиболее распространенные **фактические ошибки** при увольнении.

1. Обман и введение в заблуждение относительно совершаемых действий. В данном случае, как правило, работодатель или его представитель просят совершить какое-то юридически значимое действие, к примеру, написать заявление об увольнении, и сообщают, что это единственный выход перевестись на работу к другому работодателю, который в свою очередь примет их на работу. В результате не всех принимает на работу новый работодатель. Используя незнание работниками трудового законодательства, работодатель вводит их в заблуждение относительно последствий принимаемого решения. В этом плане показательное [Определение Нижегородского областного суда от 14.07.2009 N 33-5168 по кассационной жалобе на решение Павловского городского суда об удовлетворении требований работника](#). Суд восстановил на работе работника и признал увольнение незаконным.

2. Грубое давление при написании заявления об увольнении. Увольнение по инициативе работника ([п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#)) предполагает его добровольное волеизъявление на прекращение трудовых отношений ([ст. 80 ТК РФ, п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2](#)). Давление со стороны работодателя с целью получения от работника заявления об увольнении исключает свободу его волеизъявления.

Если работник ссылается на понуждение к увольнению по [п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#), то он должен доказать этот факт ([п. 1 ст. 56 ГПК РФ, п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2](#)). Разрешение спора будет зависеть от оценки судом совокупности представленных работником и работодателем доказательств ([п. 3 ст. 67 ГПК РФ](#)). Давление может быть оказано в самых различных формах. Чаще всего работодатель требует написать заявление по собственному желанию под угрозой

увольнения по компрометирующим основаниям. Такими основаниями могут быть прогул, появление на рабочем месте в состоянии опьянения, профессиональная некомпетентность и т.п. Как правило, в качестве доказательств могут быть использованы показания свидетелей давления, аудио- и видеозаписи высказываний, переписка и т.п., которые могут быть расценены судом как давление (Апелляционное [определение](#) Верховного суда Республики Татарстан от 22.07.2013 по делу N 33-8066/2013, Апелляционное [определение](#) Верховного суда Республики Калмыкия от 10.07.2012 N 33-435/2012).

Рассмотрим самые распространенные **процессуальные** ошибки при оформлении процесса увольнения.

1. Несоблюдение письменной формы заявления об увольнении по собственному желанию.

Письменная форма предупреждения о расторжении трудового договора по инициативе работника предусмотрена [ч. 1 ст. 80](#) ТК РФ. Заявление работника об увольнении подтверждает его желание расторгнуть трудовой договор по [п. 3 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ (собственное желание).

Анализ судебной практики показывает, что, если причиной спора стало увольнение работника по [п. 3 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ при отсутствии его письменного заявления (работодатель не смог представить его оригинал или копию суду), увольнение будет признано неправомерным.

Если причиной спора стало увольнение работника при наличии копии его заявления (в том числе полученной по факсу или электронной почте), его разрешение будет зависеть от оценки судом доказательственной силы имеющейся копии заявления в совокупности с другими представленными работником и работодателем доказательствами ([п. 3 ст. 67](#) ГПК РФ). Пример: Апелляционное [определение](#) Верховного суда Республики Карелия от 10.01.2014 по делу N 33-211/2014. Кроме того, заявление должно быть подано работником лично или по почте. Во всяком случае написано собственноручно. Любые ксерокопии и сканированные экземпляры при увольнении и определении принципа добровольности недопустимы (Кассационное [определение](#) Санкт-Петербургского городского суда от 27.01.2011 N 33-1136/2011).

2. Расторжение трудового договора на основании заявления, в котором не указана дата увольнения. В соответствии с [ч. 1 ст. 80](#) ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть свой трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц ([ст. 280](#) ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении ([ч. 2 ст. 80](#) ТК РФ). По истечении указанного срока работник имеет право прекратить работу ([ч. 5 ст. 80](#) ТК РФ). Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается ([ч. 6 ст. 80](#) ТК РФ).

Анализ судебной практики показывает, что если причиной спора стало увольнение позднее чем через две недели после получения от работника заявления, в котором не указана дата увольнения, такое увольнение будет признано неправомерным. Если работодатель в такой ситуации уволил работника до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении, разрешение спора будет зависеть от оценки судом действий работника (проявил ли он свое несогласие с досрочным увольнением непосредственно при увольнении), от доводов работодателя, оценки судом их правомерности, сопутствующих обстоятельств дела, представленных сторонами доказательств (Апелляционное [определение](#) Ульяновского областного суда от 21.01.2014 по делу N 33-169/2014, Апелляционное [определение](#) Курганского областного суда от 30.05.2013 по делу N 33-1443/2013).

3. Расторжение трудового договора по собственному желанию ([п. 3 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ) в иную дату, чем указанная работником в заявлении. В соответствии с [ч. 1 ст. 80](#) ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении ([ч. 2 ст. 80](#) ТК РФ). Обязанность работодателя уволить работника в срок, указанный в заявлении, возникает в случаях, предусмотренных [ч. 3 ст. 80](#) ТК РФ (например, в связи с выходом работника на пенсию, зачислением в образовательное учреждение, нарушением работодателем норм трудового законодательства и пр.). Одностороннее изменение работодателем даты инициированного работником увольнения трудовым законодательством не предусмотрено. Анализ судебной практики показывает, что если причиной спора стало увольнение работника до даты, указанной им в заявлении, оно будет признано неправомерным. Если увольнение произведено в пределах двухнедельного срока предупреждения, предусмотренного [ч. 1 ст. 80](#) ТК РФ, но дата увольнения не совпадает с датой, указанной работником в заявлении, разрешение спора будет зависеть от позиции суда по вопросу, может ли работодатель самостоятельно установить дату увольнения работника по собственному желанию, ссылаясь на положение [ст. 80](#) ТК РФ о двухнедельном сроке предупреждения, а также от сопутствующих обстоятельств увольнения, в том числе от наличия у работника права на расторжение трудового договора в определенную им дату в соответствии с [ч. 3 ст. 80](#) ТК РФ (Апелляционное [определение](#) Верховного суда Республики Татарстан от 01.04.2013 по делу N 33-3718/13).

4. Отказ работодателя уволить работника в порядке ч. 3 ст. 80 ТК РФ в дату, указанную в заявлении об увольнении по собственному желанию, если оно подано в связи с нарушением работодателем трудового законодательства. Согласно ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). В ряде случаев согласно ч. 3 ст. 80 ТК РФ работодатель обязан уволить работника в срок, указанный им в заявлении: например, в связи с выходом работника на пенсию, зачислением в образовательное учреждение, установленным нарушением работодателем норм трудового законодательства и пр. Нарушение работодателем норм трудового законодательства может быть зафиксировано органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом (п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Если отказ в просьбе работника уволить его по собственному желанию в конкретную дату в связи с наступлением обстоятельств, указанных в ч. 3 ст. 80 ТК РФ, стал причиной спора, его разрешение будет зависеть от оценки судом совокупности представленных работником и работодателем доказательств (п. 3 ст. 67 ГПК РФ), наличия или отсутствия таких обстоятельств ([Определение](#) Московского городского суда от 26.08.2011 по делу N 33-26923, [Определение](#) Липецкого областного суда от 11.08.2008 по делу N 33-1446/2008).

5. Отзыв работником заявления об увольнении по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Согласно ч. 1 ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. До истечения срока предупреждения об увольнении работник может отозвать свое заявление (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Порядок подачи и способ отзыва заявления об увольнении законодательно не регламентированы. Если отказ работодателя от продолжения трудовых отношений с работником после отзыва им заявления об увольнении стал причиной спора, то его разрешение будет зависеть от оценки судом сопутствующих увольнению обстоятельств. В частности, имеет значение оценка судом способа направления отзыва (по почте), времени получения отзыва работодателем (до или после увольнения), времени подачи отзыва работником и др. Если при рассмотрении такого спора работодатель ссылается на то, что отзыв к нему не поступал, судебная практика показывает, что разрешение спора будет зависеть от оценки судом совокупности представленных работником и работодателем доказательств, подтверждающих наличие отзыва, в том числе свидетельских показаний (п. 3 ст. 67 ГПК РФ). В случае отзыва заявления увольнение работника не производится, если на его место уже письменно приглашен другой работник, которому нельзя отказать в силу закона. Например, в соответствии с ч. 4 ст. 64 ТК нельзя отказать приглашенному в порядке перевода работнику в течение месяца после увольнения с прежнего места. Если причиной спора стало увольнение работника, отзывавшего заявление об увольнении, но на его место уже приглашен другой работник в порядке перевода, разрешение спора будет зависеть от оценки судом обстоятельств увольнения приглашенного работника с прежнего места работы и наличия у работодателя законных оснований для отказа от заключения с ним трудового договора ([Определение](#) Верховного Суда РФ от 11.07.2008 N 48-В08-6, [Определение](#) Московского городского суда от 02.11.2010 по делу N 33-33831).

Из приведенного анализа видно, что, к сожалению, работодатели очень невнимательно относятся к составлению кадровых документов. А заявление работника об увольнении вообще может выглядеть довольно странно: без дат или с другими датами, с неконкретной формулировкой, даже без подписи работника. А резолюция руководителя на заявлении вообще отсутствует как реквизит документа. Но если вы договорились с работником, что увольнение состоится ранее этого срока, то обязательно согласованная, конкретная дата должна быть в тексте заявления. Иначе увольнение можно оспорить.

Если в заявлении не стоит конкретная дата, когда работник просит расторгнуть с ним трудовой договор, то суды считают, что увольнение ранее 14 календарных дней, отведенных на предупреждение, лишает работника права отозвать свое заявление.

Работодателю нужно представить доказательства, что с работником была достигнута договоренность об увольнении именно в этот день. Иначе суд может признать увольнение незаконным ([Определение](#) Московского городского суда от 07.10.2010 по делу N 33-31548). Однако следует уточнить, что суды рассматривают все обстоятельства дела, в том числе и оценивают действия работника при увольнении (выражал ли он несогласие с увольнением). Отсутствие письменных доказательств (заявлений, писем), которые подтвердили бы, что работник возражал против увольнения этой датой, будет свидетельствовать в пользу работодателя (Апелляционное [определение](#) Псковского областного суда от 03.05.2012 по делу N 33-596).

П.Хлебников
Юрист

Подписано в печать
09.10.2015

