

Кириллова Лариса Сергеевна

аспирант кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса
Федерального государственного образовательного учреждения высшего
профессионального образования «Казанский (Приволжский) федеральный
университет»

Роль уведомительных процедур в осуществлении прав работодателем

Для осуществления своих прав работодателю предоставлена определенная свобода поведения, обеспечивающая превращение предоставленных ему возможностей в действительность. Но, в то же время, всякое право, будучи мерой возможного поведения управомоченного лица, имеет определенные границы как по своему содержанию, так и по характеру осуществления¹. Современное правосознание и действующее законодательство ставят «свободному пользованию» властью работодателя весьма ощутимые пределы, нередко подчиняют его государственному контролю и связывают законными обязанностями, не имеющими ничего общего с его личными интересами².

Законодательное закрепление пределов осуществления права и установление каждого обязанного лица осуществлять свои права надлежащим образом есть проявление направленности законодателя на правовую защиту интересов всего общества в целом, прав и интересов других граждан и организаций, которые могут быть затронуты при осуществлении права управомоченным лицом³.

Под пределами осуществления прав можно понимать законодательно очерченные границы деятельности субъектов по реализации возможностей, составляющих содержание данных прав.

В.П. Грибанов, говоря о пределах осуществления субъективных прав, указывал на возможность выделения субъектных границ осуществления субъективных прав, временных границ, способа осуществления права, средств

¹ Грибанов В. П. Осуществление и защита гражданских прав. – М., 2001. – С. 22.

² Таль Л.С. Трудовой договор: Цивилистическое исследование. – М., 2006. – С. 462.

³ Грибанов В.П. Указ соч. С. 24.

принудительного осуществления или защиты как пределов осуществления права. Одним из важнейших пределов осуществления субъективного права является необходимость его осуществления в соответствии с социальным назначением⁴.

Основываясь на вышесказанном, мы считаем возможным выделять объективные пределы осуществления трудовых прав (устанавливаемые законодательством требования к управомоченному субъекту, основаниям и процедуре, способу и средству осуществления права и т.д.) и субъективные пределы (необходимость осуществления права в соответствии с его социальным назначением).

Одними из объективных пределов⁵ являются положения трудового законодательства о необходимости предупреждения работодателем работника или иных субъектов о каких-либо фактах в определенные сроки и в определенной форме (например, ст.ст.). Например, согласно правилам ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации работодателю для реализации своего права на одностороннее изменение определенных сторонами условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда необходимо не позднее чем за два месяца уведомить об этом работников в письменной форме.

Такие уведомительные процедуры как деятельность по передаче информации о наступлении в будущем определенных юридических фактов, могущих повлиять на трудовую статус участников правоотношений, служат дополнительной гарантией соблюдения прав сторон трудового договора, так как невыполнение установленной процедуры либо ее «дефектное» выполнение может привести к признанию процедуры незаконной и к отмене принятого решения.

⁴ Грибанов В. П. Указ. соч. С. 48-49.

⁵ Требования законодательства, предъявляемые к порядку правоприменительной деятельности, соблюдению сроков совершения правовых действий, форме правоприменительных актов можно обозначить как пределы правовой формы правоприменительной деятельности работодателя.

Трудовой кодекс РФ предъявляет требования к уведомительным процедурам относительно:

- Сроков проведения уведомительных процедур.

Важность соблюдения сроков уведомления подтверждается Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2, п. 24 которого указывает, что в случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 82 ТК РФ⁶, является обязательным, работодателю необходимо доказать соблюдение сроков уведомления, установленных ч. 1 ст. 82 ТК РФ, и письменной формы уведомления⁷.

Сроки уведомления могут быть:

- простыми, когда указывается только один временной предел; ?
- сложными, когда временных пределов несколько. Например, в соответствии с ч. 1 ст. 71 ТК РФ работодатель имеет право уволить работника в связи с неудовлетворительным результатом испытания, предупредив его об этом до истечения срока испытания и не позднее чем за три дня до увольнения. Работодатель, таким образом, должен соблюсти два срока – сам срок предупреждения и срок действия испытания. Так, в Определении Алтайского краевого суда от 27.07.2011 по делу № 33-6445-11г. указано, что порядок увольнения работника по ч. 1 ст. 71 ТК РФ предусматривает наличие следующих условий: 1) увольнение должно быть произведено до истечения испытательного срока; 2) работник должен быть предупрежден об увольнении в письменной форме не позднее чем за три дня до увольнения⁸ (ОА).

Из сроков уведомления вытекает проблема, заключающаяся в отсутствии законодательно определенных последствий их несоблюдения. Например, будет ли признано увольнение работника в связи с истечением срока трудового договора правомерным, если он не был уведомлен в установленный срок (ст. 79

⁶ Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 № 197-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.

⁷ Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. - 2004. - № 6.

⁸ Определение Алтайского краевого суда от 27 июля. 2011 по делу № 33-6445-11г. – URL: <http://kraevoy.alt.sudrf.ru/index.php>, свободный

ТК РФ). С одной стороны, поскольку в данном случае нарушается установленная законом процедура прекращения трудового договора, следует признать такое увольнение незаконным. В то же время, судебная практика в ряде случаев показывает обратное. Так, Санкт-Петербургский городской суд указал, что «оценив в совокупности исследованные по делу доказательства...суд обоснованно пришел к выводу что при увольнении П.Ю. она в нарушение положений ст. 79 ТК РФ, не была своевременно, надлежаще (в письменной форме), предупреждена ответчиком о прекращении трудового договора, в связи с истечением срока его действия, указав, что данное нарушение не является основанием к удовлетворению заявленных требований о признании увольнения незаконным»⁹. На наш взгляд, невыполнение обязанности по уведомлению в установленные законом сроки должно трактоваться в пользу работника в совокупности с другими обстоятельствами дела, в частности, с причинами ненадлежащего уведомления и реальной возможностью продолжения трудовых отношений.

Трудовой кодекс РФ говорит лишь о минимальном сроке уведомления, затягивать уведомительные сроки не рекомендуется, например, предупреждать работников о предстоящем сокращении численности или штата работников не за два, а за четыре или шесть месяцев до предстоящего увольнения. Такие действия работодателя, формально соответствуя требованиям законодательства, могут быть расценены как злоупотребление правом, потому что чрезмерно раннее предупреждение работников о сокращении может дестабилизировать их трудовую деятельность, вселить чувство неуверенности в будущей работе и, таким образом, стать поводом для расторжения трудового договора по собственной инициативе.

- Формы уведомительного акта.

На практике часто можно столкнуться с проблемой правильного составления уведомительного акта, так как унифицированной формы

⁹ Определение Санкт-Петербургского городского суда от 23.05.2012 N 33-6551/2012. – URL: <http://sankt-peterburgsky.spb.sudrf.ru/>, свободный

уведомления нет. На данный момент при оформлении уведомительного акта предпочтительно руководствоваться положениями ГОСТа Р 6.30.-2003¹⁰ (Г) и включать в уведомление такие реквизиты, как автор документа, наименование адресата, вид документа, дата составления, регистрационный номер, заголовок, текст, подпись составителя. В судебной практике подчеркивается также такой нюанс, что уведомление должно быть подписано руководителем или иным уполномоченным на принятие решения об увольнении работников лицом.

Важно помнить, что правильное указание реквизитов уведомительного акта и соблюдение надлежащей формы влияет на его юридическую силу. Подтверждением этому могут служить доводы Верховного Суда Российской Федерации, изложенные в Определении от 03.10.2008 г. № 89-В08-6, согласно которым уведомление, направленное истцу о расторжении с ним срочного трудового договора, не имевшее ни номера, ни даты, без указания наименования организации, и подписанное лицом, не имеющим полномочий на принятие решения от имени работодателя об увольнении работников, не может являться надлежащим извещением о предстоящем увольнении, даже несмотря на то, что ст. 79 ТК РФ ничего о реквизитах уведомления не говорит¹¹.

- Содержания уведомительного акта.

Законодатель в нескольких статьях предписывает работодателю включать в уведомительный акт не только информацию о намерении адресата реализовать свое право, но и указать дополнительную информацию. Например, ч. 2 ст. 74 ТК РФ говорит о необходимости указания в уведомлении об изменении определенных сторонами условий трудового договора не только на предстоящие изменения, но и на вызвавшие их причины. Во избежание трудовых споров рекомендуется также указывать в таком уведомительном акте права и обязанности работника в течение срока уведомления, сроки принятия

¹⁰ «Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов. Методические рекомендации по внедрению ГОСТ Р 6.30-2003» (утв. Росархивом). – URL: <http://base.garant.ru/185891/>, свободный

¹¹ Определение Верховного Суда Российской Федерации от 3 октября 2008 г. N 89-В08-6. – URL: <http://www.vsrfg.ru>, свободный

решения работником и последствия его согласия либо отказа от продолжения работы в новых условиях.

Наличие в уведомлении сведений, предписанных законом, влияет на законность самой уведомительной процедуры, и суды обращают внимание на содержание уведомительных актов. Например, Ленинградский областной суд в Определении от 23.11.2011 № 33-5730/11, оставляя кассационную жалобу работодателя на решение суда первой инстанции, которым работник был восстановлен на работе, без удовлетворения, отметил, что у работодателя отсутствовали основания для изменения условий трудового договора и его расторжения на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, в том числе и по причине отсутствия в уведомлении причин, вызвавших необходимость изменения условий трудового договора¹². (ОЛ)

В некоторых случаях ТК РФ прямо не закрепляет необходимость проведения уведомительной процедуры, но она вытекает из смысла нормы. Так, ст. 75 ТК РФ не говорит о необходимости уведомления работника о реорганизации работодателя; в то же время, в случае несогласия продолжить работу работник может быть уволен с работы по п. 6 ст. 77 ТК РФ. Законодатель не определяет механизм реализации указанной нормы – как, в какой форме и в какие сроки должна проявляться инициатива на прекращение трудового договора и как работник должен узнать о предстоящей реорганизации. Потому представляется, что в данном случае работодатель должен уведомить работника о реорганизации путем вручения ему письменного уведомления для получения согласия либо отказа работника от продолжения трудовых отношений.

Таким образом, уведомительные процедуры играют весомую роль в осуществлении прав работодателем, служа правовой гарантией стабильности трудовых отношений ввиду направленности на ограничение «произвола» действий работодателя при реализации своих прав.

¹² Определение Ленинградского областного суда от 23 ноября 2011 № 33-5730/11. – URL: <http://oblsud.lo.sudrf.ru>, свободный