

ПРАВОВАЯ ПРИРОДА ИНДИВИДУАЛЬНЫХ АКТОВ РАБОТОДАТЕЛЯ

Жильцов Мирон Александрович

Доктор юридических наук, профессор кафедры трудового права Уральского государственного юридического университета (Екатеринбург), e-mail: miron7626@rambler.ru

Исходя из традиционного понимания работодателя как правоприменителя, суды в первой половине 2000-х гг. отказывали в иске о восстановлении на работе в том случае, если работодатель отменял свой приказ об увольнении работника во время рассмотрения судом спора о восстановлении на работе. Обычно признавалось, что работодатель имеет право как расторгнуть трудовой договор, так и восстановить работника в прежней должности своим волеизъявлением.

Практика начала меняться после того, как в 2006 г. Верховный Суд РФ высказал правовую позицию, согласно которой работодатель не может односторонним актом восстановить трудовые отношения с уволенным работником. В настоящее время суды исходят из того, что, расторгнув трудовой договор, работодатель не может своим волеизъявлением восстановить работника на работе, отменив приказ об увольнении. В ряде судебных решений говорится о том, что только суд может восстановить трудовые отношения в данном случае.

Проблема полномочий работодателя как правоприменителя требует глубокого осмысления на теоретическом уровне, так как сегодня в условиях изменения законодательства (появления главы, регуливающей дистанционный труд, норм, устанавливающих возможность предоставления персонала другим лицам) прежняя парадигма представляется несколько устаревшей.

Ключевые слова: природа, индивидуальные акты, работодатель

THE LEGAL NATURE OF INDIVIDUAL ACTS OF THE EMPLOYER

Zhiltsov Miron

Ural State Law University (Yekaterinburg), e-mail: miron@cardio-burg.ru

Proceeding from the traditional understanding of the employer as a law enforcer, the courts in the first half of the 2000s refused a claim for reinstatement at work in the event that the employer canceled his order to dismiss the employee while the court considered the dispute on reinstatement at work. Traditionally, it was recognized that the employer had the right both to dissolve the employment contract and to restore the employee in the previous position by his will.

Practice began to change in 2006 – after the Supreme Court of the Russian Federation had expressed a legal position according to which the employer couldn't restore his labour relations with the dismissed employee by his unilateral act. Currently the courts proceed from the fact that having terminated the employment contract the employer can't unilaterally restore the employee at work, canceling the dismissal order. In a number of judicial decisions it is said that only the court can restore labour relations in this case.

The problem of the powers of the employer as a law enforcer requires a deep theoretical understanding, as today the former paradigm seems somewhat outdated in the context of amendments to legislation – the emergence of a chapter regulating distance work, norms that establish the possibility of providing personnel to others.

Key words: nature, individual acts, employer

Работодатель как субъект трудового права занимает одно из ключевых мест в механизме правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

С. С. Алексеев в соответствии с тремя стадиями правового воздействия выделял три основных звена (элемента) механизма правового регулирования:

- юридические нормы* (нормативная основа);
- субъективные права и обязанности* (правоотношение);
- акты реализации прав и обязанностей.*

Кроме того, к числу основных элементов ученый относил *акты применения*, выражающие государственно-принудительное, индивидуализированное действие механизма правового регулирования¹.

При этом существуют узкий и широкий подходы к субъектам правоприменения.

Так, С. С. Алексеев исходил из того, что применение осуществляется компетентным органом, наделенным государственно-властными полномочиями². По его мнению, организации, выступающие в качестве субъектов оперативно-хозяйственной и социально-культурной деятельности, не применяют юридические нормы³.

Согласно другому подходу работодатель признается правоприменителем. Так, И. Я. Дюрягин полагал, что руководители местных органов отраслевой и специальной компетенции (трестов, комбинатов, предприятий, учреждений и организаций), осуществляя оперативное управление разнообразной деятельностью подчиненных им предприятий и организаций, издают приказы и распоряжения. Данные акты принимаются на основании и во исполнение законодательства, а также указаний вышестоящих органов. Они имеют силу в основном внутри соответствующих предприятий и организаций и обязательны для работников этих предприятий и организаций. Посредством правоприменительных актов руководители производственных и других объединений организуют работу трудовых коллективов, направляют их усилия на выполнение планов хозяйственного и социально-культурного строительства⁴.

Указанный подход был обоснован в период действия социалистического способа хозяйствования, когда все предприятия и учреждения были государственными и выполняли, по сути дела, роль низшего звена государственного управления экономикой.

Н. Г. Александров отмечал, что «выступающие в советском гражданском обороте от имени государственного социалистического юридического лица органы данного юридического лица отнюдь не являются органами коллектива работающих в данном предприятии (учреждении, хозяйстве) рабочих и служащих. Они являются органами Советского государства, органами советского народа»⁵.

Л. Я. Гинцбург указывал, что «осуществление государственной функции характеризует государственное предприятие как госорган, точнее, как государственный хозяйственный орган. Другой его важнейший признак как госоргана – исполнение воли государства»⁶.

Данная дискуссия имеет не только теоретическое, но и практическое значение. Более того, в настоящее время решение вопроса о том, является ли работодатель пра-

¹ Алексеев С. С. Проблемы теории права: курс лекций: в 2 т. Свердловск, 1972. Т. 1. С. 156.

² Там же. С. 166.

³ Алексеев С. С. Общая теория социалистического права. Вып. 4. Свердловск, 1966. С. 16.

⁴ Дюрягин И. Я. Применение норм советского права. Свердловск, 1973. С. 168.

⁵ Александров Н. Г. Трудовое правоотношение: моногр. М., 2008. С. 202.

⁶ Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977. С. 234.

воприменителем и, следовательно, выступают ли его акты правоприменительными актами, важно для разрешения ряда трудовых споров.

Традиционным полномочием работодателя считается право привлекать работника к дисциплинарной ответственности, в том числе увольнять за нарушение дисциплины труда, взыскивать с работника материальный ущерб в одностороннем порядке (в случаях, предусмотренных законом). Указанные действия работодателя оформляются его индивидуальными правовыми актами.

Исходя из традиционного понимания работодателя как правоприменителя, раньше суды, как правило, отказывали в иске о восстановлении на работе в том случае, если работодатель отменял приказ об увольнении работника во время рассмотрения судом спора о восстановлении на работе. Обычно признавалось, что работодатель имеет право как расторгнуть трудовой договор, так и восстановить работника в прежней должности своим волеизъявлением.

При этом суд разъяснял работнику, что с момента восстановления на работе он находится в трудовых отношениях с работодателем и должен немедленно по окончании судебного заседания появиться на рабочем месте. В противном случае работник может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. В приказе также говорилось о выплате работнику заработной платы за весь период вынужденного прогула.

Суд в таком случае, как правило, выносил решение об отказе в восстановлении на работе в силу отсутствия на момент вынесения решения предмета спора. Кроме того, суд мог взыскать минимальную компенсацию морального вреда, указывая, что права работника хотя и нарушены работодателем, но восстановлены им же в полном объеме.

В качестве примера можно привести трудовой спор, рассмотренный Ленинским районным судом Екатеринбурга в 2005 г. Истица обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы, компенсации морального вреда, внесении записи в трудовую книжку. В качестве основания иска указала, что год проработала у работодателя без оформления трудовых отношений, после чего была уволена по устному распоряжению работодателя. Работодатель в судебное заседание представил приказ о восстановлении работника на работе, внесении записи в трудовую книжку обо всем периоде работы, уплате за истицу налогов и иных сборов. Суд в иске отказал, указав, что отсутствует предмет спора, так как работодателем все требования работника фактически удовлетворены¹.

Подобная практика повсеместно существовала в первой половине 2000-х гг. Однако в 2006 г. Верховный Суд РФ высказал правовую позицию, согласно которой работодатель не может самостоятельно без участия работника исправить допущенное им при увольнении нарушение трудового законодательства, издав, например, приказ об отмене приказа об увольнении работника. Верховный Суд РФ при этом указал, что Трудовой кодекс РФ не предоставляет работодателю права совершать какие-либо 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 самого работодателя (*определение Верховного Суда РФ от 13 января 2006 г. № 46-В05-44²*).

Таким образом, в настоящее время суды, как правило, исходят из того, что, расторгнув трудовой договор, работодатель не может односторонним волеизъявлением

¹ Дело № 33-546/2005 // Архив Ленинского районного суда.

² СПС «КонсультантПлюс».

восстановить работника на работе, отменив приказ об увольнении. В ряде судебных решений говорится о том, что в подобных случаях только суд может восстановить трудовые отношения (*определение Сургутского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 6 апреля 2017 г. по гражданскому делу № 2-3953/2016, решение Черногорского городского суда Республики Хакасия от 8 мая 2015 г. по гражданскому делу № 2-896/2015*).

Проблема полномочий работодателя, реализуемых им в своих правовых актах, требует глубокого осмысления на теоретическом уровне, так как сегодня в условиях изменения судебной практики прежняя парадигма (когда работодатель воспринимался как правоприменитель) представляется несколько устаревшей.

В первую очередь необходимо решить вопрос о возможностях работодателя по одностороннему расторжению трудового договора и возврату после этого сторон в первоначальное состояние (существовавшее до прекращения трудового договора).

Трудовое законодательство России исходит из принципа свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности (ст. 2 Трудового кодекса РФ, далее – ТК РФ).

Статьи 21 и 22 ТК РФ признают как за работниками, так и за работодателями право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

Как разъяснено в п. 10 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 28 сентября 2010 г.)¹, заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя и ТК РФ не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения.

Все сказанное позволяет сделать вывод, что, по существу, ТК РФ закрепляет (и Верховный Суд РФ так это и понимает) принцип свободы заключения трудового договора, который, тем не менее, именно таким образом в кодексе не сформулирован.

ТК РФ исходит также из того, что работник вправе свободно расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя не менее, чем за две недели (ст. 80 ТК РФ).

В то же время работодатель подобной свободой расторжения трудового договора не обладает. В ТК РФ реализован подход казуистического перечисления оснований расторжения трудового договора.

Предмет трудового права и метод правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с трудовыми отношений диктует особые правила соотношения абстрактного и казуистического изложения трудовых норм. В том случае, когда речь идет о возложении дополнительной ответственности на работников, об ограничении их прав по каким-либо основаниям, необходимо казуистическое перечисление таких оснований. При этом правоприменителем, т. е. субъектом применения мер ответственности, либо лицом, ограничивающим права работника, выступает работодатель (расторжение трудового договора по инициативе работодателя, случаи полной материальной ответственности работника и т. п.).

Думается, подход российского законодателя к установлению перечня оснований увольнения через их казуистическое перечисление в виде закрытого перечня является достижением юридической техники, учитывающим особенности предмета, мето-

¹ Бюл. Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

да трудового права, а также конкретные социально-экономические условия развития российского общества; отказ от данного достижения был бы нарушением принципа преемственности в развитии науки трудового права и трудового законодательства.

Если увольнение работника по инициативе работодателя – это одностороннее расторжение трудового договора, может ли работодатель в одностороннем порядке отменить такое одностороннее расторжение? Для ответа на данный вопрос необходимо определить правовой статус работодателя. Если исходить из того, что трудовые отношения прекращены полностью и все права и обязанности между работником и работодателем прекратились, едва ли работодатель может совершать юридически значимые действия в отношении работника. Метод трудового права исходит из того, что на стадии заключения трудового договора работник и работодатель равны, а на стадии исполнения между работником и работодателем появляются отношения власти-подчинения. В то же время если между сторонами прекращены трудовые отношения, то они становятся юридически равными и работодатель на данной стадии уже не обладает дисциплинарной или хозяйской властью в отношении работника.

Вправе ли работодатель в этом случае издать правоприменительный акт, т. е. приказ, который должен быть обязателен для работника? С. С. Алексеев выделял следующие особенности правоприменительной деятельности:

- 1) деятельность, специально направленная на претворение норм права в жизнь;
- 2) деятельность, имеющая государственно-властный характер;
- 3) деятельность, осуществляемая специальными компетентными органами¹.

Анализ указанных признаков позволяет сделать вывод о том, что приказ работодателя о восстановлении на работе не будет обладать двумя последними признаками правоприменительного акта, а работник не обязан подчиняться данному приказу.

Таким образом, можно констатировать, что после прекращения трудовых отношений по любым основаниям между бывшими работником и работодателем могут существовать только непосредственно связанные с трудовыми отношениями (по разрешению трудовых споров, по материальной ответственности, по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

Если проанализировать правовую сущность индивидуальных правовых актов работодателя, то можно сделать вывод, что сегодня указанные акты носят скорее правоореализационный характер, а не правоприменительный.

Необходимо признать, что в современных экономических и правовых условиях, когда большое количество работодателей уже не являются государственными предприятиями и учреждениями и не выполняют функции по государственному управлению, говорить о государственно-властном характере приказов работодателя нельзя.

Несомненно, в рамках организации (индивидуального предпринимателя) приказ работодателя будет носить властный характер в отношении работника, но это будет проявление директивной, дисциплинарной власти работодателя.

Необходимо отметить, что такие ученые, как А. К. Безина, А. А. Бикеев, Д. А. Сафина, ограничивали индивидуально-договорное регулирование, осуществляемое в рамках трудовых отношений, и правоприменительное регулирование, реализуемое

¹ Алексеев С. С. Общая теория социалистического права. С. 8.

управомоченными на то государством соответствующими государственными и общественными органами¹.

Изложенное позволяет также сделать очень важный вывод о том, что в настоящее время публичность метода трудового права выражается прежде всего в государственных гарантиях, которые предоставляются работникам, но не в дисциплинарной власти работодателя.

Таким образом, можно говорить о работодателе не как о правоприменителе, а как о лице, реализующем свои работодательские полномочия и издающем с этой целью односторонние акты – приказы.

С. С. Алексеев, анализируя акты реализации прав и обязанностей, понимал под ними действия субъектов, в которых осуществляются выраженные в правах и обязанностях возможности и требования. При этом реализация прав и обязанностей нередко состоит в чисто фактической деятельности, но может воплощаться и в обо-собленных актах. По мысли ученого, «именно здесь происходит „перевод“ предписаний юридических норм (сначала выраженных в правах и обязанностях) в то фактическое, реальное поведение участников общественных отношений, на которое было направлено правовое регулирование»².

Анализ приказов, издаваемых работодателем, позволяет сделать вывод о том, что правовая природа указанных актов неоднородна. Одни действительно носят правореализационный характер и влекут возникновение или прекращение прав и обязанностей субъектов трудовых отношений. Другие выполняют функции учетно-распорядительных документов и, по сути дела, дублируют иные акты или соглашения, принимаемые работодателем или заключаемые работодателями с работниками.

К первой группе приказов можно отнести приказы о расторжении трудового договора, которые издаются работодателем в соответствии со ст. 77, 81, 83, рядом других статей ТК РФ, а также в соответствии с федеральными законами. В данную группу входят также приказы о привлечении работника к материальной ответственности (ч. 1 ст. 248 ТК РФ). Указанные акты являются документальным выражением односторонней воли работодателя; издавая их, работодатель реализует свои работодательские полномочия.

К группе правореализационных приказов также относятся приказы о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику и вообще любого отпуска, период предоставления (или предоставление само по себе) которого зависит от воли работодателя. Издавая приказ о направлении работника в ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель исполняет обязанность по реализации конституционного права работника на отпуск.

Что касается второй группы приказов, то, как отмечалось ранее, указанные акты не являются правореализационными, кроме того, они не правоприменительные, так как работодатель в настоящее время не выполняет функции правоприменителя.

На основании изложенного можно сделать вывод о том, что сегодня работодатель не признается правоприменителем, приказы и распоряжения, влекущие возникновение, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей работников, носят не правоприменительный, а правореализационный характер.

¹ Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984. С. 26.

² Алексеев С. С. Проблемы теории права: курс лекций. Т. 2. С. 160.

Библиография

Александров Н. Г. Трудовое правоотношение: моногр. М., 2008.

Алексеев С. С. Общая теория социалистического права. Вып. 4. Свердловск, 1966.

Алексеев С. С. Проблемы теории права: курс лекций: в 2 т. Свердловск, 1972. Т. 1.

Безина А. К., Бикеев А. А., Сафина Д. А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. Казань, 1984.

Гинцбург Л. Я. Социалистическое трудовое правоотношение. М., 1977.

Дело № 33-546/2005 // Архив Ленинского районного суда.

Дюрягин И. Я. Применение норм советского права. Свердловск, 1973.

О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (ред. от 28 сентября 2010 г.) // Бюл. Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Определение Верховного Суда РФ от 13 января 2006 г. № 46-В05-44 // СПС «КонсультантПлюс».

Bibliography

Aleksandrov N. G. Trudovoe pravootnoshenie: monogr. M., 2008.

Alekseev S. S. Obshhaya teoriya socialisticheskogo prava. Vyp. 4. Sverdlovsk, 1966.

Alekseev S. S. Problemy teorii prava: kurs lekcij: v 2 t. Sverdlovsk, 1972. T. 1.

Bezina A. K., Bikeev A. A., Safina D. A. Individual'no-dogovornoe regulirovanie truda rabochix i sluzhashhix. Kazan', 1984.

Delo № 33-546/2005 // Arxiv Leninskogo rajonnogo suda.

Dyuryagin I. Ya. Primenenie norm sovetskogo prava. Sverdlovsk, 1973.

Gincburg L. Ya. Socialisticheskoe trudovoe pravootnoshenie. M., 1977.

О примененіи судами Россійской Федерациі Трудового кодекса Россійской Федерациі: postanovlenie Plenuma Verxovnogo Suda RF ot 17 marta 2004 g. № 2 (red. ot 28 sentyabrya 2010 g.) // Byul. Verxovnogo Suda RF. 2004. № 6.

Opređenje Verxovnogo Suda RF ot 13 yanvarya 2006 g. № 46-V05-44 // SPS «Konsul'tantPlyus».