

УДК 349.222.2:340.13

**СООТНОШЕНИЕ ПРАВОВЫХ НОРМ, УСТАНОВЛИВАЮЩИХ
ПРАВО РАБОТОДАТЕЛЯ
НА АННУЛИРОВАНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Сонин О. Е.

Крымский федеральный университет им. В. И. Вернадского

В статье анализируются закрепленные в положениях Трудового кодекса нормативные положения, наделяющие работодателя правом расторгнуть и/или аннулировать заключенный трудовой договор в случае невыхода работника на работу, устанавливается соотношение закрепленных в таких нормативных положениях правовых норм. В результате проведенного анализа делается вывод о невозможности квалификации таких конкурирующих правовых норм как общих и специальных и об отсутствии в связи с этим возможности разрешения возникающих между ними коллизий при помощи логических приемов толкования, которые (коллизии) предлагается разрешать с учетом принципов правового регулирования трудовых отношений, закрепленных в ст. 2 ТК РФ. С учетом изложенного также обосновываются предложения о внесении соответствующих изменений в Трудовой кодекс и практику его применения судами и иными юрисдикционными органами.

Ключевые слова: аннулирование трудового договора, расторжение трудового договора; толкование правовых норм.

Трудовой кодекс Российской Федерации не только продолжил сложившиеся в отечественном законодательстве о труде традиции правового регулирования, предполагающие выделение среди оснований прекращения трудовых правоотношений таких, которые предполагают волеизъявление лиц, в них участвующих, в связи с чем, в частности, закрепил право работодателя на расторжение трудового договора с работником (п. 4 ст. 77; ст. 81 ТК), но и наряду с этим установил новую правовую конструкцию аннулирования трудового договора (часть четвертая ст. 61 ТК), которая ранее нормами трудового права не закреплялась, хотя на необходимость этой правовой конструкции и указывалось применительно к ранее действовавшему Кодексу законов о труде.

Появление этой последней правовой конструкцией было встречено наукой трудового права достаточно спокойно, не вызвало особого интереса. Иногда анализ права работодателя аннулировать трудовой договор с работником, который в день начала работы не приступил к работе, ограничивается констатацией самого факта закрепления такого права новым Трудовым кодексом.

Такое положение вещей едва ли может быть признано приемлемым, а уровень осмысления в науке трудового права как самой правовой конструкции аннулирования трудового договора, так и соотношения этого права работодателя с правом работодателя на расторжение трудового договора с работником, – достаточным и полностью удовлетворяющим как потребности общественных отношений, на которые распространяются соответствующие нормы трудового права, так и потребности практики правоприменения, испытывающей сложности при толковании и применении соответствующих правовых норм.

Изложенное, на наш взгляд, подтверждает актуальность поставленной в настоящей статье проблемы и предопределяет ее цель – установить соотношение правовых норм, устанавливающих право работодателя на аннулирование и расторжение трудового договора.

Как отмечала М. В. Лушникова, в связи с закреплением Трудовым кодексом РФ права работодателя на аннулирование трудового договора «возникал закономерный вопрос: в чем принципиальное отличие увольнения работника за прогул (с первого дня прогула) от вышеназванного случая аннулирования трудового договора? В обоих случаях инициатором увольнения выступает работодатель, причина отсутствия работника является неуважительной, бремя доказывания основания лежит на работодателе» [2].

К сожалению, сама по себе такая постановка вопроса обусловила анализ М. В. Лушниковой не столько правоприменительных проблем, возникших вследствие включения в ст. 61 ТК части четвертой, закрепляющей правовую конструкцию аннулирования трудового договора, сколько причин, обусловивших принятие законодателем такого решения, и путей исправления этой правотворческой ошибки.

Следует согласиться с тем, что такой анализ является необходимым, поскольку он направлен на совершенствование действующего трудового законодательства и позволит снять на будущее затруднения, возникающие в настоящее время у правоприменительных органов при толковании норм трудового права.

Вместе с тем, этого очевидно недостаточно, поскольку проблемы применения правовых норм, установленных положениями подпункта «а» п. 6 ст. 81 и части четвертой ст. 61 ТК РФ и сохраняющих в настоящее время свою юридическую силу, как правило остаются за пределами внимания ученых – специалистов в области трудового права либо решаются мимоходом: «Часто увольнение за прогул применяется, если сотрудник, заключивший трудовой договор вообще не вышел на работу с первого дня, то есть не приступил к исполнению своих обязанностей. В данном случае трудовой договор аннулируется, а не расторгается за прогул (ч. 4 ст. 61 ТК РФ» [3], без какой-либо аргументации.

В такой ситуации суды, лишённые возможности опереться на рекомендации юридической науки, разрешают трудовые споры по искам о восстановлении работников на работе следующим образом: «В соответствии со ст. 61 Трудового кодекса Российской Федерации... трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем... Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором... Если работник не приступил к работе в установленный срок... то трудовой договор аннулируется. Таким образом, если трудовые отношения не возникли, то они не могут быть прекращены сторонами трудового договора, а трудовой договор не может быть расторгнут в установленном порядке. Статьей 61 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрен механизм отказа от исполнения обязательств сторон, регламентированных таким договором, путем его аннулирования» [4].

Приведенное определение Судебной коллегии по гражданским делам исходит из того, что в случае, если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок, то трудовые отношения не возникли. Такое утверждение противоречит процитированным в нем положениям ст. 61 ТК, согласно которым трудовой договор вступает в силу со дня его подписания, а работник несет обязанность при-

ступить к работе в определенный трудовым договором срок; изложенное означает, что вследствие вступления в силу трудового договора возникли трудовые отношения и составляющие его содержание права и обязанности (что также подтверждается правилом части первой ст. 16 ТК).

Таким образом, не основанным на законе является и основной вывод, сделанный судом в названном определении, о том, что ст. 61 ТК устанавливает правовое средство, позволяющее внести формальную определенность в отношения работника и работодателя, которые трудовой договор заключили, однако не приступили к его исполнению ввиду того, что работник не приступил к работе по такому договору. Необходимо также отметить, что этот вывод текстуально сформулирован судом предельно неудачно: не выдерживает критики формулировка «механизм отказа от исполнения обязательств сторон» не возникших трудовых отношений.

На наш взгляд, приведенное и подобные ему судебные решения обязаны своим существованием тому, что что юридическая наука не только не обеспечила правоприменительную практику средствами разрешения коллизий между правовыми нормами, подобными закрепленным в подпункте «а» п. 6 ст. 81 и части четвертой ст. 61 ТК, но и сама оказалась неспособной такую коллизию обнаружить и правильно определить ее содержание.

Содержание коллизии между правовыми нормами, закрепленными в названных законодательных положениях, может быть определено так: исключает ли предоставление работодателю права аннулировать трудовой договор в случае невыхода работника на работу в первый день работы возможность расторжения работодателем с таким работником трудового договора за совершение прогула.

На наш взгляд, правильное применение правовых норм, закрепленных в положениях подпункта «а» п. 6 ст. 81 и части четвертой ст. 61 ТК, и подобных им правовых норм, предполагает последовательное разрешение следующих вопросов.

Во-первых, необходимо разрешить вопрос о сфере действия указанных правовых норм.

Правильное разрешение поставленного вопроса предполагает анализ гипотез обеих правовых норм. Результатом такого анализа с неизбежностью станет вывод о том, что правовая норма, закрепленная в положении подпункта «а» п. 6 ст. 81 ТК распространяется на случаи невыполнения работником обязанности приступить к работе в любой день существования трудовых правоотношений (как в первый, так и в последующий). Текст названного законодательного положения не дает никаких оснований для вывода о том, что закрепленная им правовая норма не может применяться к случаям, когда отсутствие работника на работе имело место в день начала работы, обусловленный трудовым договором. Вместе с тем, закрепленная в этом законодательном положении правовая норма наделяет работодателя правом расторгнуть трудовой договор с работником лишь в случае отсутствия работника на работе без уважительных причин.

Правовая же норма, закрепленная в части четвертой ст. 61 ТК, распространяется лишь на случаи, когда работник отсутствовал на работе (не приступил к работе) в день начала работы и не применима к случаям, когда работник не вышел на работу во второй и последующие дни. Кроме того, данная правовая норма применяется вне зависимости от того, имелись ли на стороне работника уважительные причины для отсутствия на работе.

Во-вторых, необходимо с учетом изложенного выше разрешить вопрос о возможности признания этих правовых норм общей и специальной правовыми нормами (и о том, какая из них является общей, а какая – специальной).

Поскольку общественные отношения, на которые распространяются исследуемые правовые нормы не соотносятся как род и вид. Сферы действия этих правовых норм частично совпадают: норма, наделяющая работодателя правом расторгнуть трудовой договор, распространяется на все случаи невыхода работника на работу, если при этом действия работника содержат признак противоправности; норма, наделяющая работодателя правом аннулировать трудовой договор с работников, распространяется на случаи невыхода работника на работу исключительно в день начала работы, однако независимо от того, содержат ли такие действия работника признак противоправности.

Таким образом, возможность признания таких правовых норм общей и специальной отсутствует.

В-третьих, необходимо решить вопрос о возможности разрешения коллизии между этими правовыми нормами логическими средствами. На наш взгляд, такая возможность отсутствует: признаваемые юридической наукой и правоприменительной практикой правила о преимущественном применении специальной правовой нормой перед общей и позднее принятой перед принятой ранее в данном случае неприменимы, поскольку конкурирующие правовые нормы не соотносятся как общая и специальная, а также установлены положениями Трудового кодекса.

Следовательно, для разрешения вопроса о том, исключает ли предоставление работодателю права аннулировать трудовой договор в случае невыхода работника на работу в первый день работы возможность расторжения работодателем с таким работником трудового договора за совершение прогула, необходимо использовать такой инструмент, как взвешивание ценностей. Поскольку согласно ст. 2 Конституции РФ и ст. 1 ТК основной ценностью в Российской Федерации признается человек, постольку необходимым и неизбежным является вывод о том, что закрепление в части четвертой ст. 61 ТК правовой нормы, наделяющей работодателя правом аннулирования трудового договора с работником, который не приступил к работе, обуславливает ее преимущественное применение перед правовой нормой, закрепленной в подпункте «а» п. 6 ст. 61 ТК, а работодатель не имеет право расторгать с работником, который в обусловленный трудовым договором день начала работы не приступил к работе без уважительных причин, трудовой договор за совершение прогула.

На наш взгляд, такое состояние трудового законодательства, которое обуславливает необходимость отказа от использования логических приемов толкования правовых норм и разрешения возникающих между ними коллизий и влечет необходимость перехода к взвешиванию ценностей, является неприемлемым. Соответственно, законодателю следует прислушаться к рекомендациям науки трудового права, которые сформулированы в порядке предложений по совершенствованию законодательства, и отказаться от закрепления в Трудовом кодексе РФ правовой конструкции аннулирования трудового договора. Еще более значительным шагом в направлении совершенствования правового регулирования трудовых отношений мог бы стать полный отказ законодателя от закрепления в положениях актов законодательства о труде правовых норм, сферы действия которых частично совпадает.

Список литературы

1. Трудовой кодекс РФ. Принят Государственной Думой 21.12.2001 // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2002. – № 1 (часть 1). – Ст. 3.
2. Лушникова М. В. Условия действительности договоров о труде, изменение юридической квалификации договоров о труде, аннулирование трудового договора: вопросы теории и практики / М. В. Лушникова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения 01.10.2018).
3. Никифорова Н. А. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Увольнение за прогул /Н. А. Никифорова. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : СПС «КонсультантПлюс» (Дата обращения 01.10.2018).
4. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12.09.2008 по делу № 19-В08-15. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : СПС «Консультант-Плюс» (Дата обращения 01.10.2018).

Sonin O. The ratio of legal norms that establish the right of the employer to cancel and terminate the employment contract // Scientific notes of V. I. Vernadsky crimean federal university. Juridical science. – 2019. – Т. 5 (71). № 2. – P. 329-333.

The article analyzes the statutory provisions enshrined in the Labor Code provisions that give the employer the right to terminate and / or cancel an employment contract in case of an employee's absenteeism, the ratio of legal norms enshrined in such regulations. As a result of the analysis, it is concluded that it is impossible to qualify such competing legal norms as general and special and that there is therefore no possibility of resolving any conflicts arising between them using logical interpretation techniques that (conflicts) are proposed to be resolved taking into account the principles of legal regulation of labor relations, enshrined in art. 2 of the Labor Code of the Russian Federation. In view of the above, the proposals for amending the Labor Code and the practice of its application by the courts and other jurisdictional bodies are also justified.

Keywords: cancellation of the employment contract, termination of the employment contract; interpretation of legal norms.

Spisok literaturey

1. Trudovoj kodeks RF. Prinyat Gosudarstvennoj Dumoj 21.12.2001 // Sобрание zakonodatel'stva Rossijskoj Federacii. – 2002. – № 1 (chast' 1). – St. 3.
2. Lushnikova M. V. Usloviya dejstvitel'nosti dogovorov o trude, izmenenie yuridicheskoy kvalifikacii dogovorov o trude, annullirovanie trudovogo dogovora: voprosy teorii i praktiki / M. V. Lushnikova. [EHlektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : SPS «Konsul'tantPlyus» (Data obrashcheniya 01.10.2018).
3. Nikiforova N. A. Rastorzhenie trudovogo dogovora po iniciative rabotodatelya. Uvol'nenie za progul /N. A. Nikiforova. [EHlektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : SPS «Konsul'tantPlyus» (Data obrashcheniya 01.10.2018).
4. Opredelenie Sudebnoj kollegii po grazhdanskim delam Verhovnogo Suda Rossijskoj Federacii ot 12.09.2008 po delu № 19-V08-15. [EHlektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : SPS «Konsul'tantPlyus» (Data obrashcheniya 01.10.2018).