

УДК 349.227:347.9(476)

СПОРЫ О ВОССТАНОВЛЕНИИ НА РАБОТЕ ЛИЦ, УВОЛЕННЫХ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН: О НЕКОТОРЫХ ПРОБЛЕМАХ ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКИ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

В. П. Скобелев

Белорусский государственный университет

Поступила в редакцию 12 марта 2025 г.

Аннотация: в статье анализируются материально-правовые и процессуальные особенности рассмотрения споров о восстановлении на работе лиц, уволенных по соглашению сторон, в контексте разъяснений, которые были даны Пленумом Верховного Суда Республики Беларусь в Постановлении от 21 декабря 2023 г. № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров». Показано, что данные разъяснения, с одной стороны, имеют дискуссионный характер (в той части, в которой указывают, что мотивы заключения соглашения об увольнении правового значения не имеют), с другой стороны, не охватывают всего спектра возникающих в правоприменительной практике проблем (в частности, связанных с тем, каким образом стороны могут достичь договоренности об отмене соглашения об увольнении и каковы последствия ситуации, если одна из сторон достигнутой договоренности не придерживается).

Ключевые слова: работник, наниматель, увольнение по соглашению сторон, спор о восстановлении на работе.

DISPUTES ON THE REINSTATEMENT OF PERSONS DISMISSED BY MUTUAL AGREEMENT: SOME PROBLEMS OF LAW ENFORCEMENT PRACTICE AT THE REPUBLIC OF BELARUS

V. P. Skobelev

Belarusian State University

Abstract: the article analyzes the substantive and procedural features of the consideration of disputes on the reinstatement of persons dismissed by agreement of the parties, in the context of the clarifications given by the

© Скобелев В. П., 2025

Plenum of the Supreme Court of the Republic of Belarus in the Resolution of December 21, 2023 № 9 “On the application of legislation by the courts when considering civil cases on termination of employment contracts”. It is shown that these clarifications, on the one hand, are of a debatable nature (in the part that indicates that the motives for concluding an agreement on dismissal have no legal significance), on the other hand, do not cover the full range of problems arising in law enforcement practice (in particular, related to how the parties can reach an agreement to cancel the agreement on dismissal and what are the consequences of the situation if one of the parties does not adhere to the agreement reached).

Key words: employee, employer, dismissal by mutual agreement, dispute over reinstatement.

21 декабря 2023 г. Пленум Верховного Суда Республики Беларусь принял постановление № 9 «О применении судами законодательства при рассмотрении гражданских дел о прекращении трудовых договоров» (далее – Постановление 2023 г. № 9), которое заменило собой ранее действовавшие постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 г. № 2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» (далее – Постановление 2001 г. № 2) и от 26 июня 2008 г. № 4 «О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с контрактной формой найма работников» (далее – Постановление 2008 г. № 4). Постановление 2023 г. № 9 посвящено материально-правовым и процессуальным особенностям рассмотрения судами споров о восстановлении на работе лиц, уволенных по различным основаниям, в том числе и по такому основанию, как соглашение сторон – п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Особое внимание следует обратить на разъяснения высшей судебной инстанции страны, которые даны по поводу последней категории споров, поскольку, с одной стороны, эти разъяснения имеют дискуссионный характер, а, с другой – не охватывают собой всего спектра возникающих в правоприменительной практике проблемных вопросов, тем более что в отечественной доктрине¹ соответствующие вопросы должного освещения не получили.

¹ См., напр.: Актуальные проблемы правового положения субъектов трудового права и права социального обеспечения (современное состояние и перспективы развития законодательства) : сб. науч. ст. / под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. Минск, 2017; Правовые гарантии эффективной занятости в Республике Беларусь: современное состояние и актуальные направления развития законодательства / Е. И. Астапов [и др.] ; под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. Минск, 2020; Теоретико-прикладные аспекты занятости и эффективной организации труда в современных условиях : сб. науч. ст. / под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. Минск, 2019; Теоретико-прикладные аспекты ответственности в трудовом праве и праве социального обеспечения в контексте реализации приоритетов социально-экономического развития Республики Беларусь / А. Г. Апенюк [и др.] ; под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. Минск, 2021.

О значении мотивов действий сторон при заключении соглашения о прекращении трудового договора. В ч. 1 п. 11 Постановления 2023 г. № 9 закреплено: «При рассмотрении дел об увольнении по соглашению сторон (пункт 1 части второй статьи 35 ТК) судам необходимо выяснять, действительно ли работник и наниматель достигли соглашения о прекращении трудового договора в определенный ими срок и является ли это соглашение добровольным. Мотивы соглашения сторон о прекращении трудового договора не имеют правового значения».

Тем самым здесь с некоторыми модификациями заимствованы разъяснения, которые в свое время были даны применительно к контрактной форме найма работников в ч. 1 п. 17 Постановления 2008 г. № 4: «Обратить внимание судов, что при рассмотрении споров работников о прекращении контракта по соглашению сторон (ст. 37 ТК) подлежат проверке доводы работника и нанимателя о достигнутом соглашении на прекращение трудового договора в определенный ими срок... При этом для правильного разрешения судами споров о законности прекращения контракта не имеют значения мотивы, по которым работником подано заявление об увольнении по соглашению сторон».

Сложно согласиться с тем, что, как отмечено во втором предложении ч. 1 п. 11 Постановления 2023 г. № 9, «мотивы соглашения сторон о прекращении трудового договора не имеют правового значения». Более того, подобное разъяснение, на наш взгляд, противоречит указанию первого предложения ч. 1 п. 11 Постановления 2023 г. № 9 о том, что «судам необходимо выяснять... является ли это соглашение добровольным». Ведь мотивы соглашения сторон об увольнении работника по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК могут свидетельствовать как раз о том, что данное соглашение не является (по крайней мере, со стороны работника) добровольным.

В связи с этим нужно обратить внимание на те указания, которые были даны Пленумом Верховного Суда Республики Беларусь в Постановлении 2001 г. № 2 по поводу споров о восстановлении на работе работников, уволенных по собственному желанию (п. 3 ч. 2 ст. 35, ст. 40 ТК), и которые (указания) в Постановление 2023 г. № 9 не вошли. Согласно ч. 1 п. 21 Постановления 2001 г. № 2 при рассмотрении таких споров судам предписывалось иметь в виду, что «расторжение трудового договора по собственному желанию работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным волеизъявлением. Доводы истца о том, что наниматель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, подлежат тщательному исследованию в судебном заседании. Если истец утверждает, что заявление об увольнении было подано под угрозой его увольнения за виновные действия, то при установлении, что им действительно были совершены такие действия и у

нанимателя имелись основания для увольнения истца, подачу заявления об увольнении по собственному желанию нельзя считать вынужденной».

Мы не согласны с указанием о том, что если заявление об увольнении по собственному желанию было подано работником под влиянием угрозы со стороны нанимателя уволить его за виновные действия, которые действительно имели место, то подачу заявления работником нельзя считать вынужденной. Ведь воля работника, направленная на прекращение трудовых отношений по п. 3 ч. 2 ст. 35, ст. 40 ТК, формировалась здесь не свободно (под действием угрозы нанимателя), а значит, и проявление данной воли вовне в форме подачи заявления об увольнении следует считать не свободным, а вынужденным. Однако наибольшее значение в приведенном разъяснении имеет другое, а именно признание того, что судам все-таки следует учитывать мотивы совершения юридически значимых действий в сфере трудовых отношений.

В обозначенной части (в части указания на необходимость учета мотивов совершенных действий) приведенное разъяснение актуально и для случаев увольнения работника по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК, тем более что с точки зрения техники его оформления подобное увольнение ничем не отличается от увольнения по п. 3 ч. 2 ст. 35, ст. 40 ТК. Ведь и в том, и в другом случае работником подается заявление об увольнении с указанием соответствующего основания, а уполномоченным должностным лицом нанимателя на заявлении делается заверяемая его подписью запись «согласовано» («в приказ», «уволить» и т.п.). Просто в первом случае совершение такой записи будет означать достижение между работником и нанимателем соглашения об увольнении по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК, а втором случае – санкционирование (одобрение) нанимателем одностороннего волеизъявления работника, направленного на его увольнение по п. 3 ч. 2 ст. 35, ст. 40 ТК.

Значит, при увольнении работника по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК (точно так же, как и при увольнении по п. 3 ч. 2 ст. 35, ст. 40 ТК) воля работника, направленная на прекращение трудовых отношений, может формироваться не свободно, а под влиянием угроз нанимателя уволить работника за совершенные им виновные действия. Очевидно, что соглашение сторон об увольнении, достигнутое при таком порядке формирования воли работника, не может считаться доброкачественным, оно, выражаясь терминологией гражданского права, должно признаваться недействительным.

Если проводить далее аналогии с гражданским правом, то увольнение работника по соглашению сторон в условиях, когда он подлежал увольнению по совсем другому основанию (за те или иные виновные действия), можно образно назвать притворной сделкой, т.е. сделкой, которая была со-

вершена с целью прикрыть совершенно другую сделку. А согласно п. 2 ст. 171 Гражданского кодекса Республики Беларусь притворная сделка является ничтожной, и к сделке, которую стороны действительно имели в виду, подлежат применению правила, относящиеся к сделке с учетом ее существа.

В пользу вывода о неправомерности действий нанимателя, склонившего работника к прекращению трудового договора по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК под угрозой его увольнения за дисциплинарный проступок, свидетельствуют и положения Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций», которые сокрытие (подмену) основания увольнения работника при наличии повода для его увольнения за совершение виновных действий трактуют как грубое нарушение трудовых обязанностей, влекущее безусловное привлечение руководителя организации к дисциплинарной ответственности вплоть до увольнения с занимаемой должности (абз. 3 подп. 4.2 п. 4), а сокрытие руководителем организации фактов нарушения работниками трудовых обязанностей либо непривлечение без уважительных причин виновных лиц к установленной законодательством ответственности за такие нарушения квалифицируют в качестве основания увольнения руководителя организации по дискредитирующим обстоятельствам (подп. 6.9 п. 6).

Следовательно, в случае, когда наниматель под угрозой увольнения работника за виновные действия вынудил его подать заявление о прекращении трудовых отношений по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК, суд должен признать увольнение работника незаконным и на работе его восстановить. В такой ситуации наниматель получит возможность уволить восстановленного на работе работника за те реальные виновные действия, которые им прежде были совершены, конечно, при условии, что к данному времени у нанимателя сохранится желание уволить работника (безусловно, при формировании и реализации своих желаний наниматель должен принимать во внимание положения подп. 6.9 п. 6 Декрета Президента Республики Беларусь от 15 декабря 2014 г. № 5 «Об усилении требований к руководящим кадрам и работникам организаций») и в наличии будут все необходимые для этого объективные предпосылки, в том числе не истечет срок привлечения работника к дисциплинарному взысканию в виде увольнения.

Таким образом, выяснение мотивов, которыми руководствовались работник и наниматель при заключении соглашения о прекращении трудового договора, имеет большое значение для правильного разрешения трудового спора. В описанном выше примере мотивом заключения соглашения для нанимателя являлось, вероятно, стремление побыстрее и без особых сложностей избавиться от «неудобного работника», а для работ-

ника – стремление избежать увольнения по «нехорошей статье». Другой вопрос, что и работник, и наниматель, скорее всего, постараются, образно говоря, не выносить сор из избы, вследствие чего произошедший между ними конфликт до суда, наверное, не дойдет, а если и дойдет, то его стороны вряд ли будут публично афишировать те истинные мотивы, которыми они руководствовались при заключении соглашения о прекращении трудового договора. Тем более что и наличие у сторон данных мотивов будет весьма проблематично достоверно доказать (если, конечно, стороны сами не признаются в подобных мотивах).

Однако в одном случае, на наш взгляд, возникший между нанимателем и работником конфликт, приведший к неправильному увольнению работника по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК, до суда непременно дойдет (и правоприменительная практика подтверждает данный вывод). Мы имеем в виду ситуацию, когда наниматель искусственно создал у работника впечатление о том, что им якобы было совершено какое-то правонарушение в области трудовых отношений (например, ввел работника в заблуждение или попросту обманул относительно некоторых обстоятельств, инсценировал некую противоправную ситуацию и т.п.), и, «шантажируя» работника данным обстоятельством, вынудил его оформить увольнение по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК, однако впоследствии работник выяснил, что никаких правонарушений он в действительности не допускал, и в связи с этим принял решение отстоять свои права и охраняемые законом интересы.

Если в такой ситуации работник предъявит иск о восстановлении на работе и указанные обстоятельства найдут свое подтверждение в суде, то суд, на наш взгляд, обязан будет вынести решение о восстановлении работника на работе и, кроме того, постановить в отношении нанимателя частное определение по фактам допущенных им неправомерных действий, направленных на склонение работника к увольнению. При этом наниматель уже не будет иметь возможности впоследствии уволить восстановленного работника за ранее совершенные им (до увольнения по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК) виновные действия, так как последние места не имели.

Отмена соглашения об увольнении. В первом предложении ч. 2 п. 11 Постановления 2023 г. № 9 указано, что «отмена договоренности о прекращении трудовых отношений по пункту 1 части второй статьи 35 ТК возможна только по взаимному согласию работника и нанимателя», что является совершенно верным подходом, так как по общему правилу² лю-

² Исключения из данного правила составляют случаи, когда законодательство допускает односторонний отказ стороны, в том числе через суд, от договора, а также признание договора по инициативе одной из сторон недоброкачественным (недействительным, незаключенным) в судебном порядке.

бой договор сторон может быть отменен (девальвирован, заменен) только другим (более поздним) их договором, но никак не односторонним волеизъявлением одной из сторон. В несколько иной текстуальной форме такая же позиция была отражена и в п. 18 Постановления 2001 г. № 2, ч. 1 п. 17 Постановления 2008 г. № 4: «Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при взаимном согласии нанимателя и работника». В связи с этим возникает вопрос, каким именно образом стороны трудового договора могут отменить свое соглашение о прекращении трудовых отношений и как не спутать (не смешать) такую отмену с попыткой нанимателя или работника отказаться от данного соглашения в одностороннем порядке.

А) Отмена соглашения об увольнении в письменной форме. Как уже было отмечено выше, соглашение об увольнении заключается путем подачи работником заявления об увольнении по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК и последующего проставления уполномоченным должностным лицом нанимателя на данном заявлении положительной резолюции («согласовано», «в приказ», «уволить» и т.п.), заверенной его подписью. Очевидно, что и отмена (а если быть более точным, то расторжение) данного соглашения может происходить (и на практике именно так чаще всего и происходит) по аналогичному алгоритму: посредством подачи работником соответствующего заявления (оно может быть произвольного содержания, в частности, в нем может быть написано, что работник отзывает ранее поданное заявление, просит считать данное заявление недействительным или даже просто просит его не увольнять) и проставления на нем уполномоченным должностным лицом нанимателя положительной резолюции (например, «согласовано», «одобрено»).

Но если на последнем из указанных заявлений никакой резолюции уполномоченным должностным лицом нанимателя проставлено не будет или будет проставлена отрицательная резолюция («не согласовано», «не одобрено», «против», «отказать» и т.п.), то договоренность сторон относительно отмены (расторжения) ранее заключенного соглашения об увольнении считать достигнутой будет нельзя, между сторонами по-прежнему будет действовать соглашение об увольнении работника в оговоренный ими срок. В этом случае факт подачи работником такого (не завизированного нанимателем или завизированного им отрицательным образом) заявления в лучшем случае может быть квалифицирован судом (если спор дойдет до суда) как попытка работника отказаться от соглашения об увольнении в одностороннем порядке, которая (попытка) никаких юридических последствий, конечно же, не породила и породить не могла.

Вместе с тем нельзя не обратить внимания на то, что норма ч. 3 ст. 40 ТК позволяет работнику отозвать свое заявление о прекращении трудовых отношений до дня увольнения: «Работник имеет право до истечения срока предупреждения письменно отозвать свое заявление, если на его место не приглашен другой работник, которому в соответствии с законодательством не может быть отказано в заключении трудового договора». Поскольку оформление прекращения трудового договора по п. 3 ч. 2 ст. 35, ст. 40 ТК и по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК с организационно-технической точки зрения осуществляется в одинаковом порядке (путем подачи работником соответствующего заявления и визирования последнего уполномоченным должностным лицом нанимателя), возникает вопрос, не имеет ли работник право отозвать свое заявление об увольнении по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК точно так же, как он имеет право отозвать свое заявление об увольнении по п. 3 ч. 2 ст. 35, ст. 40 ТК?

На поставленный вопрос нужно ответить отрицательно по следующим причинам. Дело в том, что соответствующие действия сторон (подача работником заявления об увольнении и его визирование уполномоченным должностным лицом нанимателя) при увольнении по п. 3 ч. 2 ст. 35, ст. 40 ТК и при увольнении по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК имеют совершенно разное юридическое значение.

При увольнении по п. 3 ч. 2 ст. 35, ст. 40 ТК подача работником заявления означает выражение им одностороннего волеизъявления, которое является единственным и достаточным основанием для прекращения трудовых отношений с нанимателем. Санкционирование данного волеизъявления уполномоченным должностным лицом нанимателя путем проставления положительной резолюции на заявлении работника имеет, по сути, чисто техническое значение, выступая своеобразным сигналом для кадровой службы организации подготовить соответствующий приказ. Поскольку основанием для увольнения здесь выступает волеизъявление исключительно лишь работника, то очевидно, что от одного только работника должна зависеть и судьба данного волеизъявления (а фактически судьба увольнения): будет ли работник придерживаться сделанного волеизъявления вплоть до своего увольнения или же все-таки посчитает целесообразным в силу тех или иных обстоятельств его отозвать. Именно этим объясняется тот факт, что ч. 3 ст. 40 ТК позволяет работнику отозвать свое заявление до момента увольнения, не нарушая, однако, интересы других лиц (другие лица – это работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора, и наниматель, который данного работника пригласил к себе на работу вместо работника, увольняющегося по собственному желанию).

При увольнении же по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК действия в виде подачи работником заявления об увольнении и проставления уполномоченным должностным лицом нанимателя положительной резолюции на данном заявлении представляют собой заключение сторонами соглашения, указанного в п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК. Соответственно для отмены (расторжения) данного соглашения тоже необходимы встречные обоюдные волеизъявления обеих сторон трудового договора, наличия волеизъявления только одной из них будет недостаточно. Поэтому применение нормы ч. 3 ст. 40 ТК, закрепляющей право работника на односторонний отзыв своего заявления об увольнении, в ситуации увольнения по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК является невозможным, чем, собственно, и объясняется отсутствие подобной нормы в ст. 37 ТК.

Б) Отмена соглашения об увольнении в устной форме. Договоренность сторон об отмене (расторжении) соглашения, предусмотренного п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК, может быть достигнута не только в письменной, но также, вероятно, и в устной форме (например, в ходе личного приема работника уполномоченным должностным лицом нанимателя или в ходе случайной встречи и последовавшей за ней устной коммуникации данных лиц на территории организации). Если такая устная договоренность сторонами выполнена в полном объеме (наниматель не издал приказ об увольнении, а работник не прекратил работу) и у сторон не возникло на данный счет никаких претензий друг к другу (например, что никакой устной договоренности не было и нужно было придерживаться заключенного в письменной форме соглашения об увольнении), то, собственно, и никаких проблем здесь нет.

Однако устная форма договоренности и вытекающие отсюда сложности с доказыванием ее существования (в том числе в случае возникновения спора в суде) могут спровоцировать то, что одна из сторон в конечном счете будет действовать так, как будто никакой устной договоренности не было. Например, работник в нарушение устной договоренности может работу все-таки прекратить (с момента, указанного в письменном соглашении об увольнении). В такой ситуации поведение нанимателя, который, придерживаясь устной договоренности, приказ об увольнении работника не издал, внешне (при недоказанности устной договоренности) будет выглядеть как односторонний отказ от письменного соглашения об увольнении, т.е. как ситуация, описанная во втором предложении ч. 2 п. 11 Постановления 2023 г. № 9: «...когда вопреки достигнутой договоренности о прекращении трудовых отношений с согласованной даты, указанной в заявлении об увольнении, наниматель приказ об увольнении не издал, а работник работу прекратил, односторонний от-

каз нанимателя от прекращения трудового договора не может быть признан правомерным»³.

Возможна и противоположная ситуация: наниматель, игнорируя устную договоренность, приказ об увольнении издал, а работник, руководствуясь устной договоренностью, продолжает работать (по крайней мере, посещает место работы или, если его туда не пускают, предпринимает попытки на место работы попасть). В данном случае, если устная договоренность не доказана, уже действия работника будут выглядеть как попытки в одностороннем порядке отказаться от заключенного с нанимателем в письменной форме соглашения об увольнении.

Таким образом, можно сказать, что ситуация, когда между работником и нанимателем имеется недоказанная (неподтвержденная) устная договоренность об отмене (расторжении) письменного соглашения об увольнении, с юридической точки зрения (т.е. по своим юридическим последствиям) ничем не отличается от ситуации, когда никакой договоренности об отмене (расторжении) письменного соглашения об увольнении между сторонами вообще нет. И в той, и в другой ситуации действия любой из сторон, противоречащие письменному соглашению об увольнении, должны квалифицироваться судом как попытки одностороннего отказа от данного соглашения со всеми вытекающими отсюда последствиями (признанием данных попыток не имеющими никакого правового результата). Поэтому-то разъяснение из второго предложения ч. 2 п. 11 Постановления 2023 г. № 9, которое рассчитано на ситуации, когда никакой договоренности об отмене (расторжении) соглашения об увольнении между сторонами нет, вполне актуально и для ситуаций, когда соответствующая устная договоренность сторон доказана (подтверждена) не была.

В) Отмена соглашения об увольнении конклюдентными действиями или заключение нового трудового договора. Практика трудовых взаимоотношений работников и нанимателей свидетельствует, что иногда, несмотря на достигнутое сторонами соглашение об увольнении работника по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК, в силу тех или иных причин (ввиду огрехов в работе кадровой службы, нежелания нанимателя отпускать ценного работника и пр.) приказ об увольнении наниматель в надлежащий срок может не издать, а работник, принимая во внимание отсутствие данного приказа, может по-прежнему являться на работу и выполнять свою тру-

³ Данное разъяснение заимствовано (с некоторыми модификациями) из ч. 2 п. 17 Постановления 2008 г. № 4: «Если при рассмотрении спора будет установлено, что наниматель, несмотря на достигнутое соглашение о прекращении контракта с даты, указанной работником в заявлении, не издал приказ об увольнении, а работник прекратил работу, то односторонний отказ нанимателя от достигнутого сторонами соглашения о прекращении контракта следует признавать неправомерным».

довую функцию. Каким образом подобную ситуацию следует оценивать с точки зрения трудового права?

На первый взгляд, здесь есть основания говорить о достижении сторонами договоренности об отмене (расторжении) соглашения об увольнении работника по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК посредством совершения ими конклюдентных действий (ведь заключение договоров с помощью конклюдентных действий является обычной практикой гражданского оборота – см., например, п. 3 ст. 408 ГК). Однако в связи с этим нужно обратить внимание на один очень важный нюанс, связанный с определением даты и порядка прекращения трудовых отношений в случае увольнения работника по соглашению сторон.

В первом предложении п. 18 Постановления 2001 г. № 2 было разъяснено: «Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии со ст. 37 ТК при достижении договоренности между работником и нанимателем на прекращение трудового договора по соглашению сторон договор прекращается в срок, определенный сторонами». К сожалению, данное разъяснение не вошло в Постановление 2023 г. № 9. Тем не менее не подлежит сомнению, что точно такого же подхода судам стоит придерживаться и в настоящее время.

А из этого подхода следует, что если до даты увольнения, определенной в соглашении об увольнении работника по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК, сторонами не будет достигнута (ни в письменной, ни в устной формах) договоренность об отмене (расторжении) данного соглашения, трудовой договор в указанную дату свое действие автоматически прекратит, причем даже несмотря на то, что на данную дату нанимателем не будет издан приказ об увольнении, а работник в эту и последующие даты будет продолжать посещать место работы и выполнять свою трудовую функцию. Ведь отсутствие приказа об увольнении в этом случае необходимо будет рассматривать как односторонний (а значит, незаконный) отказ нанимателя от соглашения об увольнении. Действия же работника по исполнению трудовых обязанностей, совершенные в обозначенную и последующие даты, никакого значения (в том числе конклюдентного) для продолжения «жизни» трудового договора иметь не будут, так как с согласованной сторонами даты он уже будет являться прекращенным.

Допуск нанимателем работника к работе в условиях, когда ранее заключенный между ними трудовой договор свое действие прекратил (в соответствии с п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК), будет представлять собой не что иное, как ситуацию, описанную в ч. 2 ст. 25 ТК: «Фактическое допущение уполномоченным должностным лицом нанимателя работника к работе

является началом действия трудового договора независимо от того, были ли прием на работу надлежащим образом оформлен».

Нельзя не заметить, что общим для двух приведенных подходов к юридической квалификации анализируемой ситуации является то, что трудовые отношения между работником и нанимателем будут продолжаться. И если у данных субъектов нет в настоящее время и не возникнет в будущем никаких претензий друг к другу по поводу ситуации с несостоявшимся (по крайней мере, фактически) увольнением работника по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК, то очевидно, что во все эти юридические нюансы они не будут вникать, предпочтя просто «забыть» о факте подачи работником заявления об увольнении (не исключаем, что в этом случае стороны могут даже просто физически такое заявление уничтожить).

Но если между сторонами соответствующий трудовой спор все-таки возник, то правильная правовая оценка ситуации с увольнением работника по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК приобретает очень важное значение, тем более что второй вариант юридической квалификации (являющийся, на наш взгляд, самым верным) отличается от первого по следующим принципиальным моментам:

- фактическое прекращение трудового договора по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК должно быть надлежащим образом оформлено (путем издания нанимателем приказа об увольнении и внесения соответствующей записи в трудовую книжку работника);

- в связи с увольнением с работником должен быть произведен окончательный расчет (ст. 77 ТК);

- фактически возникшие между сторонами новые трудовые отношения должны быть тоже надлежащим образом оформлены (посредством заключения нового трудового договора, издания нанимателем приказа о приеме на работу и внесения необходимой записи в трудовую книжку работника);

- если трудовой договор, прекращенный сторонами по п. 1 ч. 2 ст. 35, ст. 37 ТК, являлся срочным (в том числе контрактом), то новые трудовые отношения, возникшие сразу после прекращения данного трудового договора, вероятно, нужно считать трудовыми отношениями на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок (ст. 39, ч. 2 ст. 261-4 ТК);

- более того, каким бы ни был прекращенный сторонами трудовой договор (срочным или заключенным на неопределенный срок), возникшие между сторонами новые трудовые отношения в любом случае нужно будет считать трудовыми отношениями на условиях бессрочного трудового договора, потому что фактический допуск уполномоченным долж-

ностным лицом нанимателя работника к работе является началом действия трудового договора (ч. 2 ст. 25 ТК), а если в трудовом договоре не оговорен срок его действия (при фактическом допуске нанимателем работника к работе как раз и складывается подобная ситуация: трудовой договор начал действовать, но по причине неоформления его в письменной форме срок действия трудового договора фактически оказывается в нем не оговоренным), трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ч. 2 ст. 17 ТК).

Библиографический список

Актуальные проблемы правового положения субъектов трудового права и права социального обеспечения (современное состояние и перспективы развития законодательства) : сб. науч. ст. / под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. – Минск : Четыре четверти, 2017. – 243 с.

Правовые гарантии эффективной занятости в Республике Беларусь: современное состояние и актуальные направления развития законодательства / Е. И. Астапов [и др.] ; под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. – Минск : Колорград, 2020. – 500 с.

Теоретико-прикладные аспекты занятости и эффективной организации труда в современных условиях : сб. науч. ст. / под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. – Минск : Четыре четверти, 2019. – 214 с.

Теоретико-прикладные аспекты ответственности в трудовом праве и праве социального обеспечения в контексте реализации приоритетов социально-экономического развития Республики Беларусь / А. Г. Апенюк [и др.] ; под ред. И. А. Комоцкой, Т. М. Петоченко. – Минск : ИВЦ Минфина, 2021. – 343 с.

References

Current issues of the legal status of subjects of labor law and social security law (current state and prospects for the development of legislation) : collection of scientific articles / ed. by I. A. Komotskaya, T. M. Petochenko. – Minsk : Four Quarters, 2017. – 243 p.

Legal guarantees of effective employment in the Republic of Belarus: current state and current directions of development of legislation / E. I. Astapov [et al.] ; ed. by I. A. Komotskaya, T. M. Petochenko. – Minsk : Kolorgrad, 2020. – 500 p.

Theoretical and applied aspects of employment and effective organization of labor in modern conditions : collection of scientific articles / ed. by I. A. Komotskaya, T. M. Petochenko. – Minsk : Four Quarters, 2019. – 214 p.

Theoretical and applied aspects of liability in labor law and social security law in the context of the implementation of priorities of socio-economic development of the Republic of Belarus / A. G. Apenok [et al.] ; ed. by I. A. Komotskaya, T. M. Petochenko. – Minsk : Information and Computer Center of the Ministry of Finance, 2021. – 343 p.

Для цитирования:

Скобелев В. П. Споры о восстановлении на работе лиц, уволенных по соглашению сторон: о некоторых проблемах правоприменительной практики в Республике Беларусь // Журнал юридической антропологии и конфликтологии. 2025. № 2(11). С. 75–88.

Recommended citation:

Skobelev V. P. Disputes on the reinstatement of persons dismissed by mutual agreement: some problems of law enforcement practice at the Republic of Belarus // Journal of Legal Anthropology and Conflictology. 2025. No. 2(11). Pp. 75–88.

Сведения об авторе

Скобелев Владимир Петрович – заместитель декана по учебной работе и образовательным инновациям юридического факультета Белорусского государственного университета, кандидат юридических наук, доцент

E-mail: s_v_p@tut.by

Information about author

Skobelev Vladimir Petrovich – Deputy Dean for Academic Affairs and Educational Innovations of the Faculty of Law of the Belarusian State University, Candidate of Legal Sciences, Associate Professor

E-mail: s_v_p@tut.by