

СУДЕБНАЯ ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ ГРАЖДАН ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ПО СОБСТВЕННОМУ ЖЕЛАНИЮ

© 2022 г. Л. А. Ломакина

*Институт законодательства и сравнительного правоведения
при Правительстве Российской Федерации, г. Москва*

E-mail: labour@izak.ru

Поступила в редакцию 02.03.2022 г.

Аннотация. Судебная защита, являясь гарантией обеспечения прав и свобод граждан, эффективно обеспечивает их защиту на справедливое и публичное разбирательство независимым и беспристрастным судом, полное восстановление в правах, включая исполнение судебного акта.

В статье содержится обоснование права на обращение граждан за судебной защитой их трудовых прав, связанных с увольнением по инициативе работника. Исследованы условия прекращения трудового договора по инициативе работника, охарактеризованы основные подходы к пониманию таких категорий как наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию и добровольность волеизъявления, определены основные тенденции их реализации при рассмотрении судом трудовых споров. В статье дается оценка складывающимся в судебной практике подходам к рассмотрению дел данной категории с учетом практики Верховного Суда РФ.

Ключевые слова: судебный способ защиты, прекращение трудового договора по инициативе работника, условия прекращения трудового договора, принуждение к расторжению трудового договора, воля и волеизъявление, добровольность.

Цитирование: Ломакина Л.А. Судебная защита трудовых прав граждан при увольнении по собственному желанию // Государство и право. 2022. № 10. С. 193–198.

DOI: 10.31857/S102694520022602-3

JUDICIAL PROTECTION OF CITIZENS' LABOR RIGHTS IN CASE OF VOLUNTARY DISMISSAL ON THEIR OWN

© 2022 L. A. Lomakina

Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation, Moscow

E-mail: labour@izak.ru

Received 02.03.2022

Abstract. Judicial protection, being a guarantee of ensuring the rights and freedoms of citizens, effectively ensures their protection for a fair and public trial by an independent and impartial court, full restoration of their rights, including the execution of a judicial act.

The conditions of termination of the employment contract at the initiative of the employee are investigated, the main approaches to understanding such categories as the presence of the employee's will to be dismissed at his own will and the voluntary nature of the will are described, the main trends of their implementation are determined when considering labor disputes by the court.

The article gives an assessment of the approaches emerging in judicial practice to the consideration of cases of this category, taking into account the practice of the Supreme Court of the Russian Federation.

Key words: judicial method of protection, termination of an employment contract on the initiative of an employee, terms of termination of an employment contract, coercion to terminate an employment contract, will and expression of will, voluntary.

For citation: Lomakina, L.A. (2022). Judicial protection of citizens' labor rights in case of voluntary dismissal on their own // Gosudarstvo i pravo=State and Law, No. 10, pp. 193–198.

Судебная защита как один из видов государственной защиты трудовых прав граждан. В Российской Федерации соблюдение прав и свобод является важнейшей задачей социально-экономической политики государства, а право на судебную защиту, закрепленное в ч. 1 ст. 46 Конституции РФ, служит гарантией реализации указанных прав, что позволяет говорить об актуальности судебной защиты трудовых прав граждан, в том числе при увольнении по собственному желанию.

Часть 1 ст. 46 Конституции РФ, обеспечивающая каждому судебную защиту его трудовых прав, раскрывается и дополняется целями и задачами трудового законодательства, устанавливающими государственные гарантии трудовых прав и свобод, защиту прав и интересов работников и работодателей при условии оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, интересов государства (ст. 1 ТК РФ) и таким принципом трудового права, как «обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, включая судебную защиту» (абз. 14 части первой ст. 2 ТК РФ).

Правовая регламентация судебной защиты в нашей стране соответствует международным правовым актам: Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г., согласно которой каждый человек имеет право на эффективное восстановление в правах компетентными национальными судами в случаях нарушения его основных прав, предоставленных ему конституцией или законом (ст. 8)¹ и Европейской конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 г., предусматривающей право каждого человека на справедливое и публичное разбирательство дела в разумный срок независимым и беспристрастным судом, созданным на основании закона (ст. 6)².

В этой связи следует отметить, что судебная защита осуществляется независимыми органами государственной власти, а «принцип независимости — основа справедливого правосудия» есть один из «краеугольных камней огромной важности», лежащих в фундаменте любого демократического государства³.

Судебная защита — многоаспектное явление, поэтому в юридической науке ее рассматривают как институт конституционного права, вид государственной защиты прав и свобод личности, как общественное отношение и государственную функцию. Иногда судебная защита отождествляется с правосудием⁴.

Следует признать, что судебный механизм эффективно обеспечивает защиту всех без исключения прав и свобод гражданина в сфере труда.

Ныне все это сопровождается пандемией коронавируса COVID-19, которая, по данным Центра мониторинга и анализа социально-трудовых конфликтов (СТК) Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов⁵,

вызвала рост социально-трудовых конфликтов (СТК) в 2020 г. в 1.5 раза по сравнению с 2019 г. Между тем в первом полугодии 2021 г. имело место значительное снижение количества СТК по сравнению с 2020 г. Однако многие работодатели, минимизируя текущие финансовые потери, связанные с пандемией коронавируса COVID-19, массово принуждали работников к увольнениям по собственному желанию, уходу в неоплачиваемые отпуска («за свой счёт») тем самым нарушали трудовые права работников, которые вынуждены были обращаться за их защитой, в том числе в судебные органы.

На совещании судей судов общей юрисдикции и арбитражных судов, которое проходило 9 февраля 2022 г. в режиме видеоконференции, Председатель Верховного Суда РФ В.М. Лебедев отметил, что, учитывая недопустимость принуждения работника к подаче заявления об увольнении, суды выясняют, не являлось увольнение результатом давления на работника, а также изучают обстоятельства, предшествующие подаче заявления об увольнении⁶.

Количество гражданских дел, вытекающих из трудовых правоотношений, рассмотренных судами общей юрисдикции в 2021 г., составило 200 тыс. дел этой категории, по которым удовлетворено 96% требований об оплате труда, 78% требований о возмещении ущерба, причиненного при исполнении трудовых обязанностей, 83% требований о предоставлении гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, и 53% требований о восстановлении на работе⁷.

Судебный механизм эффективно обеспечивает защиту прав граждан в сфере труда, гарантирует справедливое и публичное разбирательство дела в разумный срок независимым и беспристрастным судом, созданным на основании закона, восстановление в правах, включая исполнение судебного акта.

Необходимо указать, что защита трудовых прав имеет свои особенности, обусловленные спецификой трудового правоотношения.

Права и обязанности работника взаимосвязаны с правами и обязанностями работодателя, соблюдение прав и обязанностей работника обеспечивается обязанностью работодателя не допускать нарушений трудового законодательства при реализации работником права на труд (часть вторая ст. 22 ТК РФ). Право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами является субъективным правом работника (часть первая ст. 21 ТК РФ). Как верно отмечается в правовой литературе, «необходимость в защите права появляется в случае, когда происходит нарушение права»⁸.

Р.З. Лившиц, характеризуя отношения сторон трудового договора писал, что «интересы собственника, работодателя составляют производственную сторону трудового отношения, а интересы работника — его социальную сторону. Противоречие производственного и социального

¹ Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948 г. (см.: Росс. газ. 1995. 5 апр.).

² См.: СЗ РФ. 2001. № 2, ст. 163.

³ См.: Судебная власть / под ред. И.Л. Петрухина. М., 2003. С. 240.

⁴ См.: Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации. 3-е изд., изм. и доп. М., 2005. С. 225, 226.

⁵ См.: Бюллетень проекта «Социально-трудовые конфликты». Н1–2021, январь-июнь 2021 г.

⁶ См.: Доклад Председателя Верховного Суда Российской Федерации В.М. Лебедева на совещании судей судов общей юрисдикции и арбитражных судов Российской Федерации, которое состоялось 9 февраля 2022 г. в Москве, и презентация к докладу. URL: https://www.vsrfr.ru/press_center/news/29655

⁷ См.: там же.

⁸ Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Трудовые права работников: проблемы реализации и злоупотребления правами // Хозяйство и право. 2017. № 10. С. 63–83.

элемента — неизбежное противоречие, заложенное в природе трудового отношения, его генетическом коде»⁹, столкновение этих диаметрально противоположных интересов не исключено на любой стадии трудового правоотношения, что может привести к возникновению конфликтов.

Анализ правоприменительной практики защиты прав граждан в сфере труда позволяет выявить основные тенденции и направления толкования российскими судами норм права, касающихся прекращения трудового договора по инициативе работника.

Условия прекращения трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работника всегда считалось одним из наименее проблемных вопросов для сторон трудового договора. Однако судебная практика показывает, что и это основание прекращения трудового договора может вызывать определенные сложности у правоприменителей. Защита трудовых прав — это прежде всего восстановление нарушенного права, которое затрагивает прежде всего интересы работника, но при неправильном разрешении дела имеется риск нарушения прав работодателя.

Расторжение трудового договора по инициативе работника одно из оснований прекращения трудового договора независимо от вида трудового договора (как заключенного на неопределенный срок, так и досрочное расторжение срочного трудового договора), характера выполняемой работы, организационно-правовой формы организации, выступающей в роли работодателя.

Прекращение трудового договора по инициативе работника является реализацией гарантированного работнику права на свободный выбор труда и не зависит от воли работодателя. В законодательстве не содержится какого-либо основания или условий, когда работодатель имеет право отказать работнику в прекращении трудового договора (например, не сданы материальные ценности, необходимость доделать начатую работу, не освобождено общежитие и пр.) и не содержит ограничений для подачи заявления о расторжении трудового договора по инициативе работника. Работник имеет право подать заявление об увольнении по собственному желанию не только во время работы, но и в период временной нетрудоспособности, нахождения в отпуске, в командировке, так как целью подачи такого заявления является предупреждение работодателя об увольнении, чтобы он имел возможность заранее начать поиск нового работника. Работодатель обязан прекратить трудовое отношение с работником в соответствии с правовой нормой, регламентирующей расторжение трудового договора.

Согласно п/п. «а» п. 22 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»¹⁰ расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке, и обязанность по доказыванию возлагается на работника.

Из анализа правовых положений ст. 80 ТК РФ и постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации

Трудового кодекса Российской Федерации» следует, что законодатель создал правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, который предусматривает в том числе возможность работника беспрепятственно в любое время уволиться по собственной инициативе, подав работодателю соответствующее заявление, основанное на добровольном волеизъявлении, предупредив об увольнении работодателя не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, а также предоставляет возможность сторонам трудового договора достичь соглашения о дате увольнения, определив ее иначе, чем предусмотрено законом. Для защиты интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении за работником закреплено право отозвать свое заявление до истечения срока предупреждения об увольнении (если только на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора). Работник не может быть лишен права отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию и в случае, если работник и работодатель договорились о расторжении трудового договора по инициативе работника до истечения установленного срока предупреждения. При этом работник вправе отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию до истечения календарного дня, определенного сторонами как окончание трудового отношения.

Таким образом, обстоятельствами, имеющими значение для дела при разрешении спора о расторжении трудового договора по инициативе работника, являются наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию и добровольность волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию.

Обратимся к материалам судебной практики и рассмотрим, как на практике реализуется право работника расторгнуть трудовой договор по собственному желанию.

Пример. Истец *К.* обратилась в суд с иском к ответчику о восстановлении на работе, указывая, что 2 ноября 2018 г. под давлением работодателя она была вынуждена написать заявление об увольнении с работы по собственному желанию со 2 ноября 2018 г. В заявлении просила уволить ее с занимаемой должности по собственному желанию в связи с оказанием на нее психологического давления со стороны работодателя, созданием конфликтной ситуации по поводу ее обращений в государственную инспекцию по труду, жестоким обращением с ее сыном, посещающим образовательное учреждение по месту ее работы.

Приказом ответчика от 6 ноября 2018 г. № 291 трудовой договор с *К.* прекращен, и она уволена с работы с 9 ноября 2018 г. по п. 3 части первой ст. 77 ТК РФ, так как с 2 по 9 ноября находилась в отпуске без сохранения заработной платы.

По данному делу юридически значимыми и подлежащими проверке являлись следующие обстоятельства: были ли действия *К.* при направлении 2 ноября 2018 г. в адрес работодателя заявления об увольнении по собственному желанию со 2 ноября 2018 г. осознанными и добровольными; понимались ли *К.* последствия написания такого заявления, и было ли достигнуто между сторонами трудового договора соглашение о дате увольнения.

Верховный Суд РФ определением от 1 февраля 2021 г. № 14-КГ20-14-К1 отменил апелляционное определение Воронежского областного суда от 19 сентября 2019 г., которым решение Лискинского районного суда Воронежской

⁹ Лившиц Р.З. Теория права. М., 1994. С. 188.

¹⁰ См.: Росс. газ. 2004. 8 апр.

области от 2 апреля 2019 г. о восстановлении *К.* на работе было отменено и по делу принято новое решение об отказе *К.* в удовлетворении иска о восстановлении на работе, а также отменил определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 1 июня 2020 г. по делу № 2-к69/2019, которым апелляционное определение Воронежского областного суда от 19 сентября 2019 г. оставлено без изменения.

Оставляя в силе решение Лискинского районного суда Воронежской области от 2 апреля 2019 г., которым требования *К.* о восстановлении на работе удовлетворены, Верховный Суд РФ в определении от 1 февраля 2021 г. № 14-КГ20-14-К1 указал на то, что само содержание заявления *К.* об увольнении подтверждает факт создания невыносимых условий труда со стороны работодателя и невозможность ввиду этого выполнять свои должностные обязанности. При таких обстоятельствах требования истца *К.* о восстановлении на работе обоснованно удовлетворены, так как у истца не было ни волеизъявления на увольнение по собственному желанию, ни добровольности волеизъявления на увольнение по собственному желанию. Кроме того, ответчиком не представлено доказательств, свидетельствующих о достижении с *К.* соглашения о расторжении трудового договора с 9 ноября 2018 г. (часть вторая ст. 80 ТК РФ). Таким образом, нарушенное право истца было восстановлено. Аналогичная позиция содержится в определении Верховного Суда РФ от 16 августа 2021 г. № 56-КГПР21-11-К9.

При обращении гражданина в суд, который полагает, что его права при расторжении трудового договора по инициативе работника были нарушены, вправе указать на любые обстоятельства, которые оказали влияние на его волеизъявление на увольнение по собственному желанию и добровольность волеизъявления. Такое понятие, как «оказание давления» является оценочным и трудно доказуемым. Суды должны и исследуют действия работодателя, предшествовавшие написанию работником заявления об увольнении по собственному желанию и стали ли они причиной написания заявления, т.е. их влияние на волеизъявление работника. При этом следует иметь в виду, что если работодатель действует в рамках закона, то суд вряд ли оценит их как действия, оказывающие давление на работника с целью его увольнения по собственному желанию.

Пример. Так, *К.* обратилась в суд с иском к ответчику о восстановлении на работе, указав, что она заключила с ответчиком трудовой договор с испытательным сроком. Написание ею заявления об увольнении по собственному желанию было вызвано тем, что она была ознакомлена с уведомлением работодателя об увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Истец *К.* считает, что работодатель своими действиями — уведомлением об увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания, принуждает ее к увольнению по собственному желанию.

Согласно ст. 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Истец не обжаловал предупреждение работодателя о том, что она не выдержала испытательный срок, а написала во время нахождения на больничном листе посредством электронной почты заявление работодателю об увольнении по собственному желанию. На основании

данного заявления, направленного *К.* по электронной почте, ее увольнение произведено ответчиком не было, так как такая форма взаимоотношения сторон трудового договора была не предусмотрена с истцом. После истечения срока больничного листа она повторно написала заявление об увольнении по собственному желанию.

Суды первой и второй инстанции пришли к правильному выводу, что увольнение истца произведено в соответствии с требованиями ст. 80 ТК РФ, доказательств вынужденности написания заявления истцом не представлено, ее намерение расторгнуть трудовой договор по собственному желанию подтверждается повторной подачей заявления.

При рассмотрении судом такого условия расторжения трудового договора по инициативе работника, как добровольность, следует отметить, что письменное предупреждение работника работодателем с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание, не является понуждением к расторжению работником трудового договора по инициативе работника. Указанное предупреждение является элементом процедуры увольнения по п. 4 части первой ст. 77 ТК РФ, выполняет защитную функцию от необоснованного увольнения (апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2016 г. по делу № 33-22063/2016).

При этом законодатель предоставляет работнику право обжаловать решение работодателя о его увольнении в связи с тем, что он не выдержал испытательный срок (часть первая ст. 71 ТК РФ). Законодатель не ограничивает и право работника уволиться по собственному желанию с соблюдением положений ст. 71 ТК РФ. (апелляционное определение Московского городского суда от 06.06.2016 г. по делу № 33-22063/2016).

Утверждение истца о вынужденности написания заявления об увольнении по собственному желанию подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника. Проверяя доводы истца, суд оценивает доказательства, представленные им по правилам ст. 59 и 60 ГПК РФ на их относимость, допустимость и достоверность. В случае, если представление необходимых доказательств затруднительно, суд по ходатайству сторон оказывает содействие в собирании и истребовании доказательств (абз. 2 части 1 ст. 57 ГПК РФ).

Пример. *К.* обратился в суд с иском к ответчику о восстановлении на работе, указывая, что был уволен по собственному желанию на основании п. 3 части первой ст. 77 ТК РФ, однако намерений на увольнение не имел, заявление написал под давлением руководства, так как возникла конфликтная ситуация в связи с совершением им хищения имущества, принадлежащего ответчику. Иркутский областной суд, проверяя законность и обоснованность решения Куйбышевского районного суда г. Иркутска от 26 мая 2017 г., которым истцу отказано в иске о восстановлении на работе, в апелляционном определении от 27 июля 2017 г. по делу № 33-6972/2017 указал, что истцом не представлены доказательства, свидетельствующих об оказании на него давления со стороны работодателя при подаче заявления об увольнении по собственному желанию. Попытка истца *К.* избежать увольнения по порочащим основаниям, за хищения имущества у работодателя, путем использования права на подачу заявления об увольнении по собственному желанию и последующее расторжение трудового договора само по себе не является подтверждением оказания давления на работника со стороны работодателя. Факт хищения материальных ценностей, принадлежащих работодателю, истец

не оспаривал, доказательств оказания на него психологического давления со стороны работодателя не представил. Сам по себе факт информирования работника о возможности его увольнения по компрометирующему основанию, не расценивается как оказание давления на этого работника с целью его увольнения по собственному желанию. Оценив риск увольнения по порочащему основанию по инициативе работодателя, у работника возникло волеизъявление на увольнение по собственному желанию. Поэтому истец, подавая заявление об увольнении по собственному желанию, действовал по собственной воле и в своем интересе, чтобы не быть уволенным за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества (п/п. «Г» п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ). Таким образом, требования истца обоснованно отклонены.

Особо следует обратить внимание на легитимность увольнения по собственному желанию работника на следующих примерах судебной практики.

Пример. Знаковыми по спорам о признании незаконным увольнения по собственному желанию являются определения Верховного Суда РФ от 13 июля 2020 г. по делу № 39-КГ20-3-К1 и от 17 мая 2021 г. по делу № 11-КГ21-8-К6, которыми отменены судебные постановления нижестоящих судов об отказе в исках об установлении факта понуждения к увольнению, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и дела направлены на новое рассмотрение. В определениях Верховный Суд РФ указывает на недопустимость при рассмотрении дел об установлении факта понуждения к увольнению, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе ограничиваться установлением формальных условий применения положений правовых норм, регламентирующих добровольность волеизъявления на подачу заявления работником об увольнении по собственному желанию. Так, И. П. Политова отмечает, что «воля, и волеизъявление, как правило, объясняют свободу действий участников гражданских правоотношений», а «необходимость выяснения истинной воли возникает, когда есть основания полагать, что воля субъекта не совпадает с его волеизъявлением»¹¹.

Суд, устанавливая юридически значимые обстоятельства, при рассмотрении дел об установлении факта понуждения к увольнению, о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе должен проверить, что могло повлиять на волеизъявление лица написать заявление об увольнении по собственному желанию при наличии у него на иждивении несовершеннолетних детей и отсутствии у него других источников материального обеспечения. В этом плане представляется правильным высказывание О. А. Красавчикова: «Давая поведению лица юридическую оценку, следует исходить не только из того, чем выражено поведение, но и из того, какова связь между действием и тем сознательным процессом, который вызвал данное действие»¹².

Следовательно, работник, понимающий (отдающий отчет своим действиям), что у него на иждивении находятся несовершеннолетние дети и отсутствует другая, кроме заработной платы, источник материального обеспечения, может подать заявление об увольнении по собственному

желанию только при условии понуждения его к этому действию.

Законодатель, создавая правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, предусмотрел, что обстоятельствами, имеющими значение для дела при разрешении спора о расторжении трудового договора по инициативе работника, являются добровольность волеизъявления работника и наличие волеизъявления работника на увольнение по собственному желанию.

Волеизъявление на увольнение по собственному желанию должно быть добровольным. Свобода действия, связанного с волеизъявлением — написанием заявления об увольнении, может быть только тогда, когда отсутствует принуждение для принятия решения. Понуждение, является побуждающим фактором, противоречащим правовому механизму реализации права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду.

Поэтому суд обязан исследовать по существу все фактические обстоятельства дела и не вправе ограничиваться установлением формальных условий применения материальной нормы права, а выводы суда о фактах, имеющих юридическое значение для дела, должны быть объективными, отвечающие требованиям закона. В противном случае будет иметь место нарушение реализации гарантий судебной защиты в социально значимой сфере общественных отношений.

На основе анализа применения судами законодательства о расторжении трудовых договоров важно отметить, что при рассмотрении дел о защите прав граждан, связанных с прекращением трудового договора, возникают определенные проблемы, которые при неправильном их разрешении не только снижают эффективность судебной защиты, но и определяют степень доверия граждан к системе правосудия. В этой связи нельзя не согласиться с утверждением Х. И. Гаджиева о том, что «постоянному развитию и совершенствованию права способствует юридическая практика, в которой основная роль принадлежит суду»¹³.

* * *

В заключение отметим, что судебная защита трудовых прав и свобод — «это одновременно и защита правопорядка в сфере труда, восстановление нарушенной законности, а законность в сфере труда — строгое и полное осуществление предписаний трудового законодательства всеми субъектами трудового права»¹⁴. При этом следует подчеркнуть, что право на судебную защиту является неотчуждаемым правом и гарантируется каждому, выступает основным способом защиты прав граждан в сфере трудовых отношений, в частности при увольнении по собственному желанию, а судебная практика — ориентиром для правоприменителей и способствует единообразию применения правовых норм во всех сферах общественной жизни, и сфера труда не исключение.

¹³ Гаджиев Х. И. Роль судебной аргументации в эволюции законодательства и правоприменения // Журнал рос. права. 2020. № 9. С. 91–105. DOI: 10.12737/jrl.2020.109

¹⁴ Андрияхина А. М., Гущина К. О. Защита трудовых прав граждан: прак. пособие. М., 2008. С. 18.

¹¹ Политова И. П. Воля и волеизъявление. М., 2015.

¹² Красавчиков О. А. Юридические факты в советском гражданском праве. М., 1958. С. 97.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андрияхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан: практ. пособие. М., 2008. С. 18.
2. Баглай М.В. Конституционное право Российской Федерации. 3-е изд., изм. и доп. М., 2005. С. 225, 226.
3. Гаджиев Х.И. Роль судебной аргументации в эволюции законодательства и правоприменения // Журнал рос. права. 2020. № 9. С. 91–105. DOI: 10.12737/jrl.2020.109
4. Красавчиков О.А. Юридические факты в советском гражданском праве. М., 1958. С. 97.
5. Лившиц Р.З. Теория права. М., 1994. С. 188.
6. Политова И.П. Воля и волеизъявление. М., 2015.
7. Судебная власть / под ред. И.Л. Петрухина. М., 2003. С. 240.
8. Чиканова Л.А., Нуртдинова А.Ф. Трудовые права работников: проблемы реализации и злоупотребления правами // Хозяйство и право. 2017. № 10. С. 63–83.

Сведения об авторе

ЛОМАКИНА Любовь Александровна – кандидат юридических наук, доцент, ведущий научный сотрудник отдела законодательства о труде и социальном обеспечении Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации; 117218 г. Москва, ул. Б. Черемушкинская, д. 34

REFERENCES

1. *Andriyakhina A. M., Gushchina K. O.* Protection of labor rights of citizens: practice manual. M., 2008. P. 18 (in Russ.).
2. *Baglay M. V.* Constitutional Law of the Russian Federation. 3rd ed., modified and add. M., 2005. P. 225, 226 (in Russ.).
3. *Gadzhiev Kh. I.* The role of judicial argumentation in the evolution of legislation and law enforcement // Journal of Russ. law. 2020. No. 9. P. 91–105. DOI: 10.12737/jrl.2020.109 (in Russ.).
4. *Krasavchikov O. A.* Legal facts in Soviet Civil Law. M., 1958. P. 97 (in Russ.).
5. *Livshits R. Z.* Theory of law. M., 1994. P. 188 (in Russ.).
6. *Politova I. P.* Will and expression of will. M., 2015 (in Russ.).
7. Judicial power / ed. by I. L. Petrukhin. M., 2003. P. 240 (in Russ.).
8. *Chikanova L. A., Nurtdinova A. F.* Labor rights of workers: problems of realization and abuse of rights // Economy and law. 2017. No. 10. P. 63–83 (in Russ.).

Authors' information

LOMAKINA Lyubov A. – PhD in Law, associate Professor, leading researcher of the Department of Labor and Social Law of the Institute of Legislation and Comparative Law under the Government of the Russian Federation; 34 B. Cheremushkinskaya str., 117218 Moscow, Russia