

## Воля в механизме осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей работника и работодателя

Е. М. Офман

Южно-Уральский государственный университет,  
Российская Федерация, 454080, Челябинск, пр. Ленина, 76

**Для цитирования:** Офман, Елена М. 2022. «Воля в механизме осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей работника и работодателя». *Ежегодник трудового права* 12: 122–145. <https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.110>

Механизм осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей работника и работодателя напрямую зависит от грамотно разработанной теории трудового правоотношения, в котором воля является центральным, основополагающим (конститутивным) элементом его состава. Однако до последнего времени серьезных доктринальных исследований вопроса волевого аспекта трудовых правоотношений не проводилось, а суды в своих решениях вводят стороны в заблуждение, предоставляя работникам практически неограниченные возможности для реализации предоставленных трудовым законодательствам возможностей, игнорируя интересы контрагентов. При этом механизм осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей должен быть универсальным, он не может быть поставлен в зависимость от добросовестного или недобросовестного поведения работника или работодателя или от широкого судебного усмотрения. В статье дается авторское понимание волевого аспекта трудового правоотношения, выделяются его признаки и этапы формирования; указывается, что для трудового права существенное значение имеют те правовые последствия, которые возникают или могут возникнуть в процессе реализации волевого поведения субъектами трудового правоотношения. Исследование проблемы о соотношении воли и волеизъявления позволило прийти к выводу, что оценке судов должно подлежать волеизъявление лица, однако суды зачастую при рассмотрении и разрешении трудовых споров вторгаются в процесс формирования воли той или иной стороны трудового правоотношения (как правило, работника как более слабой стороны этого правоотношения), что приводит к дисбалансу интересов сторон и провоцирует работников на разнообразные злоупотребления. В целях пресечения недобросовестного поведения работника полагаю необходимым закрепить в законодательстве правило, что реализация гарантий, предоставленных работнику при прекращении с ним трудового договора, возможна при своевременном информировании работодателя о своем особом правовом статусе. Злоупотребление правом в форме сокрытия юридически значимой информации недопустимо. В статье сделаны иные предложения, направленные на корректировку действующего законодательства и совершенствование судебного правоприменения.

**Ключевые слова:** воля, волеизъявление, волевое решение, механизм осуществления прав, механизм исполнения обязанностей, работник, работодатель, злоупотребление правом, сокрытие информации.

Проблема воли состоит в том, что никто не сомневается в ее наличии, но при этом никто не знает, что это такое.

*В. А. Иванников*

## 1. Введение

Воля — понятие сложное, многоаспектное, неоднозначное, оно является объектом анализа различных наук: философии, психологии, социологии, юриспруденции. Несмотря на многовековое исследование, данный феномен и сегодня не является окончательно освоенным. Даже философия и психология, детально изучающие волю, приводят различные подходы к пониманию ее сущности. «Разнообразие мнений о природе воли свидетельствует о том, что понятие воли не обозначает какую-то реальность, а является теоретическим конструктом, введенным в науку для объяснения этой реальности», — писал В. А. Иванников (Иванников 2010, 97). Данный «теоретический конструкт» трактуется как способность разума (интеллектуальный подход); как особая надприродная сила, неподвластная контролю разума и определяющая ход психических процессов (волюнтаристский подход); как усилие в преодолении трудностей, препятствий; как способность человека реализовывать определенные действия, свои желания, поставленные цели; как причина; как согласие, желание; как целеустремленность; как власть; как регуляция (Шевцов 2012). В современной психологии устоявшейся считается позиция, понимающая волю как «высшую психологическую функцию, обеспечивающую регуляцию действий, психических процессов и состояний в условиях конфликта решений высшего уровня функционирования человека и решений, а также возможностей более низких уровней» (Иванников и др. 2014, 15).

Для понимания и раскрытия воли как феномена психологи выделяют ее критерии: волевые действия — это действия целеподчиненные, сознательные, целенаправленные (Чхартишвили 1967); волевой акт — это действие в условиях выбора, основанное на принятии решения (С. Л. Рубинштейн, Э. Мейман); воля — это преодоление препятствий (Л. С. Выготский). Но и здесь ученые не сходятся в мнении о том, какой из указанных критериев является основным. Так, К. Р. Сидоров пишет: «Все выделенные критерии не являются достаточными и/или обязательными в определении воли... Природа воли обнаруживается в структуре поведения в целом, а не в каком-либо отдельно взятом моменте активности, необходимом для осуществления своего поведения» (Сидоров 2009, 68).

Несмотря на полисемичность понятия «воля», юриспруденция также активно использует его в своем понятийном аппарате. По справедливому замечанию В. А. Ойгензихта, «право лишь пользуется ее (психологии. — Е. О.) достижениями» (Ойгензихт 1983, 7). «Сближает и объединяет психологию с юриспруденцией то обстоятельство, что знания, полученные при изучении их предметов, служат общим целям — упорядочению отношений между людьми» (Мальцев 2011, 116). Значительная доля исследований разработана в области гражданского права, что совершенно оправданно и вполне ожидаемо, поскольку именно данная отрасль права сформулировала учение о сделке, в которой воля является центральным, основополагающим (конститутивным) элементом ее состава. Ученые рассматри-

вают волю как «внутренний психический (регулятивный) процесс, результатом которого является совершение юридического действия, регулируемого... правом, выраженное в волеизъявлении» (Панов 2011, 81); как «психическое регулирование поведения, заключающееся в детерминированном и мотивированном желании достижения поставленной цели, в выборе решения, разработке путей, средств и применения усилий для их осуществления» (Ойгензихт 1983, 24); как «важнейший механизм воздействия на общественные отношения, основывающийся на автономии и правовой инициативе участников... правоотношений» (Политова 2014, 8–9); как «сознательное целенаправленное действие» (Новицкий 1954, 9). Юриспруденция также волю наделяет регулятивным функционалом.

Однако воля — это неюридическое понятие, и по логике представителей гражданского права «для целей включения в состав юридической сделки понятие воли должно получить специфическое юридическое наполнение» (Панов 2011, 56). Применяв к теории трудового права данное высказывание, можно сформулировать идею о том, что в механизме осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей субъектами трудовых отношений неюридическая категория «воля» должна найти свое специфическое юридическое наполнение. Оценка волевого аспекта поведения субъектов позволит охарактеризовать их деяния с позиции правомерности — противоправности, выявить дефектное с позиции воли поведение, обнаружить недобросовестное осуществление принадлежащих им субъективных прав и исполнение обязанностей, квалифицировать данное поведение в качестве злоупотребления правом, установить адекватные правовые последствия, возникшие в результате выбранного субъектом права поведения.

Указанное свидетельствует о том, что анализ поведения работника и работодателя с учетом их воли (волевого критерия) является сегодня актуальной проблемой, однако «квалифицированное молчание» законодателя о волевом аспекте трудового правоотношения порождает многочисленную и не менее многообразную судебную практику относительно правомерности осуществления субъектами принадлежащих им прав и исполнения обязанностей. Это в конечном итоге способствует формированию недобросовестного поведения субъектов трудового правоотношения, приводит к широкому «судейскому усмотрению» и в конечном счете — к неэффективности механизма осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей как со стороны работодателя, так и со стороны работника.

## 2. Основное исследование

### 2.1. Воля как объект исследования трудовым правом.

#### *Автономия воли*

Ученые начали уделять внимание проблеме воли в трудовых отношениях, но пока еще недостаточно всесторонне и основательно. Безусловно, обращает на себя внимание монография профессора В. М. Лебедева и соавторов «Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма)». Авторы указывают: «Направленность воли каждой из сторон трудовой сделки, осознание ими результатов (последствий) своих действий — важное условие ее действительности» (Лебедев, Воронкова и Мельникова 2007, 224). Следует отметить, что воля была про-

анализирована уважаемым профессором и соавторами как элемент сделки (трудовой сделки, в частности), под которой понимаются «волевые действия физических или юридических лиц, направленные на установление, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей в сфере наемного, договорного труда» (Лебедев, Воронкова и Мельникова 2007, 221). Важным для развития теории трудового права является вывод авторов о том, что «трудовая сделка — это обычно мотивированный волевой акт субъекта (субъектов) трудового права» (Лебедев, Воронкова и Мельникова 2007, 222). Но не каждое действие субъектов трудового права представляет собой трудовую сделку: «...для трудовой сделки необходимо действие, соглашение (согласованные действия) субъектов трудового права, которые... обладают относительно равными возможностями по выбору предстоящего варианта поведения» (Лебедев, Воронкова и Мельникова 2007, 222). К сожалению, ученые не дали определение воли сторон трудового правоотношения, а лишь ограничились указанием на то, что «воля стороны должна быть четко выраженной в определенной законом форме; воля и волеизъявление должны совпадать...» (Лебедев, Воронкова и Мельникова 2007, 224–225).

Полагаю, что использование гражданско-правовой терминологии «действительность — недействительность сделки» в современных трудовых реалиях неоправданно в силу ряда причин. Во-первых, волю необходимо рассматривать не только в рамках договорных отношений между работником и работодателем, поскольку волевые действия (а иногда и волевое бездействие), волевые решения сопровождают участников трудового правоотношения в течение всего периода существования правовой связи. Более того, представляется, что трудовой договор сегодня в полной мере не является соглашением, в котором отражена воля сторон, его подписавших, так как и работник, и работодатель даже на стадии заключения договора не обладают полноценной возможностью влиять на формирование его содержания, поскольку требования о включении в договор тех или иных условий в императивном порядке прописаны в кодифицированном акте, а суды в своих решениях указывают на неприменимость отдельных условий трудового договора, включение которых в его текст было инициировано работодателем и определялось исключительно интересами последнего. Во-вторых, правовые последствия недействительности в гражданско-правовом и трудовом представлении существенно отличаются (о недействительности трудового договора даже предположить не представляется возможным!); более того, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — ТК РФ)<sup>1</sup>, не прибегая к анализируемой терминологии, установил адекватные, самостоятельные, применимые исключительно к трудовым правоотношениям правовые последствия, отличные от тех, что определены гражданским законодательством.

ТК РФ не употребляет термин «воля» в тексте своих статей, используя различный понятийный аппарат («инициатива»<sup>2</sup>, «желание»<sup>3</sup>, «согласие»<sup>4</sup>, «соглашение»<sup>5</sup>),

<sup>1</sup> Здесь и далее все ссылки на российские и международные нормативные правовые акты и судебную практику приводятся по СПС «КонсультантПлюс». URL: <http://www.consultant.ru> (дата обращения: 27.01.2022).

<sup>2</sup> Ст. 74, 80, 81, 99, 194, 218, 280, 312.8, 384 ТК РФ

<sup>3</sup> Ст. 66, 123, 152, 153, 173, 174, 176, 186, 257, 260, 262.1, 262.2, 312.2 ТК РФ.

<sup>4</sup> Ст. 60.2, 72.1, 72.2, 73, 76, 84.1, 86, 92, 94–96, 99, 113, 124, 125, 188, 290, 312.6, 332.1, 338 ТК РФ.

<sup>5</sup> Ст. 15, 56, 58, 59, 72, 78, 80, 93, 122 ТК РФ.

явно указывающий на то, что действия работника и работодателя являются осознанными, обдуманными и в итоге волевыми. Семантический анализ обозначенных терминов позволил прийти к заключению, что воля может быть реализована субъектом трудового права, во-первых, в одностороннем порядке, без согласования с контрагентом трудового правоотношения на основе только его внутреннего стремления, побуждения («инициатива», «желание»), во-вторых, путем принятия утвердительного ответа на предложение противной стороны («согласие») и, в-третьих, путем принятия сторонами совместного решения («соглашение»).

Сформированное законодателем понимание трудового договора как соглашения сторон, его заключивших, и трудового правоотношения как отношения, основанного на соглашении между работником и работодателем по всем обязательным (с позиции не только сторон, но и государства) условиям, обращает внимание ученых на волевой аспект механизма осуществления субъективных прав работника и работодателя. Волевые действия (а иногда и бездействие) сопровождают большинство (а в идеале все) решения работников и работодателей, начиная со стадии возникновения трудового правоотношения<sup>6</sup> до его прекращения<sup>7</sup>. В качестве волевых бездействий можно указать непредоставление работником объяснения по факту совершенного им и обнаруженного работодателем дисциплинарного проступка (ст. 193 ТК РФ); отказ работника от получения трудовой книжки при расторжении трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ); непредоставление работником ответа на предложение работодателем выбора другой работы при расторжении трудового договора по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, при переводе на другую работу (ст. 74 ТК РФ), при отстранении от работы (ст. 76 ТК РФ) и др. В отдельных случаях неинформирование работодателем работника о прохождении (или непрохождении) им испытания при приеме на работу (ст. 71 ТК РФ) или непредупреждение о прекращении срочного трудового договора в связи с истечением его срока (ст. 79 ТК РФ) расценивается судами как волевое бездействие.

Воля субъектов трудового права автономна. «Свобода волевого акта, выражающаяся в его независимости от импульсов непосредственной ситуации, означает, что поведение человека не детерминировано прямо его непосредственным окружением...» (Шахматов 1966, 80). Свобода воли проявляется в трех аспектах: свобода воления (желания), свобода выбора, свобода действия (Донских и др. 2017, 179). «Свобода воли в праве проявляется как автономное, независимое поведение участника правоотношения, не зависящее от чужой воли, предполагающее возможность выбора в правовых средствах достижения собственных потребностей» (Политова 2016, 13). Это означает, что внешние обстоятельства не влияют на выбор того или иного механизма осуществления прав субъектами трудового отношения, а если и влияют, то выступают в данном случае в качестве мотива, который не мо-

---

<sup>6</sup> Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» указал, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом работодателя и именно работодатель самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (п. 10).

<sup>7</sup> Например, подача работником заявления о расторжении трудового договора по своей инициативе (по собственному желанию); принятие работодателем решения о привлечении работника к дисциплинарной и/или материальной ответственности, о расторжении трудового договора и даже выбор определенного основания разрыва трудовой связи.

жет быть положен в основу квалификации поведения как волевого или, наоборот, неволевого.

Воля субъектов трудового отношения свободна или, по логике законодателя, должна быть таковой. Проявляется это в различных нормах ТК РФ: в ст. 4, запрещающей принудительный труд, дефиниция которого более четко определена в Конвенции Международной организации труда от 28.06.1930 № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда»; в ст. 60, запрещающей требовать выполнения от работника работы, не обусловленной трудовым договором; в ст. 56, фактически определяющей, что будущие работник и работодатель вправе самостоятельно определить, вступать им в трудовые отношения или нет; в ст. 192, устанавливающей для работодателя право (а не обязанность) привлечения работника к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка и др. Под автономией воли субъектов можно понимать добровольность принятия ими тех или иных обязанностей; наличие права самостоятельно, по своему усмотрению и в своем интересе выбирать варианты того или иного поведения. «Навязывание» обязательного для исполнения правила является ограничением прав и свобод работника или работодателя, поскольку умаляет автономию воли данного субъекта, предписывает совершить нежелаемое действие или, наоборот, воздержаться от совершения желаемого.

## *2.2. Воля как осознанное и целенаправленное деяние*

В основе формирования воли лежат потребности лица. «Потребность — это нужда человека в чем-либо, осмысленная им и определяющая его целенаправленную деятельность» (Чинкин 2010, 31); «потребности выступают в качестве основного мотива, побуждающего субъекта к реальной деятельности, направляемой на создание условий и средств для удовлетворения нужд» (Иванчина 2019, 40). Из данного признака следует, что всякое волевое действие является сознательным и целенаправленным. «Волевые действия не менее детерминированы и закономерны, чем произвольные, импульсивные, инстинктивные, рефлекторные движения; но закономерность и детерминированность их иная. Из непосредственной она становится опосредованной. Волевое действие опосредуется через сознание личности» (Рубинштейн 1946, 509). Волевое действие, по С. Л. Рубинштейну, «это в итоге сознательное, целенаправленное действие, посредством которого человек планомерно осуществляет стоящую перед ним цель, подчиняя свои импульсы сознательному контролю и изменяя окружающую действительность в соответствии со своим замыслом» (Рубинштейн 2002, 576). Подобным образом квалифицируют волевое действие юристы, рассматривая его как действие осознанное, намеренное, целенаправленное, осуществляемое по собственному решению и желанию человека. «Воля подразумевает наличие целеустремленности человека, что требует определенных мыслительных процессов. Проявление мышления выражается в усмотрении при сознательном выборе конечной цели и средств для ее достижения. Последний аспект представляет, на наш взгляд, сущностный признак воли» (Шевцов 2012, 59). Таким образом, принятое работником и/или работодателем решение основано на мыслительной деятельности, благодаря которой лицо может и должно осознать свои желания, потребности, поставить перед собой определенные цели,

выбрать тот или иной механизм осуществления субъективных прав и его реализовать и, наконец, в полной мере осознавать вытекающие из такого решения правовые последствия.

Работники, акцентируя в судах на свое зависимое положение от работодателя, пытаются признать расторжение трудового договора по своей инициативе незаконным, ссылаются на такие обстоятельства, как «неосознание правовых последствий увольнения по собственному желанию», «отсутствие намерения прекратить трудовые отношения», однако суды отказывают им в восстановлении их прав, мотивируя свои решения такими обстоятельствами: «работник, будучи дееспособным совершеннолетним гражданином, ранее участвовавшим в трудовых отношениях и прекращавшим их по собственной инициативе, не мог не понимать правовые последствия написания заявления о расторжении трудового договора»<sup>8</sup>.

Из данного тезиса вытекает проблема, связанная с оценкой признания решения лица, признанного недееспособным в силу наличия у него психического расстройства, волевым по умолчанию, то есть осознанным, влекущим наступление правовых последствий. Ограниченные рамки настоящей статьи не позволяют в полной мере рассмотреть особенности трудового статуса недееспособных работников, однако на примере указанной категории лиц достаточно ярко можно проиллюстрировать волевой критерий механизма осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей субъектов трудового правоотношения.

По общему правилу трудовое законодательство не устанавливает требования к работнику о наличии у него дееспособности в полном объеме как к одному из критериев возникновения трудовой правосубъектности. Исключения составляют случаи, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (абз. 4 ч. 2 ст. 331 ТК РФ; п. 2 ч. 4 ст. 52 Воздушного кодекса РФ; Постановление Совета Министров — Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 «Перечень медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности»).

В научной литературе мнения по вопросу о возможности недееспособных лиц выступать в качестве работников расходятся. М. Ю. Федорова полагает, что признание лица недееспособным в силу психического расстройства не влияет на объем его трудовой правосубъектности (Усов и Федорова 2006, 208), М. А. Волкова уточняет, что «информацию о наличии у лица статуса недееспособного работодатель может получить, только если сам работник ее предоставит» (Волкова 2020, 21). Э. Н. Бондаренко, напротив, утверждает, что «признание лица недееспособным исключает его возможность быть субъектом трудового правоотношения» (Бондаренко 2017, 127), доказывая свою позицию тем, что такое лицо не обладает деликтоспособностью: «Ограничение дееспособности предполагает пропорциональное “уменьшение” деликтоспособности. Формализовать критерии деликтоспособности пропорционально степени психического расстройства вряд ли возможно... Изъятие деликтоспособности как элемента трудового статуса работника чревато

---

<sup>8</sup> Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.02.2021 № 33-3431/2021 по делу № 2-5647/2020.

ревьюизией понятия и содержания трудового правоотношения, носящего исключительно личный и подчиненный характер» (Бондаренко 2017, 128).

Следует признать позицию Э.Н.Бондаренко нерациональной (непоследовательной), так как законодатель все же смог установить дифференцированные нормы о привлечении несовершеннолетних работников к ответственности (материальной ответственности, в частности); об участии опекунов и попечителей и органов опеки и попечительства в процессе заключения и расторжения трудового договора с лицами определенной возрастной группы. Вопросов об их трудовой право- и дееспособности не возникает. Л.В.Зайцева и О.А.Курсова, анализируя проблему трудовой правосубъектности недееспособного лица, аргументированно доказывают наличие у них трудовой деликтоспособности (с указанием на необходимость установления в трудовом законодательстве специальных норм о материальной и дисциплинарной ответственности недееспособного работника, а также специальных полномочий его опекуна). В частности, они обосновывают необходимость установления такой дополнительной процедуры при привлечении недееспособного работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения, как участие опекуна в процедурах, предусмотренных ст. 193 ТК РФ, при выяснении причин и обстоятельств совершенного дисциплинарного проступка; запрещение заключения договора о полной материальной ответственности с недееспособным работником; закрепление в ТК РФ специальной нормы о дополнительной (субсидиарной) ответственности опекуна недееспособности лица по аналогии с той, которая предусмотрена в ТК РФ в отношении опекунов недееспособных работодателей-физических лиц (Зайцева и Курсова 2018, 479–480).

В практике Верховного Суда РФ имеется два дела, вызывающих наибольший интерес в рамках заявленной проблемы. Суд установил две позиции, согласно которым:

1. Недееспособное лицо имеет право быть стороной трудовых правоотношений, особенности предусмотрены лишь для недееспособных лиц, выступающих работодателями... Законодатель в ст. 20 ТК РФ прямо устанавливает только одно ограничение для приобретения статуса работника — возрастной ценз. Более того, согласно общим положениям законодательства работодатель при заключении трудового договора не вправе требовать от претендента на работу документов о состоянии его здоровья помимо тех, которые перечислены в ст. 65 ТК РФ<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 23.04.2010 № 13-В10–2. Фабула дела такова: с работником, признанным недееспособным, по направлению Центра занятости населения был заключен трудовой договор на три месяца на должность уборщика помещений (договор был подписан лично в присутствии работника и с согласия опекуна). Опекун перед истечением срока действия договора обратился к работодателю с заявлением о продлении существующих между сторонами трудовых отношений, однако работодатель с данным предложением не согласился, и по истечении определенного срока договор был прекращен на основании п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В связи с этим опекун обратился в суд, в качестве исковых требований указав признать увольнение незаконным, восстановить работника на работе, взыскать недоплаченную заработную плату, компенсировать моральный вред. Нижестоящие суды в удовлетворении заявленных требований отказали, поскольку пришли к выводу, что «сделка по трудоустройству является ничтожной и не влечет за собой юридических последствий, поскольку... гражданин, признанный недееспособным, не вправе заключать трудовые договоры ни лично, ни через своего опекуна... так как он не способен осуществлять гражданские права и создавать для себя гражданские обязанно-



2. Расторжение трудового договора по инициативе работника (недееспособного лица) является законным лишь при соблюдении работодателем ряда правил (процедур), в противном случае разрыв трудовой связи может быть признан незаконным. Работодатель (по логике суда) до окончания процедуры увольнения должен выяснить ряд юридически значимых обстоятельств: были ли действия работника при подаче им заявления об увольнении по собственному желанию исходя из индивидуально-психологических особенностей личности добровольными и осознанными; понимались ли работником последствия написания такого заявления; отзывалось ли ранее поданное заявление об увольнении по собственному желанию, включая время и статус лица, кому направлялся отзыв заявления об увольнении<sup>10</sup>.

Внимательный анализ обозначенных выше актов Верховного Суда РФ приводит к ряду размышлений. В первом решении Верховный Суд РФ не сомневается в правомерности процедуры заключения трудового договора недееспособным лицом без предоставления им работодателю сведений об особенностях своего психоэмоционального здоровья; однако во втором решении поднимается проблема осоз-

---

сти и выполнять их (в том числе обязанности лично осуществлять трудовую функцию по трудовому договору)». Верховный Суд РФ, отменяя решения нижестоящих судов, указал, что применение гражданско-правовых последствий недействительности сделки, совершенной недееспособным вследствие психического расстройства (сделка ничтожна, влечет возврат сторон в первоначальное положение), недопустимо, поскольку ст. 171 Гражданского кодекса РФ к трудовым отношениям неприменима. Дело было направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

<sup>10</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 29.04.2019 № 46-КГ19-8. Суть спора заключается в следующем. М. Р. Турсунов работал грузчиком по бессрочному трудовому договору в обособленном подразделении ООО «Победа» (Тольятти). После обнаружения пропажи денежных средств работник был поставлен в известность о необходимости прохождения проверки, которую, по словам работодателя, тот не прошел, и по предложению последнего подал заявление об увольнении по собственному желанию (расторжение договора планировалось в день подачи заявления). После переговоров со своим представителем в этот же день (до окончания рабочего дня) работник сделал попытку отозвать заявление, однако в этом ему было отказано, поскольку работодатель совершил действия, направленные на разрыв трудовой связи (произвел окончательный расчет, выдал работнику все необходимые документы). Будучи несогласен с увольнением, М. Р. Турсунов обратился в суд. Представитель работника — Ю. В. Королев — обосновывал позицию опекаемого им лица тем, что его действия не были волевыми, добровольное желание увольняться по собственной инициативе у него отсутствовало, а беспрекословное выполнение указаний работодателя обусловлено индивидуально-психологическими особенностями его личности (тот является выпускником коррекционного учреждения для детей, отстающих в умственном развитии). Суды первой и апелляционной инстанций признали увольнение законным: работник не смог предоставить доказательств, объективно свидетельствующих об отсутствии у него свободного волеизъявления на разрыв трудовой связи, оказания на него давления и принуждения со стороны работодателя; более того, работник (по мнению судов) совершал последовательные действия, явно подтверждающие намерение расторгнуть трудовой договор по собственному желанию (подал собственноручно подписанное заявление; указал причину увольнения, дату, с которой просит прекратить трудовые отношения; получил трудовую книжку). Отзыв поданного ранее заявления, по мнению судов, был произведен несвоевременно, после того, как работодатель издал приказ о расторжении трудового договора, после получения работником окончательного расчета и трудовой книжки. Однако Верховный Суд РФ признал выводы нижестоящих судов неправильными, не основанными на законе, они сделаны с нарушением норм материального и процессуального права, без определения и установления обстоятельств, имеющих значение для дела, без исследования доводов представителя работника относительно индивидуально-психологических особенностей его (работника) личности, которые могли существенно повлиять на написание им заявления об увольнении по собственному желанию. Дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

нанности поведения работника и понимания им последствий своих действий при расторжении трудового договора по собственному желанию. В связи с указанным видится не совсем логичным вывод суда о праве работника — недееспособного лица вступать в трудовые отношения, не информируя работодателя о своем особом статусе, и одновременно с этим установление обязанности работодателя соблюдать ряд процедурных правил, отсутствующих в трудовом законодательстве, при расторжении трудового договора по инициативе такого работника. Как работодателю может стать известно о том, что процедура увольнения инициирована работником, который в силу психического расстройства не может понимать значения своих действий или руководить ими? Как оценивать добровольность и осознанность принятого работником решения, который в силу индивидуально-психологических особенностей не в полной мере отвечает за совершенные им действия?

Представляется, что правовое регулирование труда умственно отсталых лиц должно быть не только эффективным, в полной мере отвечать международным стандартам, но и предоставлять работодателям возможность быть информированным на стадии заключения трудового договора о состоянии психического здоровья принимаемого на работу работника. Работодатель, исполняя установленные трудовым законодательством обязанности по обеспечению безопасных условий труда, обязан принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций (ст. 212 ТК РФ). И даже если недееспособное лицо не будет допущено до работ, которые непосредственно угрожают его жизни и здоровью, то не исключена вероятность совершения им деяния, которое может повлечь наступление тяжких последствий (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) или заведомо создать реальную угрозу наступления таких последствий.

В связи с указанным видится необходимым включить в ТК РФ нормы, аналогичные тем, которые содержатся в ч. 9 ст. 20 ТК РФ: трудовой договор с лицом, не способным вследствие психического расстройства понимать значения своих действий или руководить ими, заключается с предварительного согласия его опекуна с учетом мнения такого гражданина. Помимо этого полагаю возможным и необходимым закрепить в ТК РФ обязанность недееспособного лица (его законного представителя) информировать работодателя при заключении и прекращении трудового договора об индивидуально-психологических особенностях личности, о своем особом статусе (о статусе представляемого лица). Обозначенные изменения трудового законодательства позволят устранить дефекты, связанные с формированием воли и ее реализацией со стороны недееспособного работника и его представителя, а также предотвратить злоупотребление правом указанных лиц, начиная со стадии заключения трудового договора и заканчивая стадией его прекращения, минимизировать нарушения работодателями процедуры расторжения трудового договора<sup>11</sup>.

<sup>11</sup> Злоупотребление правом законного представителя недееспособного лица видится в том, что подписание трудового договора происходило в присутствии опекуна, который выразил свое согласие на все обозначенные в нем условия, включая срочный характер возникших правоотношений и размер заработной платы, однако перед истечением срока действия трудового договора обратился к работодателю с заявлением о продлении существующих между сторонами трудовых отношений, а впоследствии оспаривал размер выплаченной работнику заработной платы. Полагаю, что действия опекуна недееспособного работника на момент заключения трудового договора были

Справедливости ради необходимо отметить, что Верховный Суд РФ под особую защиту ставит не только недееспособных лиц, но и иных работников, которых объединяет в так называемую группу лиц, нуждающихся в повышенной социальной защите. К ним относятся: беременные женщины; одинокие матери, в том числе многодетные; инвалиды; лица предпенсионного возраста при наличии у них иных членов семьи (ребенок-инвалид, студент), для которых заработная плата является единственным доходом и возможность трудоустройства у другого работодателя после увольнения крайне затруднена. Особая защита проявляется, в частности, в установлении на уровне судебных решений дополнительных обязанностей для работодателей при увольнении таких работников по их инициативе (по собственному желанию), что, по мнению автора данной статьи, необоснованно расширяет предмет доказывания по спорам о признании увольнения незаконным и искажает или фальсифицирует истинное значение действующих норм ТК РФ. Например, Верховный Суд РФ определяет, что работодатель обязан:

- до оформления прекращения трудового договора удостовериться в сохранении намерения у лица, отсутствовавшего на работе по уважительной причине в последний день уведомительного периода, его расторгнуть<sup>12</sup>;
- выяснить, понимались ли работником последствия написания им заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию<sup>13</sup>;
- установить факт осознанности и добровольности принятия работником решения о расторжении трудового договора по собственному желанию, в том числе при подаче заявления об увольнении по данному основанию с той же даты<sup>14</sup>;
- оценить причины написания работником заявления об увольнении по собственному желанию, обстоятельства, которые бы препятствовали работнику подать такое заявление, особенно в ситуации его тяжелого финансового положения, а также выяснить вопрос о возможном трудоустройстве к другому работодателю исходя из его (работника) семейного и материального положения<sup>15</sup>.

В отношении других работников такие правила не действуют. Суды кассационной и апелляционной инстанций в своих определениях указывают (и по логике трудового законодательства совершенно справедливо!), что действующим трудовым законодательством не предусмотрена обязанность работодателя выяснять причины написания заявления об увольнении и установления факта того, осознает ли работник последствия прекращения трудовых отношений по собственному желанию, разъяснять ему положения трудового законодательства, последствия по-

---

волевыми, осознанными; вероятнее всего, он желал наступления тех последствий, на которые рассчитывал при заключении трудового договора.

<sup>12</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10.09.2012 № 78-ГК12-10.

<sup>13</sup> Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 29.04.2019 № 46-КГ19-8; от 13.07.2020 по делу № 39-КГ20-3-К1; от 17.05.2021 по делу № 11-КГ21-8-К6.

<sup>14</sup> Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13.07.2020 по делу № 39-КГ20-3-К1; от 17.05.2021 № 11-КГ21-8-К6.

<sup>15</sup> Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 17.05.2021 по делу № 11-КГ21-8-К6; от 13.07.2020 по делу № 39-КГ20-3-К1.

дачи заявления об увольнении, право на отзыв поданного заявления. Напротив, работодатель не может отказать работнику в расторжении трудового договора при наличии на то заявления с его стороны<sup>16</sup>. Таким образом, выяснение направленности воли осуществляется судом в отношении только отдельных категорий работников, нуждающихся в повышенной социальной защите, что дискриминирует иных работников и ущемляет права и интересы работодателей.

### **2.3. Соотношение воли и волеизъявления. Сокращение информации**

По умолчанию волеизъявление работника должно совпадать с его волей, а установление судами требований к работодателю по соблюдению им несуществующих в трудовом законодательстве обязанностей, несоблюдение которых будет свидетельствовать о незаконности расторжения трудового договора, ущемляет права последнего, способствует формированию недобросовестного поведения работника, предоставляет последнему возможность требовать восстановления якобы нарушенных прав.

В связи с этим возникает вопрос о соотношении воли и волеизъявления, об установлении приоритета одной категории перед другой или об их единстве, что с неизбежностью порождает и еще одну проблему — проблему формирования воли.

Анализ литературы показал, что юриспруденция использует выделенные психологами фазы (стадии) формирования воли, именуя их «элементами волевого процесса» (Ойгензихт 1983, 41), совокупность которых образует «механизм волевой регуляции» (Лазарева 2019, 42). Ученые выделяют различное количество стадий: В. А. Ойгензихт и С. Л. Рубинштейн определили четыре стадии<sup>17</sup>, И. Б. Новицкий и В. С. Толстой — по три<sup>18</sup>, П. К. Анохин — пять<sup>19</sup>. Современная западная психология выделяет четыре фазы действия, объясняющие процесс формирования воли (так называемая теория четырех фаз действия Х. Хекхаузена и Ю. Куля<sup>20</sup>).

---

<sup>16</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 10.06.2021 по делу № 88–8589/2021; Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.03.2021 № 33–4498/2021 по делу № 2–5941/2020.

<sup>17</sup> 1) Возникновение побуждения и предварительная постановка цели (целеполагание); 2) обсуждение и борьба мотивов; 3) принятие волевого решения; 4) исполнение волевого решения (Ойгензихт 1983, 99–100; Рубинштейн 2002, 569).

<sup>18</sup> 1) Осознание цели действия и тех средств, с помощью которых можно достигнуть намеченной цели; 2) осознание, обдумывание завершается принятием определенного решения воли лица; 3) принятое решение воли приводится в исполнение либо немедленно, так что решение непосредственно переходит в исполнение, в выражение воли, либо через некоторое время, причем исполнение может состоять в совершении не одного действия, а ряда их (Новицкий 2006, 194). 1) Возникновение потребности и осознание способов ее удовлетворения; 2) выбор способа удовлетворения потребности и 3) принятие решения совершить сделку (Толстой 1966, 3).

<sup>19</sup> 1) Блок афферентного синтеза; 2) блок принятия решения; 3) блок составления программы действия и деятельности в целом; 4) блок исполнения и получения результата; 5) блок обратной связи, поставляющей информацию о результатах совершенного действия (Анохин 1978, 114–124).

<sup>20</sup> 1. Фаза предрешения (подготовительная фаза, фаза планирования): субъект обдумывает возможные альтернативы действия; заканчивается фаза принятием решения в форме цели («целевая интенция»). 2. Фаза додействия (преакционная фаза): происходит выбор одной из множества конкурирующих друг с другом целевых интенций, и субъект ждет подходящего момента для вопло-

Такие разные подходы к процессу формирования воли не умаляют значения данного процесса, не свидетельствуют о какой-то системной ошибке исследователей. Но размышления о фазах (этапах) формирования воли позволили прийти к выводу, что данный феномен проходит различные стадии своей эволюции: сначала лицом осознаются потребности (1); затем формируются цели (2); осуществляется выбор того или иного варианта поведения (3); после чего принимается решение (4) и осуществляется/реализуется право (5); в конечном счете происходит оценка результатов возникших правовых последствий (6). Указанные этапы условны; по справедливому указанию исследователей, «волевой регулятивный процесс может иметь более сложную или более простую структуру. Иногда решение принимается мгновенно, без дополнительного обдумывания. Бывает также, что этап выработки возможных путей достижения поставленных целей повторяется многократно в силу тех или иных причин... Однако... всегда есть этап формирования воли и этап принятия решения» (Панов 2011, 54).

Интересно отметить, что семантика (понятие) «расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию)» с точки зрения логики некорректно, поскольку желание, определившееся на основе потребности, находится на начальном этапе формирования воли работника на разрыв трудовой связи, в связи с чем оно не может и не должно быть положено в систему оценивания принятого работником решения об увольнении. В рамках настоящего исследования верным представляется понятие «расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному решению)».

Для трудового права в механизме осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей важным является не сам процесс формирования воли; мысли, чувства, эмоции, потребности и мотивы в классическом понимании не влекут (и не должны влечь) юридические последствия, что характерно для «идеальной модели» трудового правоотношения, когда воля и волеизъявление лица совпадают. Для трудового права существенное значение имеют те правовые последствия, которые возникают или могут возникнуть в процессе реализации волевого поведения субъектами трудового правоотношения; следовательно, обращают на себя внимание такие стадии механизма волевой регуляции, как принятие решения, его исполнение (осуществление) и — в отдельных случаях — оценка результатов возникших правовых последствий. Следует отметить, что «механизм волевой регуляции» имеет и самостоятельное значение, но только тогда, когда воля в процессе ее формирования и осуществления развивается порочно; в таком случае в целях выяснения так называемой истинной воли лица ключевым моментом должны выступать те факторы, которые повлияли на процесс формирования воли и которые были положены в основу принятого работником или работодателем решения. Именно для обнаружения порочности воли важным является закрепление на уровне законодательства ряда факторов, которые деформировали («опорочили») процесс формирования интенций в действие; заканчивается этот процесс формированием намерения как результата предварительного планирования, направленного на инициирование действия и его реализацию, разрешением и инициированием действия. 3. Действие (акциональная фаза): здесь активизируется намерение и начинается его реализация; на этом этапе происходит регуляция усилий, определяющая интенсивность, длительность и эффективность действия. 4. Фаза последствий (постакциональная фаза): функция данной фазы заключается в оценке результатов выполненного действия и размышления о качестве проведенного действия (Хекхаузен 2003, 600 –602).

эволюции воли на стадиях, условно перечисленных до принятия решения. К таким факторам относятся: притворность, мнимость трудового правоотношения, заблуждение или обман одной из сторон трудового правоотношения, кабальность трудового правоотношения.

И. Б. Новицкий в своей работе «Сделки. Исковая давность» писал: «Нельзя все свести к воле участников сделки... С точки зрения права важен объективированный результат этого психологического процесса, важно, чтобы воля была изъявлена, выражена» (Новицкий 1954, 42). ТК РФ не содержит правил, направленных на установление «истинной воли» лица трудового правоотношения; мысли, мотивы не имеют правового значения; для трудового права характерна презумпция совпадения воли и волеизъявления, в связи с чем предполагается, что внешнее выражение воли лица (волеизъявление) совпадает с его подлинной волей.

Перечисленные выше дополнительные обязанности работодателей, отсутствующие в законодательстве, сформированные на уровне актов Верховного Суда РФ, порождают не меньшее количество вопросов для оценки законности теперь уже его, работодателя, поведения при расторжении трудового договора по инициативе работника. Сколько раз в течение уведомительного периода работодатель должен спрашивать работника о его желании расторгнуть трудовой договор? Допустимо сделать это однократно? Будет ли считаться нарушенной процедура расторжения трудового договора по инициативе работника, если последний после информирования работодателя о сохранении желания расторгнуть трудовой договор передумал, и работодатель в последний день уведомительного периода оформил разрыв трудовой связи, в очередной раз не удостоверившись в сохранении намерения лица расторгнуть трудовой договор? С какой целью работодатель должен выяснять, осознает ли работник последствия подачи им заявления о расторжении трудового договора, ведь *de jure* закон подобной обязанности не содержит? Неужели для признания увольнения законным недостаточно добровольного волеизъявления работника, выраженного в установленной законодательством форме?

Все это явно свидетельствуют о том, что суды при рассмотрении споров о расторжении трудового договора по инициативе работника вторгаются в процесс формирования его воли, хотя оценке должно подлежать исключительно волеизъявление последнего. Воля работника ясно выражена в поданном им заявлении об увольнении; при изменении воли работник вправе самостоятельно выразить ее путем направления работодателю отзыва на поданное ранее заявление. Если суд начнет выяснять причины подачи работником заявления, сохранение у него желания на расторжение трудового договора в уведомительный период, понимание им правовых последствий предстоящего разрыва трудовой связи, то, по сути, суд выясняет волевой аспект поведения работника, что нецелесообразно, поскольку для трудового права внутренние устремления, намерения, желания, причины поведения той или иной стороны правового значения не имеют (не должны иметь) и правовые последствия не влекут (не должны влечь). Даже в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые законодатель не связывает с виновным поведением работника, важным является не внутренняя воля работодателя, а соблюдение последним процедуры разрыва трудовой связи.

Для трудового права важным и определяющим является само поведение субъектов правоотношения, то есть реализация/осуществление предоставленных зако-

нодательством субъективных прав и исполнение обязанностей. Суды неоднократно в своих решениях указывают на разработанный законодателем правовой механизм, обеспечивающий реализацию права граждан на свободное распоряжение ими своими способностями к труду. Данный механизм состоит из ряда элементов, демонстрирующих наличие сформированной у работника воли, направленной на расторжение трудового договора по собственному желанию: подача соответствующего заявления, основанного на добровольном волеизъявлении, в срок, определенный законом; достижение сторонами соглашения о дате увольнения в иной (по сравнению с ТК РФ) срок; наличие у работника права на отзыв заявления до истечения срока предупреждения об увольнении. При этом работник вправе отозвать свое заявление об увольнении по собственному желанию до истечения календарного дня, определенного сторонами как окончание трудового отношения<sup>21</sup>.

Действительно, право на отзыв заявления об увольнении по собственному желанию — важная гарантия работника на свободу труда и не менее важное доказательство нежелания его увольнения по данному основанию. Судебная практика подтверждает тот факт, что достаточно часто расторжение трудового договора по инициативе работника по собственному желанию в день подачи заявления является увольнением, инициированным работодателем<sup>22</sup>. Делается это с целью предотвращения работодателями реализации права работника на отзыв данного заявления<sup>23</sup>. Отсутствие в законе ограничений относительно минимального уведомительного периода является благоприятной почвой для работодателя, оказывающего давление на работника в целях разрыва трудовой связи по основанию, не требующему формирования пакета документов и не требующему соблюдения процедуры расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Анализ актов судов позволяет задуматься над рядом вопросов. Насколько целесообразно предоставлять в ТК РФ право сторонам трудового договора оговаривать крайне короткие сроки уведомительного периода (расторжение трудового договора в день подачи заявления или на следующий день после подачи заявления)? Не является ли подача указанных заявлений в такие сроки своего рода маркером вынужденности увольнения работника? Можно ли полагать, что расторжение трудового договора по инициативе работника в день подачи заявления является увольнением, инициированным работодателем? Как этому можно противодействовать (в целях защиты прав и интересов работника, находящегося в рискованной ситуации, делающей право на отзыв заявления невозможной)?

С одной стороны, самым простым путем является установление запрета на расторжение трудового договора по инициативе работника без указанного в ТК

<sup>21</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 29.04.2019 № 46-КГ19-8; от 17.05.2021 № 11-КГ21-8-К6; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.12.2019 по делу № 88-1874/2019.

<sup>22</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 29.04.2019 № 46-КГ19-8; от 17.05.2021 № 11-КГ21-8-К6; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.12.2019 по делу № 88-1874/2019.

<sup>23</sup> Парадоксально, но суды в своих решениях указывают, что даже «наличие спора между работодателем и работником по поводу его увольнения свидетельствует об отсутствии добровольного волеизъявления» (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.12.2019 по делу № 88-1874/2019); а нежелание расторгнуть трудовой договор подтверждается обращением работника в Государственную инспекцию труда (Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13.07.2020 № 39-КГ20-3-К1).

РФ периода отработки, однако такое «грубое» решение противоречит логике закона, так как стороны действительно могут прийти к согласованному решению об уменьшении уведомительного периода разрыва трудовой связи, инициированного работником. С другой стороны, полагаю, возможность расторжения трудового договора в меньшие сроки после получения работодателем заявления об увольнении работника по собственному желанию (до истечения 14 дней) может быть предоставлена сторонам трудового правоотношения, однако такое решение и непосредственно сам уведомительный период должны быть мотивированы работником и в обязательном порядке указаны в содержании текста заявления (путем сообщения конкретной, а не оценочной причины, являющейся основанием для уменьшения срока предупреждения об увольнении). В таком случае процедура согласования сторонами трудового договора срока уведомительного периода (в сторону его уменьшения) не будет трансформирована в процедуру, предусмотренную в ч. 3 ст. 80 ТК РФ. В связи с этим представляется более разумным на уровне кодифицированного акта зафиксировать правило, согласно которому расторжение трудового договора по инициативе работника может быть осуществлено и до истечения общего срока предупреждения об увольнении (не позднее двух недель после предупреждения работодателя) по соглашению между работником и работодателем при наличии на это уважительной причины, указанной в заявлении на расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию).

Воля работника или работодателя должна быть объективирована, и только после этого она станет доступной для восприятия и оценки контрагентом. На это указывает Пленум Верховного Суда РФ в ряде своих постановлений: при решении вопроса о правовой квалификации действий участника (участников) гражданского оборота по смыслу ст. 153 Гражданского кодекса РФ следует учитывать, что сделкой является волеизъявление, направленное на установление, изменение или прекращение гражданских прав и обязанностей<sup>24</sup>; расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением, а выплата заработной платы в неденежной форме может быть признана обоснованной при наличии на это добровольного волеизъявления работника, подтвержденного письменным заявлением<sup>25</sup>. В связи с этим сокрытие информации о юридически важных обстоятельствах, влекущих или могущих влечь правовые последствия, связанные с предоставлением работникам гарантий, неприемлемо, и связано это не только с несоблюдением правил о недопустимости злоупотребления правом любой из сторон трудового правоотношений, но и с возможным нарушением механизма осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей.

И если законодательное установление в ст. 261 ТК РФ в отношении беременных женщин запрета на расторжение трудового договора по инициативе работодателя вполне объяснимо, то предоставление подобных гарантий «по аналогии закона» в случаях расторжения трудового договора с указанной выше категорией

---

<sup>24</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» (п. 50).

<sup>25</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 22, 54).



работников по соглашению сторон<sup>26</sup>, по инициативе работника (по собственному желанию)<sup>27</sup> и даже в случае прекращения трудового договора с совместителем при приеме на работу работника, для которого эта работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ)<sup>28</sup>, недопустимо в силу нелогичности самой конструкции механизма расторжения трудового договора по указанным выше основаниям.

Суды в своих решениях очень широко трактуют установленное в ч. 1 ст. 261 ТК РФ правило: «Гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, поскольку увольнение по указанным основаниям привело к лишению работницы прав и гарантий, установленных для беременных женщин при расторжении трудового договора, и ограничению конституционного принципа свободы труда»<sup>29</sup>. «Гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя... подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации)... Соглашение сторон о расторжении трудового договора... не может сохранить своего действия ввиду отсутствия на это волеизъявления работника. В противном случае фактически имеет место прекращение трудового договора не по соглашению сторон, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации»<sup>30</sup>.

Подобные рассуждения Суда фактически позволяют признать тот факт, что сегодня расторжение трудового договора по соглашению сторон в отношении отдельных категорий работников, нуждающихся в повышенной социальной защите, переросло в расторжение трудового договора по инициативе работника, поскольку негласно таким работникам предоставлено право на односторонний отказ от принятого и оформленного в установленном законом порядке соглашения о разрыве трудовой связи. Это указывает на неравное отношение государства к иным категориям работников, не входящим в данную группу, и, по сути, не защищает, а подвергает их еще большей дискриминации, поскольку принимать на работу таких работников у работодателя желания не возрастает.

Заставляет сомневаться в возможности прекращения трудовых отношений с работниками, обладающими особым правовым статусом, и по основанию, исключающему какое бы то ни было волевое начало, волевой посыл работодателя на разрыв трудовой связи с работником. В одном из своих определений Верховный Суд РФ распространил гарантию в виде запрета на расторжение трудового догово-

---

<sup>26</sup> Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 05.09.2014 № 37-КГ14-4; от 20.06.2016 № 18-КГ16-45.

<sup>27</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.12.2019 по делу № 88-1874/2019.

<sup>28</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15.03.2021 № 33-КГ20-7-КЗ.

<sup>29</sup> Решение Шимановского районного суда Амурской области от 21.04.2020 по делу № 2-102/2019; Определение Судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.12.2019 по делу № 88-1874/2019.

<sup>30</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 20.06.2016 № 18-КГ16-45.

ра с одинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ), на прекращение трудового договора с работником-совместителем (ст. 288 ТК РФ)<sup>31</sup>.

Суть дела такова. Работница С. К. Юхименко работала по совместительству главным бухгалтером. На основании ст. 288 ТК РФ трудовой договор с ней был расторгнут в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа является основной. С. К. Юхименко посчитала увольнение незаконным и обратилась в суд. Суды первой, апелляционной и кассационной инстанций отказали в удовлетворении заявленных требований о восстановлении на работе, о взыскании задолженности по заработной плате, о компенсации за несвоевременную выплату заработной платы, о компенсации морального вреда. Судами было установлено, что в личной карточке работницы С. К. Юхименко не отражены сведения о ее семейном положении, о составе семьи, при этом кадровые и финансовые документы работодателя велись непосредственно самой С. К. Юхименко. Более того, с момента получения уведомления о предстоящем увольнении работница не уведомила работодателя о своем особом статусе.

Анализ ст. 288 ТК РФ убедительно доказывает, что инициативы работодателя в расторжении трудового договора по данному основанию нет, статья поименована как «дополнительные основания прекращения трудового договора с лицами, работающими по совместительству», в то время как гарантии, предоставленные работникам — одиноким матерям, имеющим детей до 14 лет, распространяются исключительно в связи с «расторжением трудового договора по инициативе работодателя» (ст. 261 ТК РФ).

Относительно непредоставления информации о наличии ребенка Верховный Суд РФ указал, что для работников-совместителей обязанность сообщать соответствующие персональные данные о наличии ребенка до 14 лет не установлена, а в ст. 65 и 283 ТК РФ, определяющих перечень документов, подлежащих предъявлению работником при заключении трудового договора, документы о составе семьи не указаны. В силу ч. 3 ст. 65 ТК РФ запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

И уж совершенно парадоксальным с позиции теории трудового права является вывод Суда о незаконности увольнения данной работницы: «Поскольку прием на работу работника, для которого выполняемая совместителем работа является основной, осуществляется по инициативе работодателя, и именно это обстоятельство является основанием для прекращения трудовых отношений с работником, работающим по совместительству на основании трудового договора, заключенного на неопределенный срок, то по своей правовой сути расторжение трудового договора с работником, работающим по совместительству, на основании ст. 288 Трудового кодекса Российской Федерации, является расторжением трудового договора по инициативе работодателя, и к этим отношениям подлежат применению нормы Трудового кодекса Российской Федерации о гарантиях работникам при увольне-

---

<sup>31</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 15.03.2021 № 33-КГ20-7-К3.

нии по инициативе работодателя. К таким гарантиям отнесены гарантии согласно ст. 261 Кодекса».

В итоге Верховный Суд РФ констатировал, что именно работодатель в целях соблюдения процедуры прекращения трудового договора по ст. 288 ТК РФ должен был выяснить информацию о семейном положении работника, о наличии у него детей в возрасте до 14 лет. Однако при отсутствии на законодательном уровне обязанности работника информировать работодателя о наличии у него гарантий, препятствующих его увольнению, правил о недопустимости злоупотребления правом в форме сокрытия юридически значимой информации, выполнение работодателем заявленной Судом обязанности видится абсолютно невыполнимым.

Аналогично складывается ситуация с сокрытием работником факта инвалидности при заключении трудового договора с последующим (спустя более двух с половиной лет с момента возникновения трудового правоотношения!) выдвижением работником требований о предоставлении ему работы согласно индивидуальной программе реабилитации инвалида. Верховный Суд РФ указал, что «соблюдение правил заключения трудового договора является обязанностью как работодателя, так и лица, поступающего на работу. К числу таких правил относится предоставление работодателю лицом, поступающим на работу, документов, необходимых для трудоустройства и осуществления трудовой деятельности, перечень которых определен ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации... Справка об инвалидности и индивидуальная программа реабилитации инвалида в числе документов, которые гражданин, поступающий на работу, должен предъявить работодателю, в ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации... не поименованы. Истребование же работодателем у лица, поступающего на работу, дополнительных документов может быть обусловлено только спецификой такой работы и только в случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации»<sup>32</sup>.

Логика Суда понятна, особенно с позиции защиты прав и интересов работника как более слабой стороны правоотношения, однако с позиции формирования эффективного механизма осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей подобный взгляд на проблему сокрытия информации работником неконструктивен и даже ошибочен. Очевидно, что волеизъявление фиксирует содержание внутренней воли лица, и только объективированная воля порождает правовые последствия, только воля, выраженная вовне, транслирует контрагенту правоотношения, какой механизм осуществления прав и исполнения обязанностей возможен и законен. В целях пресечения недобросовестного поведения работника полагаю необходимым закрепить в ТК РФ правило о том, что реализация гарантий, предоставленных работнику при прекращении с ним трудового договора, возможна при своевременном информировании работодателя об особом правовом статусе работника. Злоупотребление правом в форме сокрытия юридически значимой информации недопустимо.

Выражение воли работника возможно не только традиционным (предоставление документов в письменной форме), но и нетипичным способом (обмен юриди-

<sup>32</sup> Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 09.12.2019 № 78-КГ19-46.

чески значимыми сообщениями в мессенджерах, по электронной почте, размещение информации на официальном сайте работодателя). Законопроект № 967986–7 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации (о юридически значимых сообщениях сторон трудового договора)», разработанный депутатами Государственной думы РФ П. В. Крашенинниковым, А. К. Исаевым, Я. Е. Ниловым и Д. В. Бессарабовым, не принят, однако такое волеизъявление как со стороны работника, так и со стороны работодателя признается судами правомерным<sup>33</sup>.

Справедливости ради стоит отметить, что развитие в России цифровых технологий и внедрение их в сферу труда приводят к новым формам взаимодействия работника и работодателя. Одной из таких форм является ведение электронного документооборота с применением сторонами трудового правоотношения электронной цифровой подписи. Такие новые формы общения порождают новые проблемы. В частности, несанкционированное использование работодателем учетной записи работника и его электронной цифровой подписи было направлено на оформление расторжения трудового договора по соглашению сторон<sup>34</sup>. Впоследствии работник смог доказать факт отсутствия у него намерения и воли на прекращение трудовых отношений и восстановиться на работе, однако сегодня, в период проведения эксперимента по использованию электронных документов, связанных с работой, возникает острая необходимость корректировки действующего законодательства с целью пресечения подобных недобросовестных действий сторон при изъявлении воли в цифровом пространстве.

### 3. Выводы

Трудовым законодательством и наукой трудового права не разработана концепция воли трудового правоотношения в механизме осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей субъектов правоотношения. Многочисленная и не менее разнородная судебная практика, пытающаяся восполнить этот дефект, вводит стороны в еще большее заблуждение и подрывает и без того хрупкое равновесие между работником и работодателем в современных условиях.

Воля является центральным, основополагающим (конститутивным) элементом состава трудового правоотношения. Механизм осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей должен быть универсальным, не может быть поставлен в зависимость от добросовестного или недобросовестного поведения работника или работодателя или от широкого судебного усмотрения.

Настоящее исследование позволило прийти к ряду выводов. Воля в трудовом праве должна подвергнуться анализу с позиции необходимого элемента механизма осуществления трудовых прав и исполнения обязанностей субъектами трудовых отношений. Воля трактуется как обусловленное потребностями лица и сформиро-

---

<sup>33</sup> Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12.08.2019 № 5-КГ19–98; от 24.08.2020 № 18-КГ20–37; от 16.09.2019 № 5-КГ19–106; от 25.03.2019 № 5-КГ18–305; Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Свердловского областного суда от 21.05.2020 № 2–1072/2020 (№ 33–6953/2020); Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 19.11.2020 № 88–16288/2020 по делу № 2–1072/2020.

<sup>34</sup> Решение Металлургического районного суда г. Челябинска от 23.04.2021 по делу № 2–466/2021.

ванное на основе сложного психологического процесса решение, направленное на достижение желаемого правового результата (возникновение, изменение и прекращение трудового правоотношения), выраженное в волеизъявлении.

Для трудового права в механизме осуществления субъективных прав и исполнения обязанностей важным является не сам процесс формирования воли; мысли, чувства, эмоции, потребности и мотивы в классическом понимании не влекут (и не должны влечь) юридические последствия, что характерно для «идеальной модели» трудового правоотношения, когда воля и волеизъявление лица совпадают. Для трудового права существенное значение имеют те правовые последствия, которые возникают или могут возникнуть в процессе реализации волевого поведения субъектами трудового правоотношения; следовательно, обращают на себя внимание такие стадии механизма волевой регуляции, как принятие решения, его исполнение (осуществление) и — в отдельных случаях — оценка результатов возникших правовых последствий. В связи с этим представляется необходимым на уровне ТК РФ установить правила о соотношении воли и волеизъявления (воля лица проявляется в его волеизъявлении); о примате (преимуществе) волеизъявления перед волей. В идеальных правоотношениях воля и волеизъявление должны совпадать. Установление в законе факторов, которые повлияли на процесс эволюции воли и деформировали ее, необходимо только в случае дефектного развития той или иной модели осуществления субъективных прав и/или исполнения обязанностей. К таким факторам относятся: притворность, мнимость трудового правоотношения, заблуждение или обман одной из сторон трудового правоотношения, кабальность трудового правоотношения.

Однако суды зачастую при рассмотрении и разрешении трудовых споров вторгаются в процесс формирования воли той или иной стороны трудового правоотношения, хотя оценке должно подлежать исключительно волеизъявление работника и работодателя.

Очевидно, что волеизъявление фиксирует содержание внутренней воли лица, и только объективированная воля порождает правовые последствия, только воля, выраженная вовне, транслирует контрагенту правоотношения, какой механизм осуществления прав и исполнения обязанностей возможен и законен. В целях пресечения недобросовестного поведения работника полагаю необходимым закрепить в ТК РФ правило о том, что реализация гарантий, предоставленных работнику при прекращении с ним трудового договора, возможна при своевременном информировании работодателя о своем особом правовом статусе. Злоупотребление правом в форме сокрытия юридически значимой информации недопустимо.

## Библиография

- Анохин, Петр К. 1978. *Философские аспекты теории функциональной системы: избранные труды*. Москва: Наука.
- Бондаренко, Эльвира Н. 2017. «Особенности трудовой правосубъектности работников с психическими заболеваниями.» *Вестник Университета имени О. Е. Кутафина* 10 (38): 124–128.
- Волкова, Мария А. 2020. «Соотношение прав работодателя и лица с инвалидностью или ограниченными возможностями здоровья в трудовых отношениях.» *Социальное и пенсионное право* 3: 17–21.
- Донских, Олег А., Владимир А. Бойко, Юрий П. Ивонин, Марина И. Чухрова, Александр А. Шевцов, Людмила И. Ядута и Сергей П. Исаков. 2017. «Понятие воли в теории и на практике.» *Идеи и Идеалы* 2 (32): 173–187.

- Зайцева, Лариса В., и Оксана А. Курсова. 2018. «Теория и практика правового регулирования труда недееспособных работников.» *Правоведение* 62 (3): 465–483. <https://doi.org/10.21638/11701/srbu25.2018.303>
- Иванников, Вячеслав А. 2010. «Воля.» *Национальный психологический журнал* 1 (3): 97–102.
- Иванников, Вячеслав А., Даниил Д. Барабанов, Анна В. Монроз, Владимир Н. Шляпников и Евгений В. Эйдман. 2014. «Место понятия “воля” в современной психологии.» *Вопросы психологии* 2: 15–23.
- Иванчина, Юлия В. 2019. «Функции трудового права как отражение социально значимых потребностей.» Дисс. ... д-ра юрид. наук. Уральский государственный юридический университет.
- Лазарева, Ольга В. 2019. «Понятие и структура воли.» *Вестник Саратовской государственной юридической академии* 4 (129): 38–49.
- Лебедев, Владимир М., Екатерина Р. Воронкова и Валентина Г. Мельникова. 2007. *Современное трудовое право (Опыт трудового компаративизма)*. Кн. 1. Под ред. В. М. Лебедева. Москва: Статут.
- Мальцев, Геннадий В. 2011. *Социальные основания права*. Москва: Норма; Инфра-М.
- Новицкий, Иван Б. 1954. *Сделки. Исковая давность*. Москва: Государственное издательство юридической литературы.
- Новицкий, Иван Б. 2006. *Понятие сделки. Воля и волеизъявление. Избранные труды по гражданскому праву*. В 2 т. Т. 1. Москва: Статут.
- Ойгензихт, Виктор А. 1983. *Воля и волеизъявление. (Очерки теории, философии и психологии права)*. Душанбе: Дониш.
- Панов, Алексей А. 2011. «К вопросу о категориях воли, волеизъявления и порока воли в теории юридической сделки.» *Вестник гражданского права* 1: 52–81.
- Политова, Инна П. 2014. «Категория воли к гражданском праве России.» Дисс. ... канд. юрид. наук. Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации.
- Политова, Инна П. 2016. *Воля и волеизъявление*. Москва: Проспект.
- Рубинштейн, Сергей Л. 1946. *Основы общей психологии*. Москва: Учпедгиз.
- Рубинштейн, Сергей Л. 2002. *Основы общей психологии*. Санкт-Петербург: Питер.
- Сидоров, Константин Р. 2009. «Развитие представление о воле в психологической науке.» *Вестник Удмуртского университета* 2: 61–73.
- Толстой, Владимир С. 1966. «Понятие и значение односторонних сделок в гражданском праве.» Дисс. ... канд. юрид. наук. Всесоюзный юридический заочный институт.
- Усов, Григорий М., и Марина Ю. Федорова. 2006. *Правовое регулирование психиатрической помощи*. Учебное пособие для вузов. Москва: Юстицинформ.
- Хекхаузен, Хайнц. 2003. *Мотивация и деятельность*. Пер. с англ. Т. Гудков и др., науч. ред. пер. на рус. яз. Д. А. Леонтьев, Б. М. Величковский. Санкт-Петербург: Питер.
- Чинкин, Игорь Р. 2010. «Взаимосвязь труда и потребностей в динамике общественной жизни человека.» Дисс. ... канд. филос. наук. Алтайский государственный университет.
- Чхартишвили, Шалва Н. 1967. «Проблема воли в психологии.» *Вопросы психологии* 4: 72–81.
- Шахматов, Владимир П. 1966. «Философские и правовые аспекты состояния воли при осуществлении дееспособности.» *Труды Томского государственного университета им. В. В. Куйбышева. Серия юридическая*. Т. 182. Вопросы советского государства и права 183: 79–86.
- Шевцов, Сергей Г. 2012. «Воля при осуществлении усмотрения в гражданском праве.» *Проблемы в российском законодательстве* 2: 56–61.

Статья поступила в редакцию 1 октября 2021 г.;  
рекомендована к печати 14 декабря 2021 г.

Контактная информация:

Офман Елена Михайловна — канд. юрид. наук; elena-ofman@yandex.ru

# Will in the mechanism of the exercise of subjective rights and duties of the employee and the employer

E. M. Ofman

South Ural State University,  
76, pr. Lenina, Chelyabinsk, 454080, Russian Federation

**For citation:** Ofman, Elena M. 2022. “Will in the mechanism of the exercise of subjective rights and duties of the employee and the employer”. *Russian Journal of Labour & Law* 12: 122–145.  
<https://doi.org/10.21638/spbu32.2022.110> (In Russian)

The mechanism for implementing subjective rights and obligations of the employee and employer directly depends on a well-developed theory of labor legal relations, in which the will is a central, constitutive element of its composition. However, until recently there have been no serious doctrinal studies of the volitional aspect of labor legal relations, and the courts in their decisions mislead parties, providing employees with virtually unlimited opportunities to implement the opportunities provided by the labor legislation, and ignoring the interests of counterparties. At the same time, the mechanism for realizing subjective rights and fulfillment of obligations should be universal; it cannot depend on good or bad faith conduct of an employee or employer or on broad judicial discretion. The article gives the author's understanding of the volitional aspect of labor legal relations, identifies its characteristics and stages of formation; points out that for the labor law are significant legal consequences that arise or may arise in the implementation of volitional behavior of the subjects of labor legal relations. The study of the problem of the relationship between will and expression of will led to the conclusion that the courts should assess the will of the person, but the courts often, when considering and resolving labor disputes, intrude into the formation of the will of one or another party to labor legal relations. To suppress employee's unfair behavior, I believe it is necessary to fix in the legislation the rule that the implementation of guarantees provided to the employee at the termination of his employment contract is possible when he informs the employer about his special legal status in due time. Abuse of right in the form of concealing legally significant information is unacceptable. The article makes other proposals aimed at the adjustment of the current legislation and improvement of judicial enforcement.

*Keywords:* will, expression of will, volitional decision, mechanism of realization of subjective rights and fulfillment of duties, employee, employer, abuse of right, concealment of information.

## References

- Anokhin, Petr K. 1978. *Philosophical Aspects of the Theory of the Functional System*. Moscow: Nauka Publ. (In Russian)
- Bondarenko, Elvira N. 2017. “Peculiarities of labor legal personality workers with mental diseases.” *Courier of Kutafin Moscow State Law University (MSAL)* 10 (38): 124–128. (In Russian)
- Chkhartishvili, Shalva N. 1967. “The Problem of Will in Psychology.” *Voprosy psikhologii* 4: 72–81. (In Russian)
- Chinkin, Igor R. 2010. “The Relationship of Labor and Needs in the Dynamics of Human Social Life.” PhD diss., Altai State University (In Russian)
- Donskikh, Oleg A., Vladimir A. Boyko, Yury P. Ivonin, Marina I. Chukhrova, Aleksandr A. Shevtsov, Lyudmila I. Yaduta and Sergey P. Isakov. 2017. “The Concept of Will in Theory and Practice.” *Idey i Idealy* 2 (32): 173–187. (In Russian)
- Heckhausen, Heinz. 2003. *Motivation und Handeln*. Rus. ed. St Petersburg: Piter Publ. (In Russian)
- Ivanchina, Yuliya V. 2019. *The Functions of Labor Law as a Reflection of Socially Significant Needs*. PhD diss., Ural State Law University. (In Russian)

- Ivannikov, Vyacheslav A. 2010. "Volition." *National Psychological Journal* 1 (3): 97–102. (In Russian)
- Ivannikov, Vyacheslav A., Daniil D. Barabanov, Anna V. Monroz, Vladimir N. Shlyapnikov and Evgeniy V. Eidman. 2014. "The Role of the Notion of Will in Contemporary Psychology." *Voprosy psikhologii* 2: 15–23. (In Russian)
- Lebedev, Vladimir M., Ekaterina R. Voronkova, and Valentina G. Melnikova. 2007. *Modern Labor Law (Experience of Labor Law Comparativism)*. Bk. 1. Moscow: Statut Publ. (In Russian)
- Maltsev, Gennadiy V. 2011. *The Social Foundations of Law*. Moscow: Norma Publ.; Infra-M Publ. (In Russian)
- Novitskiy, Ivan B. 1954. *Transactions. Statute of limitation*. Moscow: Gosudarstvennoe izdatel'stvo iuridicheskoy literatury Publ. (In Russian)
- Novitskiy, Ivan B. 2006. *Selected Works on Civil Law*. In 2 vols. Vol. 1. Moscow: Statut Publ. (In Russian)
- Oygenzikht, Viktor A. 1983. *The Will and the Expression of Will. (Essays on the Theory, Philosophy and Psychology of Law)*. Dushanbe: Donish Publ. (In Russian)
- Panov, Aleksey A. 2011. "On the Categories of Will, Expression of Will, and Vice-Will in the Theory of Legal Transactions." *Vestnik grazhdanskogo prava* 1: 52–81. (In Russian)
- Politova, Inna P. 2014. *The Category of Will in Russian Civil Law*. PhD diss., Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration (In Russian)
- Politova, Inna P. 2016. *Will and Volition*. Moscow: Prospekt Publ. (In Russian)
- Rubinshtein, Sergey L. 1946. *Fundamentals of General Psychology*. Moscow: Uchpedgiz Publ. (In Russian)
- Rubinshtein, Sergey L. 1946. *Fundamentals of General Psychology*. St Petersburg: Piter Publ. (In Russian)
- Shakhmatov, Vladimir P. 1966. "Philosophical and Legal Aspects of the State of the Will in the Exercise of Capacity." *Voprosy sovetskogo gosudarstva i prava* 183: 79–86.
- Shevtsov, Sergey G. 2012. "The Will in the Exercise of Discretion in Civil Law." *Probely v rossiiskom zakonodatel'stve* 2: 56–61. (In Russian)
- Sidorov, Konstantin R. 2009. "Development of the notions of will in psychological science." *Vestnik Udmurtskogo universiteta* 2: 61–73. (In Russian)
- Tolstoy, Vladimir S. 1966. *The concept and meaning of unilateral transactions in civil law*. PhD diss., All-Union Correspondence Institute of Law. (In Russian)
- Usov, Grigoriy M., and Marina Ju. Fedorova. 2006. *Legal regulation of psychiatric care*. Moscow: Iustitsinform Publ. (In Russian)
- Volkova, Mariya A. 2020. "The Correlation Between Rights of the Employer and the Individual with Disabilities or a Physical Condition in Labor Relations." *Social'noe i pensionnoe pravo* 3: 17–21. (In Russian)
- Zaitseva, Larisa V., and Oksana A. Kursova. 2018. "Theory and practice of legal regulation labor incapable employees." *Pravovedenie* 62 (3): 465–483. <https://doi.org/10.21638/11701/spbu25.2018.303>. (In Russian)

Received: October 10, 2021  
Accepted: December 14, 2021

#### Author's information:

Elena M. Ofman — PhD in Law; elena-ofman@yandex.ru