

УДК 349.22

**Оспичев Игорь Михайлович**

кандидат юридических наук,  
доцент кафедры государственно-правовых дисциплин,  
Югорский государственный университет

[iospichev@mail.ru](mailto:iospichev@mail.ru)

**Igor M. Ospichev**

PHD in Law,

associate professor of the Department of state and law disciplines,  
of Yugra State University

[iospichev@mail.ru](mailto:iospichev@mail.ru)

**Основания и последствия незаконного увольнения**

**Grounds and consequences of unlawful dismissal**

*Аннотация.* В статье исследуются современное состояние судебной практики и статистики рассмотрения индивидуальных трудовых споров, связанных с незаконным увольнением. Автор приходит к выводу о многоаспектности термина «незаконное увольнение». Данное понятие рассматривается в узком, смешанном и широком смысле. Выделяется пять основных групп причин признания увольнения незаконным. Раскрываются основные правовые последствия незаконного увольнения.

**Ключевые слова:** незаконное увольнение; индивидуальный трудовой спор, расторжение трудового договора, восстановление работника в должности, дисциплинарное увольнение, основания увольнения.

*Annotation.* The article examines the current state of judicial practice and statistics on the consideration of individual labor disputes related to illegal dismissal. The author comes to the conclusion that the term “illegal dismissal” is multidimensional. This concept is considered in a narrow, mixed and broad sense. There are five main groups of reasons for declaring dismissal illegal. The main legal consequences of unlawful dismissal are disclosed.

**Keywords:** illegal dismissal; individual labor dispute, termination of an employment contract, reinstatement of an employee, disciplinary dismissal, grounds for dismissal.

Незаконное увольнение представляет собой достаточно распространенное явление в России. Об этом свидетельствует ситуация, сложившаяся в судебной практике. Поэтому уяснение сущности незаконного увольнения и критериев признания его таковым остается актуальным и по сегодняшний день. Восстановление прав незаконно уволенных работников может осуществляться как во внесудебном, так и в судебном порядке.

В настоящее время практика рассмотрения индивидуальных трудовых споров в связи с незаконным увольнением весьма велика. Согласно

статистическим данным, размещенным Судебным Департаментом при Верховном Суде Российской Федерации, за 2018 год было рассмотрено:

- 10 443 индивидуальных трудовых споров о восстановлении работе, из них 3 967 исков удовлетворено судами, 2 712 исков удовлетворено частично, отказано в удовлетворении требований по 6 476 исковому заявлению;

- 354 346 споров об оплате труда, в том числе по 343 621 исковым заявлениям требования удовлетворены, удовлетворено частично по основному требованию – 28 045 заявлений, отказано в удовлетворении требований – 10 725 заявлений. За аналогичный период 2017 года количество споров о восстановлении на работе составило 12 463, споров об оплате труда - 500 590 [1].

Уменьшение количества споров, рассматриваемых судами, можно объяснить тем, что, с одной стороны, работодатели стали более ответственно, в соответствии с нормами действующего трудового законодательства, подходить к процедуре увольнения работников, с другой стороны, это нежелание работников отстаивать свои права в судебном порядке из-за давления, оказываемого работодателем, либо незнание работником прав в сфере трудовых отношений. Кроме того, снижению количества исковых заявлений о разрешении трудовых споров способствует функционирование электронного сервиса на сайте Роструда, связанного с консультированием по вопросам трудового права.

Понятия «незаконное увольнение», «неправомерное увольнение» не раскрывается ни в ТК РФ, ни в руководящих разъяснениях Пленума Верховного Суда РФ. Более того, в законодательстве не выделены обстоятельства, влекущие признание расторжения трудового договора незаконным. Представляется, что реализовать на практике это весьма сложно, ввиду многообразия оценочных критериев при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. [2, с. 8]

Признание расторжения трудового договора незаконным (необоснованным) производится, как правило, или комиссией по трудовым спорам, или в судебном порядке. Только решение органа, обладающего специальной компетенцией по разрешению трудовых споров, может повлечь за собой соответствующие правовые последствия.

Анализ юридической литературы и судебной практики привел нас к выводу о том, что термин «незаконное увольнение» весьма многогранен и может рассматриваться в нескольких смыслах:

1. Если признание увольнения незаконным влечет за собой закрепление за работодателем обязанности по восстановлению работника (узкий подход).

2. Если это влечет за собой (кроме отмеченной выше обязанности) возникновение у незаконно уволенного права принятия окончательного решения о целесообразности возвращения на работу (ч. 3, 4 ст. 394 ТК РФ). У последнего здесь возникает выбор или получить компенсацию за незаконное увольнение, или на изменение формулировки основания увольнения,

признанного незаконным, на «прекращение трудового договора по инициативе работника».

3. Если, кроме указанных выше последствий, судом изменяется основание и (или) причина увольнения без восстановления уволенного работника (широкий подход).

Кроме этого, возможно выделить пять основных групп причин признания увольнения незаконным:

1. Увольнение по основаниям, не закрепленным в законодательстве и не предусмотренным трудовым договором.

2. В случаях, если работодателем в документах указывается одно основание увольнения, а по факту имело место другое.

3. При несоблюдении одного из условий правомерности увольнения, предусмотренных законом или трудовым договором.

4. Несоблюдение порядка и общих гарантий при увольнении, установленных законом.

5. Несоблюдение принципа недопустимости злоупотребления правом при увольнении [3, п. 27] и незаконное применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

В свою очередь, несоблюдение порядка увольнения может быть существенным (при котором увольнение признается незаконным), и несущественным (при котором допущенные нарушения, в совокупности, не влекут признание увольнения незаконным),

Как справедливо отмечается в литературе, общие принципы, характерные для любого вида ответственности должны соблюдаться и в дисциплинарном производстве. [4, с. 212] При возникновении трудового спора, связанного с увольнением в рамках дисциплинарного производства, на работодателе лежит бремя доказывания не только самого факта совершения работником дисциплинарного проступка, но и то, что данный проступок был расценен работодателем с учетом его тяжести, обстоятельств его совершения, а также, поведения работника, предшествующее его совершению, общее отношение к обязанностям и другие обстоятельства.

Нормы о последствиях признания увольнения незаконным содержатся в многочисленных нормативных актах. Большинство из этих норм находят отражение в ТК РФ, но существуют и отраслевые акты, например, Федеральный закон № 229-ФЗ от 02.10.2007 «Об исполнительном производстве». Многие из правовых последствий разъясняет Верховный Суд РФ в своих Постановлениях. Изучение законодательства и судебной практики позволяет выделить основные правовые последствия незаконного увольнения:

1. Восстановление работника на прежней работе.

2. Выплата среднего заработка за время вынужденного прогула.

3. Принятие решения об изменении формулировки основания увольнения.

4. Немедленное исполнение органа, уполномоченного рассматривать индивидуальный трудовой спор.

Следует отметить важную социальную значимость споров о восстановлении на работе, так как в настоящее время для большинства граждан трудовой договор продолжает оставаться основной формой реализации свободы труда, вследствие чего важнейшими гарантиями защиты права на труд являются основания прекращения трудового договора и порядок увольнения по соответствующему основанию, установленные в действующем трудовом законодательстве. Увольнение считается правомерным при наличии всех трех обстоятельств: для увольнения имеется законное основание, работодателем соблюден установленный порядок увольнения по соответствующему основанию, имеется соответствующий распорядительный документ о прекращении трудовых отношений (приказ).

В случае признания незаконным увольнения, работник подлежит восстановлению на работе. В том случае, когда работник не намерен продолжать работу у работодателя, выступавшего ответчиком в суде, возможно изменить формулировку основания для увольнения на увольнение по собственному желанию. Изменяется также дата увольнения: либо на дату вынесения решения судом, либо на дату, предшествующую дню начала работы у нового работодателя.

Также, работодатель обязан возместить работнику средний заработок за время вынужденного прогула. Общий порядок расчета средней заработной платы, применяемый и при исчислении сумм за время вынужденного прогула по различным причинам, установлен в статье 139 ТК РФ. Обратимся к судебной статистике. За 2018 год при рассмотрении индивидуальных трудовых споров о взыскании невыплаченной заработной платы, иных выплат, а также компенсации за задержку выплат по удовлетворенным искам сумма, присужденная к взысканию в пользу работников, составила 14,220 млрд. рублей[1].

Также, законодательством предусмотрены три специальных основания для возникновения у работника права на компенсацию морального вреда, связанного с незаконным увольнением:

- 1) при увольнении без законных на то оснований;
- 2) при нарушении порядка увольнения;
- 3) при переводе на другую работу с нарушением закона.

Кроме того, работодатель также может быть привлечен к административной ответственности за нарушение норм трудового законодательства и иных нормативных актов, которые содержат нормы, регулирующие трудовые отношения. Как было указано выше, решение органа, уполномоченного рассматривать индивидуальные трудовые споры в пользу работника, незаконно уволенного работодателем, о его восстановлении на прежнем месте работы, подлежит немедленному исполнению. Исполнительный документ с требованием о восстановлении работника признается исполненным только при наличии подтверждения отмены незаконно вынесенного приказа или распоряжения работодателя об увольнении или переводе работника, а также после принятия мер, свидетельствующих о том, что работник фактически приступил к исполнению своих прежних трудовых обязанностей. [5, с. 64]

Государство обязано принимать все необходимые меры для соблюдения и защиты прав и свобод человека, которые являются высшей ценностью. Трудовые права работника требуют соответствующего вмешательства государства по их защите. При этом разрешение индивидуального трудового спора в суде есть один из наиболее распространенных способов защиты трудовых прав работниками.

Представляется, что нормативная база, регламентирующая вопросы защиты, в целом эффективны, но недостаточны для комплексной борьбы с проблемой допущения незаконных увольнений по инициативе работодателей. Считаем, что в настоящее время назрела реальная необходимость в расширении профилактических мер, в частности, повышения уровня правового сознания и подготовки работников в сфере защиты их конституционных трудовых прав. В связи с вышеизложенным, предлагаем в статье 196 ТК РФ закрепить обязанность работодателя по проведению обязательных занятий с работниками, на которых будут разъясняться основные начала трудового законодательства, трудовых отношений, вопросы обеспечения их трудовых прав.

#### **Литература:**

1. Судебный Департамент при Верховном Суде Российской Федерации. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=4758> (Дата обращения: 03.06.2019).

2. Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. // К вопросу о понятии, аспектах и критериях незаконного увольнения // *Законы России: опыт, анализ, практика*. 2011. № 4. С. 3-10.

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 [Электронный ресурс] // СПС «Консультант Плюс Проф».

4. Короткова А.В. Конституционные основы принципов дисциплинарной ответственности государственных служащих // *Инновационные научные исследования. Сборник статей XII Международной научно-практической конференции: в 2 частях*. 2018. С. 211-215.

5. Потапова Т.И. Особенности исполнения решений суда по трудовым спорам // *Исполнительное производство в России: Вопросы теории и практики. Материалы международной научно-практической конференции*. Санкт-Петербург, 2012. С. 63-66.

#### **Literature:**

1. Judicial Department at the Supreme Court of the Russian Federation. URL: <http://www.cdep.ru/index.php?id=79&item=4758> (date accessed: 03.06.2019).

2. Andreeva L. A., Gusov K. N., Medvedev O. M. // *On the concept, aspects and criteria of illegal dismissal // Laws of Russia: experience, analysis, practice*. 2011. No. 4. С. 3-10.

3. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of March 17, 2004 № 2 [Electronic resource] // ATP "Consultant Plus Prof".

4. Korotkova A.V. Constitutional bases of principles of disciplinary responsibility of civil servants // *Innovative scientific researches. Collection of articles XII International scientific-practical conference: in 2 parts*. 2018. P. 211-215.

5. Potapova T. I. *Peculiarities of execution of decisions of the labour court // Executive production in Russia: Issues of theory and practice. Materials of the international scientific-practical conference. St. Petersburg, 2012. P. 63-66.*