



Unlawful dismissal in light of new judicial practice: the obvious and the incredible

A. M. Lushnikov¹

¹P. G. Demidov Yaroslavl State University, Yaroslavl, Russian Federation

DOI: 10.18255/1996-5648-2025-2-238-245

Research article
Full text in Russian

This article examines a set of problems associated with recognizing dismissal as illegal. It is determined that dismissal is recognized as such in cases of either the absence of a legal basis or in violation of the established dismissal procedure. Particular attention is paid to the latter case and the establishment of the content of the concept of «dismissal procedure». It is noted that modern judicial practice, including guiding practice, is ambiguous on this matter. It is concluded that a number of the considered provisions of the Labor Code of the Russian Federation in light of the emerging judicial practice require greater legal certainty.

Keywords: illegal dismissal; dismissal procedure; judicial practice; decisions of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation

INFORMATION ABOUT AUTHORS

Lushnikov, Andrey M. | E-mail: amlu0909@yandex.ru
D. Sc. (Jurisprudence), D. Sc. (History), Professor

Funding: Yaroslavl State University (project VIP-014).



Незаконное увольнение в свете новой судебной практики: очевидное и невероятное

А. М. Лушников¹

¹Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова, Ярославль, Российская Федерация

DOI: 10.18255/1996-5648-2025-2-238-245
УДК 349.227

Научная статья
Полный текст на русском языке

В данной статье рассматривается комплекс проблем, связанных с признанием увольнения незаконным. Определено, что увольнение признается таковым в случаях либо отсутствия законного основания, либо при нарушении установленного порядка увольнения. Особое внимание обращено на последний случай и установление содержания понятия «порядок увольнения». Отмечено, что современная судебная практика, в том числе руководящая, на сей счет неоднозначна. Сделан вывод, что целый ряд рассмотренных положений ТК РФ в свете складывающейся судебной практики требуют большей правовой определенности.

Ключевые слова: незаконное увольнение; процедура увольнения; судебная практика; постановления Пленума Верховного Суда РФ

ИНФОРМАЦИЯ ОБ АВТОРАХ

Лушников, Андрей Михайлович	E-mail: amlu0909@yandex.ru Доктор юридических наук, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой трудового и финансового права
-----------------------------	---

Финансирование: ЯрГУ (проект VIP-014).

Общественные отношения, связанные с увольнением работников (особенно по инициативе работодателя), наравне с заработной платой являются потенциально наиболее конфликтными. С этим связана и напряженная статистика трудовых споров, притом что процент выигранных работниками дел, оспаривающих законность увольнения, наименьший по сравнению с другими категориями споров и составляет, например, за 2022 г. всего 53 %¹. Такому шаткому равенству есть ряд объяснений, включая излишнюю ла-

¹ Здесь и далее статистика, тексты нормативных правовых актов и судебных решений приведены по СПС «КонсультантПлюс».

коничность законодателя и разноречивую судебную практику, в том числе руководящую, недостатки законодательной юридической техники и неразвитость терминологического аппарата.

Начнем с того, в ч. 1 ст. 394 ТК РФ установлено, что условием восстановления работника на работе является незаконность увольнения. Однако определение незаконного увольнения в том же ТК РФ, как и в других нормативных правовых актах, отсутствует. Если опираться на содержание ч. 9 ст. 394 ТК РФ и п. 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», то под незаконным увольнением подразумевается увольнение:

- 1) без законного основания, т. е. оно не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами;
- 2) или с нарушением установленного порядка увольнения.

С законностью основания все более или менее понятно. Базовой в этом отношении является ст. 77 ТК РФ «Общие основания прекращения трудового договора», которая может быть дополнена другими статьями ТК РФ (например, ст. 312.8 ТК РФ в отношении дистанционных работников, ст. 336 ТК РФ в отношении педагогов) или федеральными законами по видам деятельности (о государственной службе, о муниципальной службе и др.). В данном случае можно говорить о принципе «нет статьи – нет увольнения». В России такой закрытый перечень основания увольнения является своеобразной правовой традицией, которая начала формироваться еще в начале XX в., но была твердо закреплена в советском трудовом законодательстве, прежде всего в Кодексах законов о труде (КЗоТ) РСФСР 1922 и 1971 гг. [1, с. 182–215; 338–356] Соответственно, при отсутствии подходящего основания в законодательстве увольнять работника нельзя под угрозой признания его незаконным².

Сложнее дело обстоит с порядком увольнения, который может быть нарушен. Прямо прописан только порядок применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ), притом что к дисциплинарным взысканиям относится целый ряд оснований увольнения работника по виновным основаниям (ч. 3 ст. 192 ТК РФ). Во всех других случаях необходимо обращаться к различным статьям ТК РФ и специальных федеральных законов, хотя даже само понятие «порядок увольнения» отсутствует. На несовершенство именно в части установления порядка увольнения неоднократно указывалось в юридической литературе [2, с. 458–641; 3, с. 31–34; 4, с. 276–309]. В данном случае некоторую ясность должна внести судебная практика, начиная от руководящей, то есть на уровне Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ.

² Об эволюции взглядов на увольнение в постсоветской науке трудового права см.: Лушников А. М., Лушникова М. В. Онтология отечественной науки трудового права в постсоветский период. М.: Проспект, 2017. С. 274–330 и др.

Начнем с того, что «Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя» (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.) и «Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора» (утвержден Президиумом Верховного Суда РФ 27 апреля 2022 г.) в купе с решениями кассационных судов общей юрисдикции определили правовые положения, имеющие прямое отношение к теме статьи:

1. Непредупреждение работника в письменной форме за 3 дня об увольнении, как не выдержавшего испытательный срок по ст. 71 ТК РФ, не является нарушением процедуры увольнения и основанием восстановления на работе. Еще ранее устоялась судебная практика, связанная с тем, что непредупреждение работника в письменной форме не менее чем за 3 дня до прекращения срочного трудового договора (по ст. 79 ТК РФ) также не является основанием признания увольнения незаконным. Отметим, что традиционно предупреждение об увольнении, если это предусмотрено трудовым законодательством, относилось к процедуре увольнения и это подтверждается судебной практикой в отношении предупреждения в письменной форме не менее чем за 2 месяца до увольнения в связи ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ). В последнем случае это является еще и гарантией для работников, однако ст. 394 ТК РФ говорит именно о нарушении порядка увольнения. В этой связи законодателю стоит определиться, является ли предупреждение о грядущем увольнении частью его процедуры. И если не всегда, то в каких случаях.

Это тем более важно, что требование к процедуре иногда приобретает весьма затейливый характер. В частности, даже содержание заявления об увольнении по собственному желанию может стать предметом судебного разбирательства. Так, работник написал в заявлении, что увольняется, не хочет далее трудиться на предприятии, после чего покинул рабочее место. Организация стала оформлять акты о его отсутствии на рабочем месте, однако договор не расторгла, а работник потребовал увольнения через суд.

Первая инстанция его поддержала, апелляционный суд общей юрисдикции отменил ее решение, но кассационный суд все же признал его верным. По мнению апелляционной инстанции:

а) из заявления нельзя однозначно установить волю на прекращение трудового договора; б) фраза «я увольняюсь» не свидетельствует о намерении расторгнуть договор по собственному желанию. Текст заявления подтверждает, что сложились конфликтные отношения, поэтому работник вынужден сообщить о нежелании трудиться; в) стороны не договорились об увольнении без отработки; г) следовательно, нет оснований признать договор расторгнутым.

Суды первой и кассационной инстанций, напротив, считали, что:

а) **следует отклонить** доводы работодателя о том, что заявление изложено не по форме, не содержит указания на собственное желание как основание увольнения; б) содержание заявления свидетельствует о желании прекратить трудовые отношения по своей инициативе, оно неоднократно подтверждено действиями работника (неявки со ссылками на отказ продолжать работу на предприятии); в) в законодательстве и подзаконных актах не установлена какая-либо обязательная форма заявления об увольнении; г) следовательно, работодатель не принял решение по заявлению незаконно, т. к. работником было соблюдено требование к процедуре увольнения. Работодатель должен внести запись об увольнении в трудовую книжку и выдать ее (по материалам Определения 8-го КСОЮ от 04.07.2024 N 88-13106/2024);

2. Срок действия гражданско-правового договора с организацией не может служить причиной для заключения с работником срочного трудового договора, а истечение срока гражданско-правового договора – основанием прекращения срочного трудового договора. В данном случае законность основания пересекается с процедурными вопросами увольнения. Данная правовая позиция нашла отражение и в Постановлении Конституционного Суда РФ от 19 мая 2020 г. № 25-П;

3. При сокращении численности или штата работников (вопрос, безусловно, процедурный) предлагать подлежащим сокращению работникам все вакансии не только в самой организации, но и в ее филиалах и представительствах в той же местности. Отметим, что с этой частью все относительно понятно.

Однако предлагать вакансии надо всем сокращаемым сразу, а не по выбору работодателя (даже если очередность предложения определяет конкурсная комиссия). Пафос этого решения понятен, но как технически делать предложение вакансии нескольким кандидатам (без учета приоритета выбора работодателя) и что делать, если все они согласятся, остается непонятным. В этой части процедура усложняется, но даже не совсем понятно, в чем она должна выражаться;

4. При наложении дисциплинарного взыскания, в том числе в виде дисциплинарного увольнения, акцент следует делать на учете тяжести проступков и обстоятельств, в которых они были совершены (ч. 5 ст. 192 ТК РФ). Полагаем, что с этим можно в полном объеме согласиться. Однако отсюда делается весьма смелый и не совсем понятный вывод: следует учитывать и наступившие последствия проступка (хотя ранее считалось, что состав проступка формальный, а не материальный), предшествующее поведение работника, частоту наложения взысканий, отсутствие у работника взысканий (причем не только в случае неоднократности как основания увольнения). Весьма широко трактуются и поименованные в п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении су-

дами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» принципы юридической, в том числе дисциплинарной, ответственности, а именно: справедливость, соразмерность, законность, вина, гуманизм. Эти принципы очевидны и понятны, однако их правовое наполнение делает судебское усмотрение крайне «эластичным», в том числе даже в случаях достаточно очевидных.

Например, у судов вызывают сомнения следующие факты: работнику со значительным опытом работы все взыскания вынесли за небольшой промежуток времени – 6 месяцев. Это может говорить о намеренных действиях работодателя и злоупотреблении правом с его стороны. Суды также должны учитывать, что нарушения, из-за которых увольняют работников, могут быть совершены до объявления одного из взысканий, создающих неоднократность нарушения трудовой дисциплины по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (по материалам Определения 5-го Кассационного суда общей юрисдикции от 11.07.2024 по делу № 88-6602/2024). Однако это само по себе не свидетельствует о каких-либо намерениях работодателя, и если есть законные основания и соблюдена процедура увольнения, то его следует признать законным;

5. С этим связано и весьма расширительное толкование уважительности причин дисциплинарного проступка. Это, например, плохая погода, задержка транспорта, уход за родственником (не членом семьи), самовольное использование отгула без приказа работодателя, если у работника было на него право и др. В этой части решения судов весьма противоречивы, однако традиционная трактовка уважительности причин как своеобразных обстоятельств «непреодолимой» силы уже не применяется. Мы только приветствуем необходимость тщательного установления причин дисциплинарных проступков как оснований увольнения, однако некоторый перекокс в сторону излишней «уважительности» может нарушить баланс интересов сторон, предусмотренный ст. 1 ТК РФ, в пользу работника.

Одновременно есть и иная судебная практика. Так, участие работника в судебном заседании в качестве представителя стороны по делу уже не может однозначно рассматриваться как уважительная причина отсутствия на работе. Суды обращают внимание на то, что работники участвуют в заседании в качестве представителя (а, например, не свидетеля или потерпевшего). В этой связи следует установить, чьи интересы он защищал, получал ли оплату, мог ли не прийти по повестке и к чему бы это привело. Это ставит под сомнение вывод о том, что причина пропуска работы уважительная, и это должно быть установлено в ходе судебного разбирательства (по материалам Определения 4-го Кассационного суда общей юрисдикции от 29.08.2024 по делу № 88-25134/2024).

Аналогичная расширительная трактовка коснулась и уважительности причин пропуска срока давности обращения в суд. К таким причинам отнесены предшествующие обращения в государственную инспекцию тру-

да, прокуратуру, в суд с нарушением подсудности др. Из более поздних по времени показательно в этом отношении является Постановление Конституционного Суда РФ от 27.04.2024 № 22-П. Фабула дела такова. Работник в силу условия трудового договора выполнял трудовую функцию в другой местности (другом городе), нежели где находилась организация. Когда исчезла потребность выполнять обязанности в этом городе, сотрудника уведомили в соответствии со ст. 74 ТК РФ о том, что место выполнения работы хотят изменить. Так как он не согласился на переезд в другую местность, а вакансий в том же городе не было, его уволили из-за отказа работать в новых условиях. Действия организации он оспорил, но суды трех инстанций признали их законными. Однако Конституционный Суд РФ пришел к выводу: нельзя было в одностороннем порядке по ст. 74 ТК РФ корректировать рабочее место и увольнять специалиста при отказе от работы в новых условиях, т. к. смена местности создает трудности и влечет затраты для сотрудника (на переезд, перевоз имущества и др.). Следовательно, увольнение при отказе от такого изменения недопустимо без предоставления гарантий, которые смягчают последствия увольнения. Даже если должность работника не сокращают, он фактически находится в таком же положении, как, например, работник филиала (представительства) в другой местности, деятельность которого прекращается. Поэтому если сотрудник не согласен работать в другой местности, а в той же местности подходящую должность предоставить нельзя, то его увольняют в таком же порядке, как при ликвидации организации. В данном случае нарушено основание увольнения, а вслед за тем и не соблюдена соответствующая процедура увольнения. Представляется, что в данном случае Конституционный Суд РФ несколько отступил от «буквы» закона, однако его «дух» был вполне учтен.

В аналогичном ключе было выдержано Определение 3-го КСОЮ от 04.09.2024 № 88-19222/2024, рассмотревшего ситуацию, когда в компании решили скорректировать даты выплаты зарплат, в частности, из-за оптимизации кадрового центра и увеличения числа работников. Работнику вручили уведомление с предложением подписать дополнительное соглашение к трудовому договору. За отказ работать в новых условиях его уволили. Апелляция и кассация не поддержали компанию в отличие от суда первой инстанции. Они пришли к выводу, что нельзя оценивать перенос дат перечисления зарплат как изменение организационных или технологических условий труда. Соответственно, не было оснований уведомлять специалиста по ст. 74 ТК РФ и увольнять при отказе продолжить работу, договор же расторгли незаконно.

Несколько скорректировали свою позицию суды и в части компенсации морального вреда в случаях незаконных увольнений. Этому способствовала новая редакция ст. 75 и ст. 75.1, закрепленная в Конституции РФ в 2020 г., об уважении труда граждан и обеспечении защиты

их прав, о гарантированности защиты достоинства граждан и уважении человека труда. Стоит отметить и Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 15 ноября 2022 г. № 33 «О практике применения судами норм о компенсации морального вреда». В значительной части вследствие этого уже сам факт необходимости незаконного уволенного лица обращаться в суд, прокуратуру, государственную инспекцию труда, длительная неопределенность правового статуса признаются основанием причинения уволенному морального вреда. При этом размер компенсации со стороны работодателя довольно существенно увеличился. На эти обстоятельства уже обращали внимание ученые-трудовики [5, с. 154–166; 6, с. 232–235]. Можно предположить, что дело идет к тому, что сам факт незаконного увольнения презюмирует наличие морального вреда, причиненного работнику, и обязанность работодателя его компенсировать.

Завершим статью отсылкой к ее названию. Часть судебной практики подтверждает очевидную приверженность к «букве закона», пунктуальному соблюдению даже не совсем понятных по назначению, но публично установленных процедурных норм. Напротив, некоторые правовые позиции судов еще недавно казались невероятными, однако это явно говорит о возможности расширения судейского усмотрения, об ориентации на «дух» закона, который порой не совсем согласуется с его «буквой». При этом позиции судов нельзя назвать в большей части в пользу одной из сторон трудового отношения, хотя в значительной степени это соответствует социальному назначению отрасли, поскольку они отражают интересы работников.

Ссылки

1. Памятники российского права: в 35 т. Т. 26: Кодексы законов о труде РСФСР / под ред. Р. Л. Хачатурова, А. М. Лушников. М.: Юрлитинформ, 2016. 578 с.
2. Бугров Л. Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь: Пермский гос. нац. исслед. ун-т, 2013. 642 с.
3. Ерохина Т. В. Проблемные аспекты расторжения трудового договора по инициативе работодателя // Трудовое право России и зарубежных стран. 2023. № 3. С. 31–34. DOI 10.18572/2221-3295-2023-3-31-3.
4. Лушников А. М., Лушников М. В. Трудовое право. М.: Проспект, 2024. 768 с. EDN KVIZKJ
5. Коробченко В. В., Сафонов В. А. Принцип уважения человека труда в практике Конституционного Суда Российской Федерации // Ежегодник трудового права. 2023. СПб.: СПбГУ, 2023. Вып. 13. С. 154–166. DOI 10.21638/spbu32.2023.110.
6. Лушников А. М. Кадровая политика и фактор личных неимущественных прав // Публичные и частные начала правового регулирования в современном правовом государстве: сборник. Минск: БГЭУ, 2024. С. 232–235. EDN JZQCSX