

# «Мой профсоюз»

№28 от 9 июля 2020 года

## Как защитить работника в связи с незаконным увольнением

*В России актуальность проблемы незаконного лишения работника возможности трудиться обусловлена несколькими существенными факторами: стабильно большим количеством рассматриваемых судами общей юрисдикции трудовых споров, отсутствием единых критериев у правоприменителей в оценке того или иного юридического факта и другими.*

*Рассмотрим наиболее распространенные вопросы, встречающиеся на практике.*

**Работник считает, что его уволили незаконно. Что делать в таком случае?**

В случае незаконного увольнения работник вправе требовать восстановления на работе, обратившись с заявлением в суд (статья 391 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Исковое заявление о восстановлении на работе подается в случае незаконного увольнения, то есть увольнения работника по основаниям, не предусмотренным трудовым законодательством, а также с нарушением процедуры увольнения.

В связи с незаконным увольнением работник может заявить в суд исковые требования, в частности, о восстановлении на работе либо изменении даты и формулировки причины увольнения, о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, возмещении морального вреда.

По общему правилу исковое заявление о восстановлении на работе необходимо подать в суд в течение одного месяца со дня вручения работнику копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, но в случае пропуска указанного срока по уважительной причине можно обратиться в суд с ходатайством о его восстановлении (части 1, 4 статьи 392 ТК РФ).

Такие индивидуальные трудовые споры разрешаются судами общей юрисдикции. По своему выбору работник может подать исковое заявление в районный суд по месту своего жительства, либо по адресу (месту

жительства) работодателя или адресу филиала (представительства) организации-работодателя, либо по месту исполнения трудового договора, если таковое в нем указано (статья 382, часть 2 статьи 391 ТК РФ, часть 1 статьи 22, статьи 24, 28, части 2, 6.3, 9 статьи 29, статья 131 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации (далее - ГПК РФ).

При подаче искового заявления в целях восстановления на работе работник освобождается от уплаты государственной пошлины и судебных расходов (статья 393 ТК РФ; статья 89 ГПК РФ; подпункт 1 пункта 1 статьи 333.36 Налогового кодекса Российской Федерации (далее - НК РФ). Следует отметить, что обязательный досудебный порядок урегулирования спора о незаконном увольнении законодательством не предусмотрен (статья 382, часть 2 статьи 391 ТК РФ; часть 1 статьи 22, статья 24 ГПК РФ; пункт 11 постановления пленума Верховного суда РФ от 29.05.2018 №15).

Однако работник вправе инициировать проверку законности увольнения, направив обращение в государственную инспекцию труда, которая в случае выявления нарушений выдаст работодателю предписание об отмене приказа об увольнении (статьи 353, 356, 357, 360 ТК РФ).

Также можно обратиться с заявлением (жалобой) о нарушении законодательства в прокуратуру. По результатам проверки изложенной в нем информации прокурор вправе внести представление об устранении выявленных нарушений (пункт 1 статьи 10, пункт 1 статьи 24, пункт 1 статьи 25, пункт 1 статьи 27 Федерального закона от 17.01.1992 №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»).

Подача жалобы в указанные государственные органы не препятствует обращению за защитой своих прав в суд. При этом, если по жалобе государственная инспекция труда или прокуратура выявит нарушение работодателем трудового законодательства, такое обстоятельство будет играть положительную роль в качестве доказательства незаконного увольнения в суде.

Кроме того, прокурор вправе обратиться в суд с заявлением в защиту прав уволенного работника, если работник по состоянию здоровья, возрасту, недееспособности и другим уважительным причинам не может обратиться в суд сам.

Также прокурор вправе вступить в судебный процесс и дать заключение по делам о восстановлении на работе (части 1, 3 статьи 45 ГПК РФ; пункт 4 статьи 27, пункт 3 статьи 35 Федерального закона от 17.01.1992 №2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»).

Важно обратить внимание, что при незаконном увольнении значительную помощь при восстановлении на работе может оказать профсоюз, поскольку он полномочен обращаться в суд в защиту трудовых прав работников (пункт 1 статьи 11, статья 23 Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; часть 1 статьи 46 ГПК РФ).

**Решение суда о восстановлении на работе вынесено в пользу незаконно уволенного работника. Каким образом исполняется такое решение? Что должен сделать работодатель?**

Решение суда о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит немедленному исполнению, в связи с чем исполнительный лист выдается еще до вступления решения суда в законную силу. При задержке работодателем исполнения такого решения суд, принявший решение, выносит определение о выплате работнику за все время задержки исполнения решения среднего заработка или разницы в заработке (абзац 4 статьи 211 и абзац 1 части 1 статьи 428 ГПК РФ; статья 396 ТК РФ).

Решение о восстановлении работника на прежней работе суд принимает и объявляет на последнем заседании, в котором закончилось разбирательство, после этого решение подлежит немедленному исполнению (статьи 199, 210 ГПК РФ; статья 396 ТК РФ).

Под немедленным исполнением подразумевается, что работодатель обязан допустить работника к выполнению прежней работы и отменить приказ об увольнении в кратчайший срок с момента вынесения судом решения до вступления его в законную силу (статья 210, абзац 4 статьи 211 ГПК РФ).

Следовательно, работник должен быть восстановлен и допущен к исполнению прежних трудовых обязанностей на следующий рабочий день после вынесения решения судом.

Судебное решение о восстановлении работника считается исполненным, если работодателем отменен приказ (распоряжение) об увольнении, приняты меры для фактического допуска незаконно уволенного работника к выполнению прежних трудовых обязанностей и работник к ним допущен (часть 1 статьи 106 Федерального закона от 2.10.2007 №229-ФЗ «Об исполнительном производстве»; пункт 38 постановления пленума Верховного суда Российской Федерации от 17.11.2015 №50).

Об издании такого приказа (распоряжения) и возможности приступить к работе целесообразно проинформировать работника любыми доступными средствами. С приказом об отмене приказа об увольнении работника нужно ознакомить под подпись. Если он откажется подписать документ, нужно составить соответствующий акт.

На практике многие работодатели предпочитают издать дополнительный приказ - о восстановлении на работе. Кроме того, работодатель при восстановлении работника на работе должен аннулировать запись о его увольнении в трудовой книжке. Это делается путем признания данной записи недействительной (пункт 30 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 16.04.2003 №225). Также информацию о восстановлении работника нужно внести в сведения о трудовой деятельности (часть 2 статьи 66.1 ТК РФ).

## **Какие выплаты полагаются незаконно уволенному работнику при восстановлении на работе?**

При восстановлении на работе работнику оплачивается время вынужденного прогула (часть 2 статьи 394 ТК РФ). Размер оплаты и период, за который выплачивается сумма, должны быть указаны в решении суда и исполнительном листе.

Следует учитывать, что выплаты за время вынужденного прогула производятся одновременно с изданием приказа об отмене увольнения. Как указал Верховный суд Российской Федерации, смысл процедуры восстановления на работе заключается именно в отмене правовых последствий увольнения путем отмены приказа об увольнении (а не путем издания приказа о восстановлении на работе после вынесения судом соответствующего решения).

Следовательно, обязанность работодателя выплатить заработную плату за время вынужденного прогула наступает одновременно с отменой приказа об увольнении и восстановлением работника в прежней должности. Данная выплата является неотъемлемой частью процесса восстановления на работе (Обзор законодательства и судебной практики Верховного суда Российской Федерации за второй квартал 2010 года, утвержденный постановлением Президиума Верховного суда РФ от 15.09.2010; определение Верховного суда РФ от 23.04.2010 №5-В09-159).

## **Что делать, если должность восстановленного работника была исключена из штатного расписания? Обязан ли работодатель восстановить работника в прежней должности?**

На основании судебного решения работодатель обязан восстановить работника на прежней работе (часть 1 статьи 394, статья 396 ТК РФ). Наименование должности (профессии или специальности) отражается в трудовом договоре в соответствии со штатным расписанием организации (часть 2 статьи 57 ТК РФ).

Отсутствие должностей в штатном расписании может быть расценено государственным инспектором труда как нарушение трудового законодательства, за которое статьей 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях (далее - КоАП РФ) предусмотрена ответственность (письмо Роструда от 21.01.2014 №ПГ/13229-6-1).

Исходя из названных норм, работодатель обязан восстановить работника не просто на прежней работе, но именно в той должности, профессии или специальности, которая до увольнения была указана в его трудовом договоре. Если на момент восстановления работника в штатном расписании отсутствует должность, в которой он должен быть восстановлен, работодатель обязан внести изменения в штатное расписание организации, дополнив его соответствующей должностью, или утвердить новое штатное

расписание, добавив в него должность, в которой работника необходимо восстановить на работе.

Также следует учитывать, что восстановление незаконно уволенного работника на работе является основанием для увольнения работника, принятого на его место (статья 77 и часть 1 статьи 83 ТК РФ).

Вместе с тем увольнение допускается, только если перевести такого работника (с его письменного согласия) на другую работу невозможно. Таким образом, работнику, замещающему должность восстановленного работника, необходимо предложить другую имеющуюся работу. В случае его отказа от перевода трудовой договор с ним прекращается, и ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (часть 3 статьи 178 ТК РФ).

### **Что делать, если работодатель не восстанавливает на работе незаконно уволенного работника?**

Как следует из части 1 статьи 105, части 2 статьи 106 Федерального закона от 2.10.2007 №229-ФЗ «Об исполнительном производстве», если работодатель не восстановил на работе незаконно уволенного работника в течение суток с момента получения копии постановления судебного пристава-исполнителя о возбуждении соответствующего исполнительного производства, судебный пристав-исполнитель выносит постановление о взыскании с работодателя исполнительского сбора и устанавливает ему новый срок для исполнения требования о восстановлении работника на работе.

В случае неисполнения указанного требования без уважительных причин во вновь установленный срок на работодателя налагается штраф в размере, предусмотренном частью 1 статьи 17.15 КоАП РФ, а также определяется новый срок для исполнения.

Работодатель, который не исполнил требование в срок, установленный после наложения административного штрафа, привлекается к ответственности уже по части 2 статьи 17.15 КоАП РФ.

Кроме того, в случае несвоевременного исполнения или отказа от исполнения решения суда о восстановлении работника на прежней работе работодатель в силу статьи 234 ТК РФ обязан возместить работнику материальный ущерб.