

ГАРАНТИИ ПРАВ ГРАЖДАН ПРИ УВОЛЬНЕНИИ¹

КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

СТАТЬЯ 37

«1. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию [...].

3. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы [...].

5. Каждый имеет право на отдых. Работающему по трудовому договору гарантируются установленные федеральным законом продолжительность рабочего времени, выходные и праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск.»

Постановление от 25 октября 2018 года № 38-П/2018

Пункт 3, абз. 5:

[...] выплата денежной компенсации за все неиспользованные отпуска служит специальной гарантией, обеспечивающей реализацию особым способом конституционного права на отдых теми работниками, которые прекращают трудовые отношения по собственному желанию, по инициативе работодателя или по иным основаниям и в силу различных причин не воспользовались ранее своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск [...]. При этом часть первая статьи 127 Трудового кодекса Российской Федерации не устанавливает ни максимальное количество неиспользованных увольняемым работником дней отпуска, взамен которых ему должна быть

¹ Настоящее информационно-тематическое собрание правовых позиций подготовлено Секретариатом Конституционного Суда Российской Федерации и не является исчерпывающим. Решения КС РФ, в которых содержатся правовые позиции, даны в хронологическом порядке.

выплачена денежная компенсация, ни ее предельные размеры, ни какие-либо обстоятельства, исключаяющие саму выплату, ни иные подобные ограничения. Напротив, прямо и недвусмысленно указывая на необходимость выплаты денежной компенсации за все неиспользованные отпуска, данная норма тем самым предполагает безусловную реализацию работником права на отпуск в полном объеме, что согласуется как с предписаниями статьи 37 (часть 5) Конституции Российской Федерации, так и со статьей 11 Конвенции МОТ № 132, в силу которой работнику, проработавшему минимальный период, дающий ему право на ежегодный оплачиваемый отпуск, после прекращения трудовых отношений с работодателем предоставляется оплачиваемый отпуск, пропорциональный продолжительности периода его работы, за который отпуск ему не был предоставлен, либо выплачивается денежная компенсация или предоставляется эквивалентное право на отпуск в дальнейшем.

Пункт 5.2, абз. 6:

[...] [положения части первой статьи 127 и части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации] ни сами по себе, ни во взаимосвязи с иными нормами данного Кодекса не ограничивают право работника на получение при увольнении денежной компенсации за все неиспользованные отпуска и в случае ее невыплаты работодателем непосредственно при увольнении не лишают работника права на взыскание соответствующих денежных сумм в судебном порядке независимо от времени, прошедшего с момента окончания того рабочего года, за который должен был быть предоставлен тот или иной неиспользованный (полностью либо частично) отпуск, при условии его обращения в суд в пределах установленного законом срока, исчисляемого с момента прекращения трудового договора. Иное истолкование данных законоположений расходилось бы с их конституционно-правовым смыслом и противоречило бы статьям 15 (части 1 и 2), 17 (часть 1), 18, 19 (часть 1), 37 (части 4 и 5), 46 (часть 1) и 55 (часть 3) Конституции Российской Федерации.

Пункт 5.2, абз. 8:

[...] суд, устанавливая в ходе рассмотрения индивидуального трудового спора о выплате работнику денежной компенсации за неиспользованные отпуска основания для удовлетворения заявленных требований, должен оценить всю совокупность обстоятельств конкретного дела, включая причины, по которым работник своевременно не воспользовался своим правом на ежегодный оплачиваемый отпуск, наличие либо отсутствие нарушения данного права со стороны работодателя, специфику правового статуса работника, его место и роль в механизме управления трудом у конкретного работодателя, возможность как злоупотребления влиянием на документальное оформление решений о предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска, так и фактического использования отпусков, формально ему не предоставленных в установленном порядке, и т.д.

Постановление от 19 декабря 2018 года № 45-П/2018

Пункт 3, абз. 4:

Закрепление гарантии в виде сохранения среднего месячного заработка на период трудоустройства на законодательном уровне обусловлено стремлением государства оказать материальную поддержку лицам, уволенным в связи с обстоятельствами, препятствующими сохранению трудовых отношений и не зависящими от волеизъявления работника либо его виновного поведения. Соответственно, данная гарантия – поскольку ее предоставление связывается федеральным законодателем исключительно с основаниями увольнения по инициативе работодателя, принимающего кадровые решения в рамках определения стратегии экономической деятельности, – должна распространяться на всех лиц, увольняемых по таким основаниям, что в полной мере согласуется с необходимостью соблюдать при осуществлении правового регулирования конституционные принципы равенства и справедливости.

Пункт 4, абз. 9:

Отсутствие в Трудовом кодексе Российской Федерации соответствующего правового механизма, согласованного с положениями гражданского законодательства о ликвидации юридических лиц, свидетельствует о наличии в правовом регулировании трудовых отношений пробела, приводящего к нарушению права работников, уволенных в связи с ликвидацией организации, на получение гарантии в виде сохранения среднего заработка на период трудоустройства, но не более чем на два месяца (с зачетом выходного пособия), если на момент приобретения такого права в единый государственный реестр юридических лиц уже были внесены сведения о прекращении организации, с которой они состояли в трудовых отношениях. Такое правовое регулирование не согласуется с конституционным принципом равенства [...].

Определение от 8 декабря 2022 года № 3215-О/2022

Пункт 4, абз. 5, 6:

[...] правовое регулирование в сфере трудовых отношений совершенно определено, четко и недвусмысленно разграничивает увольнение, применяемое в качестве дисциплинарного взыскания, и увольнение в связи с неудовлетворительным результатом испытания. Данное разграничение обусловлено различными причинами, лежащими в основе увольнения работника: в первом случае работник увольняется за виновное и противоправное поведение, а во втором – ввиду неспособности выполнять определенную работу при отсутствии виновных и противоправных действий с его стороны.

В силу этого совершение работником в период испытания дисциплинарного проступка хотя и может повлечь за собой наложение на него дисциплинарного взыскания, но тем не менее отнюдь не свидетельствует о его неспособности (исходя из его деловых качеств) выполнять порученную ему работу и – с учетом целевого назначения

испытания – не может расцениваться как обстоятельство, предопределяющее неудовлетворительный результат испытания. И, напротив, отсутствие у работника в период испытания дисциплинарных взысканий не является безусловным доказательством успешного прохождения им испытания, если при этом проявленные им в ходе испытания деловые качества (включая фактический уровень его знаний, умений и профессиональных навыков) свидетельствуют о его несоответствии порученной ему работе.

[Постановление от 13 июля 2023 года № 40-П/2023](#)

Пункт 4.1, абз. 2-3:

По своей правовой природе дополнительная выплата при увольнении по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации), предусмотренная трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении по данному основанию, вне зависимости от того, каким образом она поименована в самом трудовом договоре и (или) соглашении (выходное пособие, дополнительная денежная компенсация и т.п.), является выходным пособием, которое [...] тем не менее призвано смягчить наступающие для работника негативные последствия увольнения, связанные с потерей им работы и утратой заработка.

При этом стороны трудового договора обладают свободой усмотрения (ограничивающее влияние на которое может, однако, оказывать бюджетное финансирование работодателя, его нахождение в состоянии ликвидации или в процедурах, применяемых в деле о банкротстве, и пр.) не только в отношении включения данного условия в трудовой договор и (или) соглашение о его расторжении (за исключением случаев, предусмотренных законом, в частности статьей 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации), но и в отношении конкретного размера выходного пособия, выплачиваемого работнику при увольнении по соглашению сторон.

Пункт 4.2, абз. 6:

[...] условие трудового договора и (или) соглашения о его расторжении, предусматривающее выплату работнику выходного пособия в определенном сторонами размере, - даже если его включение в трудовой договор и (или) соглашение явилось результатом действий руководителя организации, которые в конкретных обстоятельствах не в полной мере отвечали критериям добросовестности и разумности, но при этом оно формально не противоречит закону - никоим образом не влечет недействительность трудового договора и (или) соглашения о его расторжении, причем ни полностью, ни в части. Напротив, будучи направленным на улучшение положения работника по сравнению с предусмотренным законодательством и подзаконными нормативными актами, такое условие подлежит применению, а значит, в силу принципа добросовестного исполнения сторонами договора своих обязательств порождает подлежащее безусловному исполнению обязательство работодателя о выплате работнику выходного пособия в согласованном сторонами размере, что, однако, не исключает - при наличии к тому оснований - последующего применения к руководителю данной организации, подписавшему содержащие подобное условие трудовой договор и (или) соглашение о его расторжении, установленных законом правовых механизмов привлечения к ответственности за ущерб, причиненный юридическому лицу в связи с осуществлением в пользу работника такого рода выплаты.

Пункт 5, абз. 5:

[...] если условия трудового договора и (или) соглашения о его расторжении, предусматривающие выплату работнику выходного пособия при увольнении по соглашению сторон, не противоречат закону (не нарушают установленный для отдельных категорий работников запрет), то суд не имеет права отказать работнику во взыскании с работодателя выходного пособия в размере, установленном соответственно трудовым договором и (или) соглашением о его расторжении, и тем самым освободить

работодателя от исполнения соответствующих условий трудового договора и (или) соглашения о его расторжении.

Постановление от 22 ноября 2024 года № 54-П/2024

Пункт 4, абз. 3–5:

[...] поскольку увольнение с основной работы обычно приводит к утрате части (причем нередко весьма существенной) совокупного трудового дохода работника, продолжение выполнения им оплачиваемой работы на условиях ранее заключенного трудового договора о работе по совместительству не исключает необходимости поиска данным работником иной работы, которая стала бы для него основным местом работы, а получаемая в связи с этим заработная плата – основным источником дохода.

[...] указанный работник объективно нуждается в материальной поддержке и потому не может, по общему правилу, лишаться права на предоставление предусмотренной законом гарантии в виде выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства.

Сообразно этому правовое регулирование, действующее [...] в данной сфере общественных отношений, не предусматривает непосредственно возможности освобождения работодателя от обязанности по предоставлению данной гарантии работнику, имеющему на момент увольнения по пункту 1 или 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работу, выполняемую на условиях совместительства у другого работодателя. Исходя из этого истолкование в правоприменительной (в том числе судебной) практике соответствующих правовых норм должно учитывать целевое предназначение указанной гарантии, направленной на создание надлежащих условий для полноценной реализации конституционного права свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию (статья 37, часть 1, Конституции Российской Федерации), а также трудового законодательства в целом, призванного

обеспечить приоритетную защиту прав и интересов работника как экономически более слабой стороны в трудовом правоотношении.