

УДК 349.227

НЕЗАКОННОЕ УВОЛЬНЕНИЕ КАК ОСНОВАНИЕ РЕАЛИЗАЦИИ ОХРАНИТЕЛЬНОГО СУБЪЕКТИВНОГО ПРАВА РАБОТНИКА НА ВОССТАНОВЛЕНИЕ НА РАБОТЕ

Е.М. ПРОКОПЁНОК

*(Национальный центр законодательства
и правовых исследований Республики Беларусь, Минск)*

Рассматриваются теоретические и практические аспекты незаконного увольнения как основания восстановления работника на работе. Дается сравнительно-правовая характеристика понятий «необоснованное увольнение», «прекращение трудового договора без законного основания», «незаконное увольнение». Анализируется проблема понятийного аппарата института трудовых споров. Комментируется трудовое законодательство и судебная практика применения норм о восстановлении на работе. Излагаются законодательный и судебный подходы по вопросу толкования оснований восстановления работника на работе, связанные с прекращением трудового договора. Делается вывод, что в Республике Беларусь отсутствует единая точка зрения по поводу оценки понятия «незаконное увольнение» как основания реализации охранительного субъективного права работника на восстановление на работе. Предлагаются способы совершенствования законодательства в данной сфере.

Введение. В соответствии с трудовым законодательством Республики Беларусь в случае прекращения трудового договора без законного основания работник имеет право на восстановление на работе. На основании положений статьи 241 Трудового кодекса Республики Беларусь споры о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора рассматриваются судом общей компетенции в порядке искового производства.

Судебная практика рассматривает незаконное увольнение как основание удовлетворения исковых требований работника о восстановлении на работе [7, п. 22]. Статья 245 Трудового кодекса Республики Беларусь предусматривает правовые последствия незаконного увольнения.

Однако в законодательстве и юридической литературе не существует четкой формулировки ответа на вопрос, что же следует понимать под «незаконным увольнением»? Каким образом соотносятся понятия «прекращение трудового договора без законного основания» и «незаконное увольнение»? Какова роль суда в определении содержания данных понятий? Является ли незаконное увольнение основанием реализации охранительного субъективного права работника на восстановление на работе? Ответы на поставленные вопросы имеют практическое значение и требуют теоретико-правового обоснования.

Основная часть. Проблема оценки правомерности прекращения трудовых отношений с работником существует, пожалуй, во всех современных государствах, где применяется наемный труд. Во многом ее решение зависит от исторически сложившихся институтов трудового права и особенностей правовой системы конкретного государства.

Современное европейское трудовое право отказалось от концепции неограниченного права нанимателя по одностороннему расторжению трудового договора (за исключением Испании и Португалии). Увольнение работника во всех случаях должно быть обоснованно [11, с. 100].

В судебной практике США последнего времени наметилась тенденция считать законным расторжение трудового договора только по уважительным причинам, если это вытекает из содержания договора или намерения сторон [4, с. 103].

В Великобритании трудовой договор регулируется в основном на базе общих принципов договорного права и прецедентов, и лишь в самой малой степени – путем применения законодательных норм. Последние касаются чаще всего сферы защиты работников от дискриминации и несправедливых действий работодателя [4, с. 97].

В соответствии с гражданским и трудовым законодательством Франции увольнение работника по инициативе работодателя должно быть обоснованным [4, с. 99].

По законодательству Германии любое увольнение по инициативе работодателя должно быть «социально оправданно» и должно учитывать производственную необходимость [4, с. 100]. При этом расторжение трудового договора по немецкому праву может оправдываться следующими обстоятельствами: 1) причинами персонального характера (например, болезнью работника); 2) причинами, связанными с поведением работника (совершением трудовых правонарушений); 3) неотложной производственной необходимостью, препятствующей дальнейшей занятости на производстве.

Условием для расторжения трудового договора в Германии является предварительное всестороннее взвешивание интересов сторон трудового договора, а также соблюдение принципа соответствия (*ultima ratio*), по которому увольнение работника рассматривается как последнее средство. Так, должны быть взвешены

как последствия потери рабочего места для работника, так и заинтересованность работодателя в прекращении трудового отношения. Например, увольнение работника может быть признано неоправданным в случае наличия возможности предоставить работнику другую работу в той же организации.

Следует отметить, что необоснованное увольнение работника по законодательству ряда европейских стран не всегда является основанием для восстановления последнего на прежней работе.

В Германии, если суд считает увольнение работника социально неоправданным, то он может восстановить работника на работе и компенсировать вынужденный прогул [4, с. 100].

Во Франции согласно Ордонансу 1967 года восстановление на работе не предусмотрено, работнику в случае необоснованного увольнения принято выплачивать денежное возмещение [4, с. 99 – 100].

Примечательно, что восстановление на работе незаконно уволенных работников с оплатой вынужденного прогула в виде обязательного правила предусмотрено только итальянским Законом 1970 года [4, с. 100 – 101].

Таким образом, в европейских государствах принято достаточно широко толковать понятие «необоснованное увольнение». Выработанные критерии данного оценочного понятия, как правило, основаны на учете трудовых прав и интересов работников и нанимателей. При этом ни в одном государстве не существует закрытого перечня оснований увольнения по инициативе нанимателя.

В **Республике Беларусь** определение неправомерности прекращения трудового договора имеет свои **особенности**, обусловленные не только наличием исчерпывающего перечня оснований расторжения трудового договора по инициативе нанимателя, но и отсутствием общих правил реализации охранительного субъективного права работника на восстановление на работе.

Во-первых, не выработаны единые (базовые) понятия для обозначения оснований восстановления незаконно уволенного работника на работе. Так, в законодательстве и судебной практике по рассмотрению дел о восстановлении на работе используются следующие термины: «незаконное увольнение» [7, п. 22], «прекращение трудового договора без законного основания» [3, ст. 243], «увольнение без законного основания» [3, ст. 246].

Анализ содержания указанных категорий позволяет выделить два подхода по вопросу толкования оснований восстановления работника на работе, связанных с прекращением трудового договора – законодательный и судебный.

Законодательный подход основан на буквальном толковании норм Трудового кодекса Республики Беларусь. «Прекращение трудового договора без законного основания» является основанием для восстановления работника на работе: «в случаях прекращения трудового договора без законного основания... суд (отмечено мной, Е. М.) восстанавливает работника на прежней работе» [3, ст. 243]. При этом статья 35 Трудового кодекса Республики Беларусь содержит перечень законных оснований для прекращения трудового договора. Такие понятия, как «незаконное увольнение», «увольнение без законного основания», содержащиеся в нормах Трудового кодекса Республики Беларусь, являются условиями, при наличии которых суд «возлагает материальную ответственность на должностное лицо, виновное в незаконном увольнении» [3, ст. 245], либо «вправе по требованию работника вынести решение о возмещении морального вреда» [3, ст. 246].

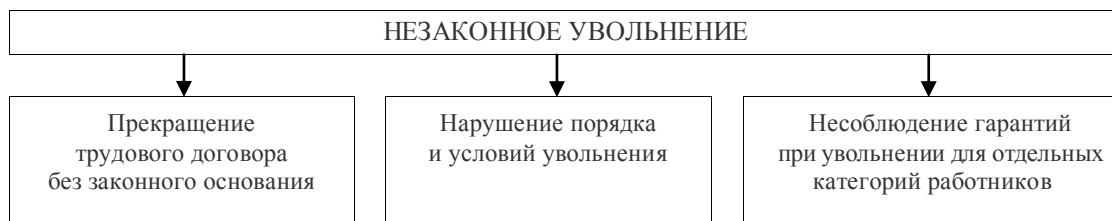
Таким образом, к одному из оснований восстановления работника на работе законодатель относит лишь «прекращение трудового договора без законного основания». Данная правовая категория соотносится с более широким по содержанию термином «незаконное увольнение» как частное и общее.

Судебный подход к определению оснований восстановления работника на работе основан на руководящих разъяснениях Пленума Верховного Суда Республики Беларусь [7, п. 22]: «В процессе рассмотрения дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе нанимателя, всесторонней проверке подлежит вопрос о том, имелись ли законные основания для расторжения трудового договора (ст. 243 ТК), в том числе были ли нанимателем соблюдены порядок увольнения и гарантии для отдельных категорий работников, установленные законодательством.

Если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением условий коллективного договора, соглашения (ч. 2 ст. 46 ТК), порядка и условий увольнения (ч. 1 и ч. 2 ст. 43, ст. 45, 200 ТК) или дополнительных гарантий об увольнении, установленных Трудовым кодексом (ст. 240, ч. 3 ст. 268, ч. 3 ст. 283 ТК), увольнение работника является незаконным, и он подлежит восстановлению на работе».

Указанные положения постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь в качестве основания восстановления работника на работе предусматривают «незаконное увольнение», более широкое понятие по содержанию, нежели «прекращение трудового договора без законного основания», предусмотренное Трудовым кодексом Республики Беларусь.

Судебная практика под незаконным увольнением признает не только прекращение трудового договора без законного основания, но и случаи несоблюдения нанимателем процедуры увольнения работника: 1) порядка и условий увольнения (в том числе условий коллективного договора); 2) гарантий для отдельных категорий работников, установленных законодательством (рисунок).



Основания восстановления на работе уволенных работников (судебный подход)

При этом разъяснения Пленума Верховного Суда Республики Беларусь касаются только вопросов прекращения трудового договора *по инициативе нанимателя*, не определяют, какие нарушения процедуры увольнения работника по иным основаниям, допущенные нанимателем, влекут восстановление его на работе.

Пленум Верховного Суда Республики Беларусь прямо указывает на необходимость удовлетворения исковых требований о восстановлении на работе лишь в некоторых случаях: «если трудовой договор расторгнут по инициативе нанимателя с нарушением условий коллективного договора, соглашения (ч. 2 ст. 46 ТК), порядка и условий увольнения (ч. 1, 2 ст. 43, ст. 45, 200 ТК) или дополнительных гарантий об увольнении, установленных ст. 240, ч. 3 ст. 268, ч. 3 ст. 283 ТК» [7, п. 22].

Между тем, в отличие от расширительного толкования понятия «незаконное увольнение» как основания для восстановления работника на работе, выработанного судебной практикой, законодатель достаточно четко проводит различия между понятиями «увольнение без законного основания» и «увольнение с нарушением установленного порядка» [3, ст. 246].

Таким образом, в нормах правового института трудовых споров получает выражение проблема категориального аппарата трудового права. Следует отметить, что первое комплексное исследование понятийного аппарата трудового права появилось лишь в конце 90-х годов XX века: монография С.Ю. Головиной под одноименным названием [4, с. 58]. Понятийный аппарат трудового права – иерархически организованная информационная система, включающая в себя логически взаимосвязанные и структурно упорядоченные понятия, категории, термины и их определения, обладающие целостностью и относительной самостоятельностью функционирования в правовом понятийном пространстве [4, с. 59].

Во-вторых, недостаточная степень разработанности терминологии трудового права является одной из основных причин несовершенства действующего трудового законодательства. Чрезмерная «зарегулированность» нормами права оценочной деятельности правоприменителя по поводу установления оснований восстановления незаконно уволенного работника на прежней работе ставит перед последним широкоаспектную проблему, связанную с необходимостью анализа ряда обстоятельств.

По сложившейся практике в процессе рассмотрения спора о восстановлении на работе суд обязан всесторонне исследовать обстоятельства спора и тщательно проверить соблюдение следующих материальных и процедурных аспектов прекращения трудового договора:

- 1) законных оснований (причин) увольнения работника;
- 2) порядка и условий прекращения трудовых отношений с работником;
- 3) соблюдения гарантий при увольнении работника.

Как отмечается в юридической литературе, при рассмотрении споров об увольнениях необходимо выяснять:

- по чьей инициативе расторгнут трудовой договор;
- соответствует ли основание и формулировка причины увольнения, указанные в приказе, закону и действительным причинам увольнения;
- соблюдены ли порядок и правила увольнения по данному основанию;
- какая сумма может быть взыскана при оплате вынужденного прогула в случае восстановления работника;
- не имеет ли уволенный работник права на дополнительные гарантии и преимущества при увольнении, соблюдены ли они [10, с. 69].

Рассмотрим **основные признаки незаконного увольнения**.

1. Прекращение трудового договора без законного основания. «Наниматель может уволить неугодного работника, проблема здесь в другом, по какой причине этот работник стал неугоден. Если нарушал трудовую дисциплину – это одно, если же это субъективное мнение нанимателя «хочу – значит, уволью», то тогда возникает тупиковая ситуация» [9, с. 24].

В соответствии с законодательным и судебным подходом определения оснований восстановления работника на работе, связанных с прекращением трудового договора, суд в обязательном порядке должен установить, имелись ли законные основания для увольнения работника.

Законные основания прекращения трудового договора (увольнения) – это причины (обстоятельства), установленные законодательством для прекращения трудового договора [3, с. 828].

Увольнение без законного основания – это увольнение по обстоятельствам, не предусмотренным действующим законодательством, а также по мотивам, хотя и предусмотренным для прекращения трудового договора, но фактически отсутствующим в данном конкретном случае (например, увольнение за прогул, которого в действительности не было, так как работник отсутствовал на работе по уважительным причинам, увольнение по соглашению сторон, когда соглашения об увольнении фактически не было) [2, ст. 163].

Незаконным, например, является увольнение «за неуживчивость в коллективе», «за халатное отношение к работе», «как не справившегося с порученной работой» и т.п. [2, ст. 163].

Статья 35 Трудового кодекса Республики Беларусь устанавливает, что законными основаниями прекращения трудового договора являются только предусмотренные Кодексом основания. При этом на практике увольнение отдельных категорий работников (работающих по контракту, государственных служащих) может производиться и по основаниям, предусмотренным специальными нормативными правовыми актами:

- подпункт 2.10. Декрета Президента Республики Беларусь от 26.07.1999 г. № 29 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»;

- статья 40 Закона Республики Беларусь от 14.06.2003 «О государственной службе в Республике Беларусь»;

- пункт 13 Декрета Президента Республики Беларусь № 18 от 24.11.2006 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях»;

- и другими.

Пункт 13 Декрета № 18 от 24.11.2006 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях» определил, что «судебное постановление о трудоустройстве обязанного лица является основанием для увольнения его с работы».

В зависимости от специфики правового статуса работника основания прекращения трудового договора принято делить на две группы:

1) общие (применяемые в отношении всех работников);

2) дополнительные (применяемые к отдельным категориям работников при определенных условиях).

Общие и дополнительные основания прекращения трудового договора можно представить в виде таблицы, содержащей указываемые в трудовых книжках уволенных работников и соответствующих приказах по кадрам ссылки на статьи законодательных актов (таблица).

Основания прекращения трудового договора	
Общие (ч. 1 ст. 35 ТК)	Дополнительные
<i>Трудовой кодекс Республики Беларусь</i>	
Статья 29	Статья 47 (п. 1 – 5)
Пункт 2 статьи 35	Статья 258
Пункт 4 статьи 35	Статья 259
Пункт 5 статьи 35	Статья 260
Статья 37	Статья 294
Статья 40	Статья 301
Статья 41	Статья 350
Статья 42 (п. 1 – 9)	
Статья 44 (п. 1 – 6)	
<i>Иные акты законодательства</i>	
	Пункт 2.10. Декрета Президента Республики Беларусь № 29 от 26.07.1999 «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины»
	Пункт 13 Декрета Президента Республики Беларусь № 18 от 24.11.2006 «О дополнительных мерах по государственной защите детей в неблагополучных семьях»
	Статьи 40, 42 Закона Республики Беларусь «О государственной службе в Республике Беларусь» от 14.06.2003

2. Нарушение процедуры увольнения. Что касается процедурных аспектов увольнения (вопросов соблюдения порядка и условий прекращения трудового договора, а также гарантий некоторых категорий работников), следует отметить разрозненный характер норм, регулирующих данный процесс. Ука-

занные нормы содержатся не только в Трудовом кодексе Республики Беларусь, но и в других нормативных правовых актах (например, в инструкциях, определяющих порядок ведения трудовых книжек, личных дел работников), локальных нормативных правовых актах (правилах внутреннего трудового распорядка, инструкциях по делопроизводству, коллективных договорах конкретных организаций), соглашениях, а также – в трудовых договорах (контрактах).

В силу указанных причин нельзя четко определить, считаются ли случаи нарушения процедуры прекращения трудового договора поводами для признания увольнения совершенным без законного основания. Процедура увольнения работника с работы предполагает соблюдение порядка и условий, а также предоставление гарантий отдельным категориям работников при прекращении трудового договора.

А. Нарушение порядка и условий прекращения трудового договора. В Трудовом кодексе нормы, определяющие порядок и условия прекращения трудового договора с работником, содержатся в статьях 43, 45, 46, 48, 200, 240, 259, 260, 287, 295, 302, 311, 325, 328, 329, 336, 341 и др.

В юридической литературе отмечается, что «не влечет восстановления на работе несоблюдение правил, относящихся к порядку увольнения, но не влияющих на суть самого увольнения (невыдача трудовой книжки, невыплата выходного пособия и т.п.). Увольнение считается незаконным, а работник подлежит восстановлению на работе, если нарушены такие правила, без соблюдения которых по действующему законодательству увольнение не допускается» [2, с. 164].

Например, в соответствии со статьями 43, 46 Трудового кодекса Республики Беларусь к таким можно отнести следующие нарушения процедуры расторжения трудового договора по инициативе нанимателя:

- увольнение работника в период временной нетрудоспособности;
- увольнение работника в период его нахождения в отпуске;
- увольнение работника без соблюдения обязанности по переводу его на другую работу;
- увольнение работника без согласия профсоюза в случаях, предусмотренных коллективным договором;
- увольнение работника без учета преимущественного права данного работника на оставление на работе при сокращении численности или штата работников и т.д. [2, ст. 163].

Судебная практика признает также незаконным увольнение, произведенное в следующих случаях:

- 1) при *неправильном применении законных оснований* прекращения трудового договора;
- 2) при прекращении трудового договора *вопреки законным основаниям*.

Так, увольнение работника за дисциплинарный проступок без учета степени вины работника, тяжести проступка, обстоятельств, при которых он совершен, а также предшествующего поведения работника и его отношения к труду также может являться основанием для реализации права работника на восстановление на работе. При этом решение вопроса об удовлетворении исковых требований работника является правом, а не обязанностью суда [7, п. 33].

Безусловным основанием для удовлетворения требований работника о восстановлении на работе является прекращение по истечении срока контракта, заключенного на срок менее одного года [7, п. 10].

Несоблюдение сроков уведомления (предупреждения) профсоюза, иного органа или работника о прекращении трудового договора не влечет восстановление работника на работе (при отсутствии других оснований к восстановлению работника). В этом случае суд изменяет дату увольнения с таким расчетом, чтобы трудовой договор был прекращен по истечении установленного законом срока уведомления или предупреждения. За период, на который продлен трудовой договор в связи с изменением даты увольнения, работнику взыскивается средняя заработная плата [7, п. 23].

Б. Несоблюдение гарантий при увольнении отдельных категорий работников. Трудовым кодексом Республики Беларусь установлен ряд гарантий, которые должны соблюдаться при увольнении работника (ст. 240, 268, 282, 283, 339 и др.). При этом «непредоставление гарантий и компенсаций работникам в связи с расторжением трудового договора, не может рассматриваться как нарушение порядка увольнения. В этом случае возможно восстановление нарушенных прав на получение выходного пособия и т.п., но не восстановление на работе в связи с незаконным увольнением» [6, с. 7].

Заключение. Анализ законодательства о труде и судебной практики позволяет сделать вывод, что в Республике Беларусь отсутствует единая точка зрения по поводу оценки понятия «незаконное увольнение» как основания реализации охранительного субъективного права работника на восстановление на работе. Трудовые правовые нормы должны адекватно и лаконично закреплять основные предписания, касающиеся вопросов увольнения работников, с целью защиты последних от злоупотреблений нанимателей. Следует устранить противоречия правоприменения, возникающие при толковании понятий «прекращение трудового договора» и «незаконное увольнение».

С учетом сложившейся судебной практики незаконное увольнение является основанием для восстановления работника на работе, однако иски о восстановлении на работе удовлетворяются не во всех случаях нарушения процедуры увольнения, а лишь в случаях нарушения «существен-

ных» правил прекращения трудового договора, определяющих порядок и условия увольнения, как правило, производимого по инициативе нанимателя.

Категория «незаконное увольнение» носит для правоприменителя общий характер. Под незаконным увольнением необходимо понимать прекращение трудового договора, произведенное нанимателем без законного основания и (или) с нарушением установленной процедуры.

Решение проблемы понятийного аппарата трудового права, адекватное применение категорий «прекращение трудового договора» и «незаконное увольнение» будет способствовать формированию единообразной практики возникновения правовых последствий:

- 1) восстановления работника на работе [3, ст. 243];
- 2) оплаты вынужденного прогула [3, ст. 244];
- 3) возмещения морального вреда [3, ст. 246].

На основании проведенного анализа можно предложить два способа установления единого подхода к пониманию основания восстановления работника на работе, связанного с прекращением трудового договора:

- первый способ заключается в изменении содержания статьи 243 Трудового кодекса Республики Беларусь: «в случаях *незаконного увольнения*, перевода, ... орган, рассматривающий трудовой спор, восстанавливает работника на прежней работе...». В данном случае сложившаяся судебная практика не будет противоречить «букве закона». Следует обратить внимание на то, что Трудовой кодекс Российской Федерации именно «незаконное увольнение» как категорию трудового права предусматривает в качестве основания для восстановления работника на работе [13, ст. 394];

- второй способ – оставить норму статьи 243 Трудового кодекса Республики Беларусь без изменений, соответственно, сузив пределы для судебного толкования понятия «незаконное увольнение» как основания восстановления работника на работе, ограничив пределы его толкования понятием «прекращение трудового договора без законного основания».

ЛИТЕРАТУРА

1. Гражданский процессуальный кодекс Республики Беларусь: принят Палатой представителей 10 дек. 1998 г.: одобрен Советом Респ. 18 дек. 1998 г.: текст кодекса по состоянию на 15 апр. 2005 г. – Минск: Амалфея, 2005. – 320 с.
2. Кеник, К.И. Судебная практика по трудовым делам: пособие / К.И. Кеник. – Минск: Амалфея, 2000. – 192 с.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / под общ. ред. Г.А. Василевича. – 4-е изд., перераб. и доп. – Минск: Амалфея, 2008. – 1232 с.
4. Лушникова, М.В. Курс трудового права: учеб.: в 2 т. / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – Т. 2: Трудовые права в системе прав человека. Индивидуальное трудовое право. – 608 с.
5. Мотина, Е.В. Основания прекращения трудового договора / Е.В. Мотина // Отдел кадров. – 2008. – № 2. – С. 49 – 55.
6. Нуртдинова, А. Защита трудовых прав работников / А. Нуртдинова // Хозяйство и право. – 2002. – № 12. – С. 3 – 28.
7. О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 29.03.2001, № 2 // Сб. постановлений Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь / сост. Г.В. Лосева. – Минск, 2003.
8. О практике рассмотрения судами трудовых споров, связанных с применением контрактной формы найма работников: постановление Пленума Верховного Суда Респ. Беларусь, 26.06.2008, № 4 // Охрана труда. – 2008. – № 8. – С. 20 – 24.
9. Семенков, В.И. Некоторые актуальные теоретические проблемы трудового права / В.И. Семенков, Е.И. Астапов // Вестн. Молодежного науч. общества. – 2005. – № 2. – С. 21 – 28.
10. Толкунова, В.Н. Справочник судьи и адвоката по трудовым делам / В.Н. Толкунова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 288 с.
11. Томашевский, К.Л. Трудовой договор в законодательстве стран Западной Европы: сравнительно-правовой аспект / К.Л. Томашевский // Государство и право. – 2005. – № 6. – С. 97 – 101.
12. Трудовое и социальное право: учеб. / Г.А. Василевич и др.; под общ. ред. В.И. Семенкова. – Минск: Книжный Дом, 2006. – 384 с.
13. Трудовой кодекс Российской Федерации. – 12-е изд. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 256 с.

Поступила 07.10.2009