

ГАРАНТИИ ПРАВ ГРАЖДАН ПРИ УВОЛЬНЕНИИ¹

по состоянию на апрель 2019 года

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

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.

Федерации не устанавливает ни максимальное количество неиспользованных увольняемым работником дней отпуска, взамен которых ему должна быть выплачена денежная компенсация, ни ее предельные размеры, ни какие-либо обстоятельства, исключающие 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 [...].