

СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА НА ОТМЕНУ ПРИКАЗА О НЕЗАКОННОМ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Трудовое законодательство обеспечивает гарантии защиты прав работников от незаконного увольнения посредством установления исчерпывающего перечня оснований увольнения по инициативе работодателя, четкой регламентации процедуры увольнения и порядка восстановления на прежней работе при незаконном увольнении.

Восстановление незаконно уволенного работника возможно как путем отмены руководителем приказа о незаконном увольнении самостоятельно, по инициативе самого работодателя, так и в рамках отмены приказа руководителем во исполнение решения государственного органа либо государственного инспектора труда.

На протяжении длительного времени судебная практика исходила из признания за работодателем права на отмену любых издаваемых им приказов без учета позиции работника. И лишь с 2006 г. с учетом Определения Верховного Суда РФ от 13 января 2006 г. N 46-В05-44 подходы к решению обозначенных выше вопросов стали существенно меняться. Рассматривая надзорную жалобу гражданина, Верховный Суд РФ указал, что ТК РФ не предоставляет работодателю право изменять дату увольнения работника, равно как совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие права работника, без его предварительного согласия, если трудовые отношения уже прекращены по инициативе самого работодателя. Аналогичная правовая позиция об отсутствии у работодателя права отменить незаконное увольнение без учета волеизъявления самого работника нашла отражение и в Определении Верховного Суда РФ от 10 января 2014 г. N 70-КГ13-7. Подобный подход в судебной практике, исходящий из обязательности наличия согласия работника при отмене работодателем своих приказов о незаконном увольнении, прослеживается во многих решениях судов общей юрисдикции разных регионов РФ.

Приведенная аргументация не является общепризнанной, не рассчитана на все случаи отмены приказов об увольнении, о чем свидетельствует неоднозначная судебная практика, включающая и противоположные по содержанию решения судов.

В частности, некоторые судебные акты исходят из того, что если работник злоупотребляет своими правами и не сообщает работодателю об обстоятельствах, препятствующих увольнению по инициативе работодателя (например, о состоянии беременности), то руководитель, издавший приказ об увольнении такого работника, вправе в последующем самостоятельно отменить указанный приказ без учета согласия работника, устранив тем самым допущенное нарушение законодательства.

При этом на законодательном уровне четко не регламентирован механизм издания приказов о восстановлении незаконно уволенных работников и учета при этом волеизъявления самих работников.

Подобный подход в судебной практике, исходящий из обязательности наличия согласия работника при отмене работодателем своих приказов о незаконном увольнении, прослеживается во многих решениях судов общей юрисдикции разных регионов РФ.

Приведенная аргументация не является общепризнанной, не рассчитана на все случаи отмены приказов об увольнении, о чем свидетельствует неоднозначная судебная практика, включающая и противоположные по содержанию решения судов.

В частности, некоторые судебные акты исходят из того, что если работник злоупотребляет своими правами и не сообщает работодателю об обстоятельствах, препятствующих увольнению по инициативе работодателя (например, о состоянии беременности), то руководитель, издавший приказ об увольнении такого работника, вправе в последующем самостоятельно отменить указанный приказ без учета согласия работника, устранив тем самым допущенное нарушение законодательства.

При этом на законодательном уровне четко не регламентирован механизм издания приказов о восстановлении незаконно уволенных работников и учета при этом волеизъявления самих работников.