

УДК 34

DOI 10.25799/AR.2019.83.2.039

## Право на увольнение льготных категорий работников

**Демидов Кирилл Александрович**

Аспирант,

кафедра «Конституционное и муниципальное право»,

Среднерусский институт управления (филиал),

Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ,

302028, Российская Федерация, Орёл, бульвар Победы, 5-а;

e-mail kiryll24@yandex.ru

### Аннотация

Статья посвящена вопросам расторжения трудового договора с льготными категориями граждан (беременные женщины, лица с семейными обязательствами) работающими в районах Крайнего Севера. Законодатель не установив абсолютный запрет на увольнение, в том числе по инициативе работодателя, а ограничив его право на увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников, ограничил также право и самого работника на увольнение по соответствующим основаниям и выплату выходного пособия, тем самым допустив дискриминацию как по половому признаку (увольнение беременных) так и по социальному (лица с семейными обязательствами) и как следствие нарушая принцип свободы труда. Кроме того, наличие ограничения на увольнение по инициативе работодателя лишает работников, относящихся к льготным категориям, выплаты выходного пособия и сохранения среднего заработка на период трудоустройства, тем самым допуская дискриминацию в отношениях, связанных с оплатой труда работников. В работе выявлены актуальные проблемы права на расторжение трудового договора по соответствующим основаниям льготных категорий работников.

### Для цитирования в научных исследованиях

Демидов К.А. Право на увольнение льготных категорий работников // Вопросы российского и международного права. 2019. Том 9. № 2А. С. 314-320.

### Ключевые слова

Свобода труда, расторжение трудового договора, труд лиц с семейными обязательствами, труд лиц в районах Крайнего Севера.

## Введение

Реализация трудовых прав является одним из основных прав человека и гражданина, гарантируемых Конституцией Российской Федерации. Статья 37 Конституции Российской Федерации провозглашает принцип свободы труда, заимствованный из статьи 23 Всеобщей декларации прав человека (1948 г.)<sup>1</sup> в следующей редакции: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию»<sup>2</sup>.

## Основное содержание

Правовой статус льготных категорий работников, не позволяет реализовать право на увольнение по соответствующим основаниям.

Учебная литературы, публикации, научные исследования посвящены вопросам, связанным с реализацией права на запрет увольнения льготных категорий работников и прежде всего лиц с семейными обязанностями, беременных женщин. Вся судебная практика направлена на признание и восстановление нарушенных прав при увольнении работников, относящихся к льготным категориям. В доступных источниках отсутствуют примеры, чтобы находящаяся в состоянии беременности работница, обращалась в суд за разрешением спора о своем принудительном увольнении по инициативе работодателя.

При изучении нормативных актов, судебной практики, публикаций ученых, обнаружилось, что отсутствуют исследования, посвященные праву возможного расторжения трудового договора с отдельными категориями работников, в том числе работающих в районах Крайнего Севера.

В связи, с чем предлагаю рассмотреть реализацию составляющей части права на труд – как возможность увольнения по инициативе работодателя таких категорий работников, которым государство создает особые гарантии, лица с семейными обязанностями, беременные женщины, работающие в районах Крайнего Севера.

Безусловно, только труд является источником дохода работника, в связи с чем мое утверждение о необходимости признания права на увольнение льготных категорий работников спорно, но в случае если работник получает официальную заработную плату, а не находится в сфере неофициальной, теневой заработной платы (как «черные схемы» - трудовой договор не заключен так и «серые схемы» - трудовой договор заключен на минимальную оплату труда установленную законодательством) признание права на увольнение льготных категорий, позволяет работнику в районах Крайнего Севера получить существенную материальную выгоду, в связи с тем, что труд работников, занятых на работах в местностях с особыми климатическими условиями, оплачивается в повышенном размере. Таким образом, вопрос о реализации права на увольнение не только является предметом рассмотрения конституционного права на труд, но и права на оплату труда без какой-либо дискриминации.

Статьями 315 - 317 ТК РФ для лиц, работающих в районах Крайнего Севера, предусмотрено

---

<sup>1</sup> Всеобщая декларация прав человека: принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10.12.1948 // Российская газета. – 1995. – 5 апреля.

<sup>2</sup> Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. - 2014. - № 31. - Ст. 4398.

применение районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Правовые особенности труда в районах Крайнего Севера регулируются специальной главой Трудового кодекса РФ 50, а также Законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»<sup>3</sup>.

Чем может быть вызвано желание работника, относящегося к льготной категории, быть уволенным с работы? Прежде всего, это желание переезда в более благоприятные места проживания «на материк», и постепенная выплата денежных средств за год работы на «Севере» будет являться одной из социальных гарантий в поддержке материнства и детства, компенсации проживания и работы в суровых климатических условиях Крайнего Севера, в неблагоприятных экологических районах промышленных производств предприятий.

Причем проблема увольнения лица с семейными обязательствами не может быть решена до достижения, определенного статьей 261 ТК РФ возраста ребенка работника.

Следовательно, законодателю необходимо внести дополнения в Трудовой кодекс РФ, предусмотрев норму допускающую увольнение работника, относящегося к льготной категории, работающего в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, при условии выезда из указанных районов с единовременной выплатой причитающихся денежных средств.

Проводимые научные исследования, правоприменительная практика отвечают на вопросы, связанные с запретом на увольнение льготных категорий работников. Вся судебная практика, направлена на признание и восстановление нарушенных прав при увольнении работников, относящихся к льготным категориям. В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса РФ, «не допускается, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной»<sup>4</sup>.

Запрет на увольнение содержится в законодательстве о труде и иностранных государств бывших республик Советского союза, так в частности в ст. 109 Закона о труде Латвийской республики «работодателю запрещено расторгать трудовой договор с беременной, а также с женщиной в послеродовой период до достижения ребенком возраста одного года, а если женщина кормит ребенка грудью - в течение всего периода кормления, за исключением случаев, которые установлены пунктами 1, 2, 3, 4, 5 и 10 части первой статьи 101 настоящего закона»<sup>5</sup>.

Кодекс законов о труде Украины, в ст. 184 также содержит запрет на «освобождение беременных женщин и женщин, которые имеют детей в возрасте до трех лет (до шести лет, - часть шестая статье 179), одинокие матери при наличии ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида по инициативе владельца или уполномоченного им органу не допускается, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда допускается освобождение с обязательным трудоустройством»<sup>6</sup>.

– Трудовой кодекс Республики Казахстан в ч. 2 ст. 54 не допускает увольнение в связи с сокращением беременных женщин, предоставивши работодателю справку о

---

<sup>3</sup> Закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»

<sup>4</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.01.2019) // Российская газета, № 256, 31.12.2001

<sup>5</sup> Закон о труде Латвийской Республики // [http://www.zakon.lv/otrude\\_ru.htm](http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm) // дата обращения 01.03.2019

<sup>6</sup> Кодекс законов о труде Украины // [https://yurist-online.org/laws/codes/KZOT/kzot\\_2016.txt](https://yurist-online.org/laws/codes/KZOT/kzot_2016.txt) // дата обращения 01.03.2019

беременности, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), иными лицами, воспитывающими указанную категорию детей без матери<sup>7</sup>.

Однако статья 78 Трудового кодекса РФ допускает возможность, по соглашению сторон, расторгнуть трудовой договор в любое время. Следовательно, с льготной категорией работников расторгнуть трудовой договор возможно также в период нахождения женщины в соответствующем отпуске (по беременности и родам или по уходу за ребенком до трех лет).

В случае согласия сторон с женщиной, находящейся в соответствующем отпуске трудовой договор, может быть, расторгнут по п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

При расторжении трудового договора п. п. 1, 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работница не получит предусмотренное выходное пособие, а также за ней не сохранится средний заработок, предусмотренный ст. 178 ТК РФ.

Однако, статья 261 ТК РФ, ни содержит абсолютного запрета на увольнение льготных категорий работников.

Аналогичное разъяснение о возможности увольнения работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком, содержится в п. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2<sup>8</sup>.

Таким образом, законодатель не установил абсолютный запрет на увольнение льготных категорий работников по инициативе работодателя, лишь ограничив инициативу работодателя увольнения по иным основаниям, кроме как в связи с ликвидацией предприятия или по «отрицательным» основаниям, установленным статьей 81 ТК РФ.

В статье 261 ТК РФ не предусмотрена возможность расторжения трудового договора с работниками, относящимся к льготной категории по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Трудовой кодекс Российской Федерации, а также многочисленная судебная практика подтверждают догму, что увольнение льготных категорий работников не является благом для работника, в связи с чем все правовые нормы направлены или на абсолютный запрет на расторжение трудового договора по инициативе работодателя, часть 1 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации или ограничение оснований расторжения трудового (часть 4 статьи 261 ТК РФ).

Конституционным Судом уже рассматривались вопросы дискриминации относящихся к льготным категориям работников Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева»<sup>9</sup>.

В рамках реализации права на труд выявилось следующее противоречие. У работников, относящихся к льготным категориям, отсутствует право на расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение численности или штата работников организации).

Запрет возможности увольнения работников, относящихся к льготным категориям лишает

---

<sup>7</sup> Трудовой Кодекс Республики Казахстан // [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38910832#pos=4;-227](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=4;-227) // дата обращения 01.03.2019.

<sup>8</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2

<sup>9</sup> По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева: Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П // «Российская газета», № 296, 30.12.2011.

указанных работников гарантий и компенсаций предусмотренных статьей 178 Трудовым кодексом РФ<sup>10</sup>.

Противоречием в данном случае является то, что работник относящийся к льготным категориям не может быть уволен по указанному основанию, что лишает его права на выплату дополнительных денежных средств, при том, что в случае конфликта с работодателем запрета на увольнение по инициативе работника (собственное желание) законодатель не установил, следовательно, подобная ситуация объективно доказывает допуская дискриминацию в отношении такой группы работников как лица с семейными обязательствами и членами избирательных комиссий.

Теперь обратимся к главе 50 ТК РФ регулирующей труд лиц в районах Крайнего Севера, а именно к статье 318 в соответствии с которой увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия)<sup>11</sup>.

Следовательно, за работником, сокращенным на предприятии, расположенном в районе Крайнего Севера будет сохранен средний заработок за следующий период (2 месяца предупреждение, 1 месяц выходное пособие, 5 месяцев сохраненный средний заработок) 8 месяцев с момента предупреждения, причем выплата сохраненного среднего заработка прекращается только в случае трудоустройства, а не осуществления иной оплачиваемой деятельности, следовательно, если с уволенным по основанию, установленному пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса будет заключен гражданско-правовой договор (договор возмездного оказания услуг, подряда, авторский и т.п.) сокращенный работник не нарушит трудовое законодательство в части запрета на получение сохраненного среднего заработка, что позволит получить дополнительный доход уволенному работнику, итоговая сумма полученных денежных средств может составлять от сумму от полумиллиона рублей, что будет являться существенной материальной поддержкой работника при увольнении.

### Заключение

Таким образом, законодатель, не установив абсолютный запрет на увольнение по инициативе работодателя, а ограничив его право на увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников, ограничил также право и самого работника на увольнение по соответствующим основаниям и выплату выходного пособия, тем самым допустив дискриминацию как по половому признаку (увольнение беременных) так и по социальному (лица с семейными обязательствами) и как следствие нарушая принцип свободы труда.

Для реализации права работника предлагаю статью 318 Трудового кодекса РФ дополнить следующей частью: «В случае принятия решения о сокращении численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), трудовой договор может быть расторгнут с письменного согласия лица указанного в части четвертой статьи 261 настоящего Кодекса при условии выезда работника и членов его семьи из районов

---

<sup>10</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.01.2019) // Российская газета, № 256, 31.12.2001

<sup>11</sup> Там же

Крайнего Севера и приравненных к ним местностей и единовременной выплатой денежных средств предусмотренных частью первой и второй настоящей статьи».

Однако, при всей очевидности допущенной дискриминации в отношении льготных категорий работников и как следствие их нарушенных прав инициатива по возможному увольнению льготных категорий работников допустима только в случае официального трудоустройства указанных работников и получения заработной платы в размере более минимальной, в противном случае данная инициатива позволит работодателю злоупотреблять свои правом и увольнять неугодных работников.

### Библиография

1. Всеобщая декларация прав человека: принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10.12.1948 // Российская газета. – 1995. – 5 апреля.
2. Конституция Российской Федерации: принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // СЗ РФ. - 2014. - № 31. - Ст. 4398.
3. Закон Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 08.01.2019) // Российская газета, № 256, 31.12.2001
5. Закон о труде Латвийской Республики // [http://www.zakon.lv/otrude\\_ru.htm](http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm) // дата обращения 01.03.2019
6. Кодекс законов о труде Украины // [https://yurist-online.org/laws/codes/KZOT/kzot\\_2016.txt](https://yurist-online.org/laws/codes/KZOT/kzot_2016.txt) // дата обращения 01.03.2019
7. Трудовой Кодекс Республики Казахстан // [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38910832#pos=4;-227](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=4;-227) // дата обращения 01.03.2019.
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2
9. По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева: Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П // «Российская газета», № 296, 30.12.2011.

### Right to dismiss preferential categories of employees

**Kirill A. Demidov**

Postgraduate Student,  
Department "Constitutional and municipal right",  
Central Russian Institute of Management (branch),  
Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration,  
302028, 5-a, Pobedy boulevard, Orel, Russian Federation;  
e-mail kiryll24@yandex.ru

### Abstract

The article is devoted to the issues of termination of the employment contract with preferential categories of citizens (pregnant women, persons with family obligations) working in the Far North. The legislator did not establish an absolute prohibition on dismissal, including at the initiative of the employer, but limited his right to dismiss an employee due to the reduction in the number or staff of employees, also limited the right of the employee to dismiss on appropriate grounds and the payment of severance pay, thereby allowing discrimination both on the basis of sex (dismissal of pregnant

women) and social (persons with family obligations) and as a consequence violating the principle of freedom of work. In addition, the restriction on dismissal on the employer's initiative deprives employees in privileged categories of the payment of severance pay and the preservation of average earnings for the period of employment, thereby allowing discrimination in the relations related to the payment of workers.

The paper reveals the actual problems of the right to terminate the employment contract on the relevant grounds of preferential categories of workers.

### For citation

Demidov K.A. (2019) Pravo na uvol'neniye l'gotnykh kategoriy rabotnikov [Right to dismiss preferential categories of employees]. *Voprosy rossiiskogo i mezhdunarodnogo prava* [Matters of Russian and International Law], 9 (2A), pp. 314-320.

### Keywords

freedom of work, termination of employment contract, work of persons with family obligations, work of persons in the Far North.

### References

1. Universal Declaration of Human Rights: adopted at the third session of the UN General Assembly by resolution 217 A (III) of December 10, 1948 // Russian newspaper. - 1995. - April 5th.
2. The Constitution of the Russian Federation: adopted by popular vote on 12/12/1993 (with amendments introduced by the RF laws on amendments to the RF Constitution of December 30, 2008 No. 6-FKZ, of December 30, 2008 No. 7-FKZ, of February 5, 2014 No. 2- FKZ, dated July 21, 2014 No. 11-FKZ) // SZ RF. - 2014. - No. 31. - Art. 4398.
3. Law of the Russian Federation of February 19, 1993 No. 4520-1 "On State Guarantees and Compensations for Persons Working and Living in the Far North Regions and Equal Areas Equal to It"
4. Labor Code of the Russian Federation of December 30, 2001 No. 197-FZ (as amended on January 8, 2019) // Rossiyskaya Gazeta, No. 256, 12/31/2001
5. Labor Law of the Republic of Latvia // [http://www.zakon.lv/otrude\\_ru.htm](http://www.zakon.lv/otrude_ru.htm) // date of appeal 01.03.2019
6. Code of Labor Law of Ukraine // [https://yurist-online.org/laws/codes/KZOT/kzot\\_2016.txt](https://yurist-online.org/laws/codes/KZOT/kzot_2016.txt) // date of circulation 01.03.2019
7. Labor Code of the Republic of Kazakhstan // [https://online.zakon.kz/document/?doc\\_id=38910832#pos=4;-227](https://online.zakon.kz/document/?doc_id=38910832#pos=4;-227) // appeal date 01.03.2019.
8. Resolution of the Plenum of the Supreme Court of the Russian Federation of March 17, 2004 No. 2
9. In the case of the verification of the constitutionality of the fourth part of Article 261 of the Labor Code of the Russian Federation in connection with the complaint of citizen A.E. Ostaeva: Resolution of the Constitutional Court of the Russian Federation dated December 15, 2011 No. 28-P // "Rossiyskaya Gazeta", No. 296, December 30, 2011.