

## Новая работа не влияет на размер оплаты вынужденного прогула

26.02.2024 г.

Legal Alert

Конституционный Суд РФ в своем определении<sup>1</sup> указал, что трудоустройство к новому работодателю не уменьшает размер оплаты вынужденного прогула.

### I. Фабула дела

На основании ч. 2 ст. 394 ТК РФ суд восстановил работника на работе, взыскал в его пользу средний заработок за время вынужденного прогула, включая период работы у нового работодателя.

Суды вышестоящих инстанций согласились с работником.

Работодатель посчитал, что ч. 2 ст. 394 ТК РФ ограничивает его права и законные интересы, а также создает для работника возможность злоупотребления правом и неосновательного обогащения.

### II. Позиция конституционного суда

Конституционный суд указал следующее:

- ✓ Средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за время вынужденного прогула, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от работы у него на день увольнения<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Определение Конституционного Суда РФ от 18.01.2024 № 2-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы Иркутского акционерного общества энергетики и электрификации на нарушение его конституционных прав частью второй статьи 394 Трудового кодекса Российской Федерации».

<sup>2</sup> Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

- ✓ Временем вынужденного прогула является период с момента незаконного увольнения работника до вынесения решения суда о признании увольнения незаконным и восстановлении работника на работе.
- ✓ В судебной практике сложился единообразный подход в решении вопроса о взыскании с работодателя в пользу работника, вступившего в трудовые отношения с новым работодателем, среднего заработка за время вынужденного прогула<sup>3</sup>.

### III. Выводы

- ✓ Конституционный суд подчеркнул значимость института заработной платы как единственного источника дохода для многих работников, недопустимость снижения уровня их материального обеспечения.
- ✓ Гарантированным случаем сохранения среднего заработка работника за время вынужденного прогула является лишь восстановление работника на работе, но не следствие формальных нарушений со стороны работодателя, например, изменение формулировки основания увольнения.
- ✓ Практическое единообразие по вопросу неизменности размера оплаты вынужденного прогула восстановленного на работе работника будет способствовать уменьшению числа подобных дел по искам работодателей.



Александр Тодоров  
Советник

[a.todorov@regionservice.com](mailto:a.todorov@regionservice.com)

Тел.: +7(3842) 34 90 08



Сергей Зайков  
Младший юрист

[s.zaykov@regionservice.com](mailto:s.zaykov@regionservice.com)

Тел.: +7(3842) 34 90 08

---

<sup>3</sup> Определение судебной коллегии по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 07.12.2021 № 88-30391/2021; определение судебной коллегии по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.09.2023 № 88-23002/2023; определение судебной коллегии по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22.03.2021 № 88-3235/2021; определение судебной коллегии по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 24.08.2023 № 88-20636/2023; определение судебной коллегии по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 07.02.2023 № 88-1886/2023.