

Судебное решение по делу № 88-3939/2026 касается увольнения работника-совместителя и разъясняет важные нюансы применения статьи 288 ТК РФ.

Эта статья позволяет уволить совместителя, если на его место принимается работник, для которого эта работа станет основной, но при соблюдении определенных условий. buhgalteria.ru +2

Суть дела

Истец К. И. работал в лицее по внешнему совместительству на 0,5 ставки в должности учителя. Его уволили 23 августа 2023 года на основании статьи 288 ТК РФ — в связи с приёмом на работу сотрудника, для которого эта должность стала бы основной. Истец оспорил увольнение в суде, утверждая, что у лицея была возможность принять нового работника на вакантную ставку, не увольняя его.

Позиция судов

Суд первой инстанции отказал в иске, посчитав увольнение законным. Он исходил из того, что процедура увольнения была соблюдена: работодатель предупредил совместителя за 2 недели, а на его место был принят новый сотрудник.

Апелляционный суд отменил решение и восстановил работника. Он установил, что на дату увольнения (23 августа 2023 года) в лицее имелось 1,39 вакантной штатной единицы по должности учителя. Это означало, что нового сотрудника можно было принять на свободную ставку, не увольняя совместителя. Кроме того, суд отметил, что работодатель не рассмотрел обращение истца о занятии иной вакантной должности, что могло свидетельствовать о дискриминации и нарушении права на труд.

Кассационный суд оставил апелляционное определение в силе, согласившись с выводами апелляции. Он подтвердил, что работодатель нарушил порядок увольнения, предусмотренный статьёй 288 ТК РФ.

Ключевые выводы суда

1. **Наличие вакантных ставок исключает увольнение совместителя.** На дату увольнения в лицее были свободные штатные единицы (1,39 ставки учителя). Это означало, что нового сотрудника можно было принять на вакантную ставку, не нарушая права совместителя.
2. **Работодатель обязан учитывать возможность сохранения должности для совместителя.** Если в организации есть вакантные ставки, увольнение

совместителя по статье 288 ТК РФ незаконно. Работодатель должен был рассмотреть вариант приёма нового сотрудника на свободную ставку.

3. **Нерассмотрение обращения о другой вакансии — признак дискриминации.** Истец просил рассмотреть его на другую вакантную должность, но работодатель этого не сделал. Суд расценил это как нарушение права на труд и возможное проявление дискриминации.
4. **Соблюдение процедуры уведомления не отменяет необходимости наличия оснований для увольнения.** Даже если работодатель предупредил совместителя за 2 недели (как того требует статья 288 ТК РФ), увольнение всё равно незаконно, если нет объективных оснований для него (например, отсутствия вакантных ставок).

Что важно для кадровиков

- **Перед увольнением совместителя по статье 288 ТК РФ проверьте штатное расписание.** Убедитесь, что нет вакантных ставок, которые могли бы быть заняты новым сотрудником без увольнения совместителя.
- **Учитывайте обращения работника.** Если совместитель просит рассмотреть его на другую вакансию, игнорирование такого обращения может быть расценено как нарушение прав работника.
- **Соблюдайте процедуру уведомления.** Даже при наличии всех оснований для увольнения необходимо письменно предупредить совместителя за 2 недели до прекращения трудового договора. buhgalleria.ru +1
- **Собирайте доказательства.** Если возникает спор, важно иметь документы, подтверждающие факт приёма на работу нового сотрудника (трудовой договор, приказ о приёме и т. д.).

Вывод

Увольнение совместителя по статье 288 ТК РФ возможно только при одновременном соблюдении трёх условий: трудовой договор заключён на неопределённый срок, работодатель предупредил работника за 2 недели, а на его место принят сотрудник, для которого эта работа станет основной. При этом работодатель обязан учитывать наличие вакантных ставок и не игнорировать законные обращения работника. Нарушение любого из этих условий может привести к признанию увольнения незаконным и восстановлению работника на работе. kdelo.ru +1