

**Увольнение по инициативе
работодателя, работника или по
соглашению.**

**Есть ли шансы минимизировать риск
трудового спора**

Георгий Мжаванадзе

Старший юрист

Melling, Voitishkin & Partners

СПИКЕР

- 1. Изменения в судебной практике**
- 2. Недобросовестное поведение работников**
- 3. Что учесть при увольнении по соглашению и по собственному желанию**
- 4. Какие условия проверить в трудовых договорах**



**1. Изменения в судебной практике
по увольнениям**





Главный тренд судебной практики

«Процессуальное пожаление работников»

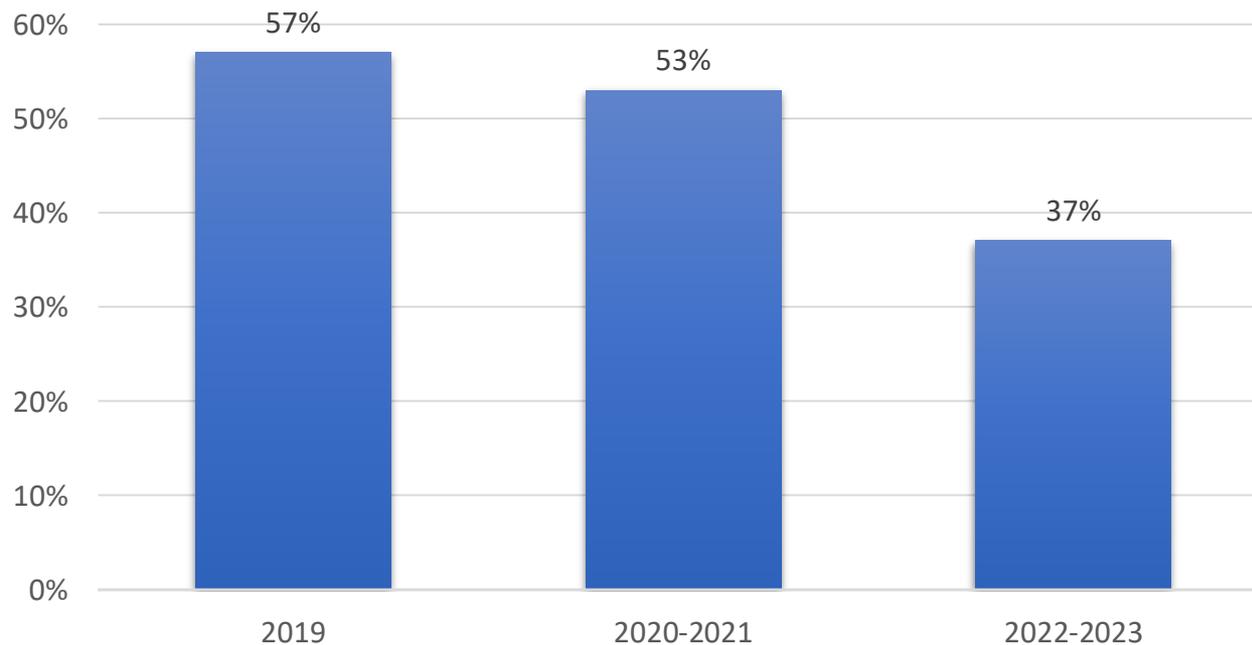
**Увольнение по инициативе
работодателя**





Сокращение штата

Процент решений в пользу работодателей, КСОЮ





Ключевые изменения: увольнение по сокращению штата

Экономическая
обоснованность
сокращения

Предложение
вакансий

Требования к
кандидатам на
вакансии

Новые ставки до,
во время и после
сокращения



Экономическая обоснованность сокращения

Принимается судами	Не принимается судами
<ul style="list-style-type: none">■ Передача трудовой функции на аутсорсинг (Постановление КС РФ от 20.01.2022 № 3-П)	<ul style="list-style-type: none">■ Прекращение договора аренды (Определение 2 КСОЮ от 11.01.2022 № 88-30549/2021)
<ul style="list-style-type: none">■ Уменьшение объема производства (Определение 1 КСОЮ от 22.02.2022 № 88-6129/2022)	<ul style="list-style-type: none">■ Увольнение работника, чья трудовая функция сводится к основному виду деятельности работодателя (Определение 7 КСОЮ от 21.04.2022 № 88-5971/2022) – уволили единственного печатника в типографии
<ul style="list-style-type: none">■ Тяжелое материальное положение (Определение 1 КСОЮ от 01.02.2022 № 88-3465/2022)	



Где предлагать вакансии?

Раньше	Сейчас
Сокращаемым работникам нужно предлагать вакансии в населенном пункте, в котором они фактически работают	Нужно предлагать вакансии и по фактическому месту работы, и по месту нахождения компании или филиала <i>Определение ВС от 11.07.2022 № 9-КГПР22-5-К1 Определение 2 КСОЮ от 04.05.2023 № 88-12325/2023 Определение 1 КСОЮ от 07.11.2022 № 88-24984/2022</i>



Требования к кандидатам на вакансию

Раньше	Сейчас
<ul style="list-style-type: none">■ Формальный подход■ Не нужно предлагать вакансию, если по должностной инструкции требовалось образование или опыт работы, а у работника его не было	<ul style="list-style-type: none">■ Суды оценивают не только соответствие работника формальным требованиям, но и реальную возможность выполнять работу по должности <i>Определение 1 КСОЮ от 21.02.2022 № 88-4096/2022</i>■ Суд может решить, что требования по вакансии не обусловлены характером работы <i>Определение 7 КСОЮ от 26.07.2022 № 88-11009/2022</i>



Введение новых ставок

Суды проверяют новые ставки, введенные:

- ✓ До начала сокращения
- ✓ В период сокращения (арифметический подход)
- ✓ После сокращения



Ключевые изменения: увольнение по дисциплинарным основаниям

Несколько дисциплинарных взысканий за короткий период

Отсутствие негативных последствий

Наличие положительных характеристик и результата работы



Срок обжалования увольнения

- ✓ ТК РФ – срок обращения в суд по спорам об увольнении составляет **1 месяц**
- ✓ Практика – срок обращения в суд может быть любой (даже **больше 1 года**), суды с высокой вероятностью восстановят пропущенный срок
- ✓ **Причины:** работник — экономически и юридически слабая сторона в трудовых отношениях

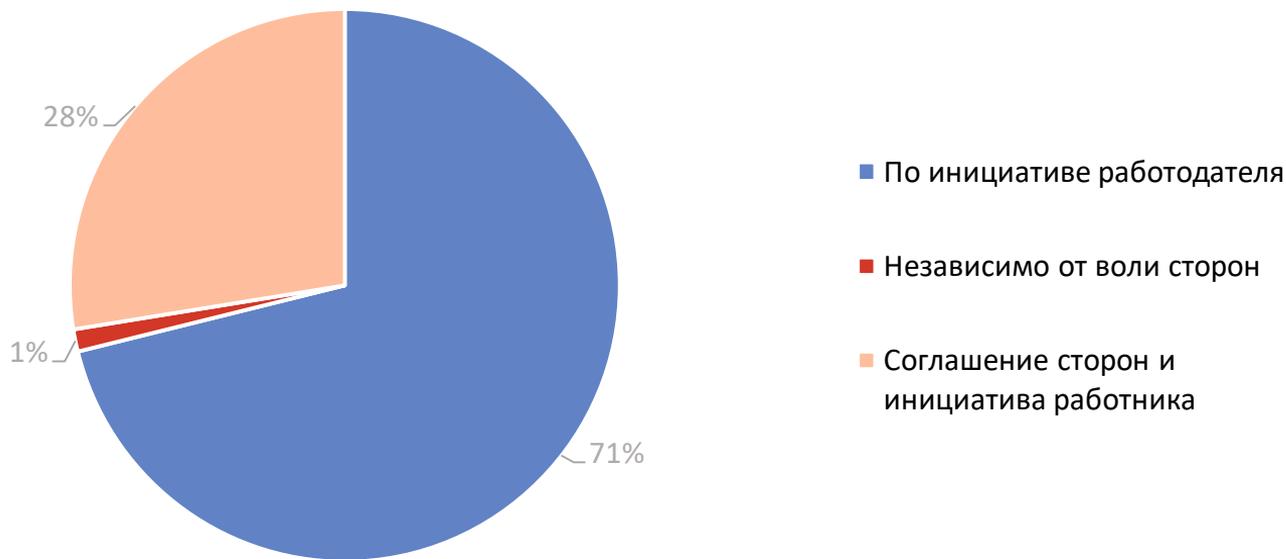
Увольнение по инициативе работника





Оспаривание увольнения по собственному желанию и соглашению сторон: миф или реальность?

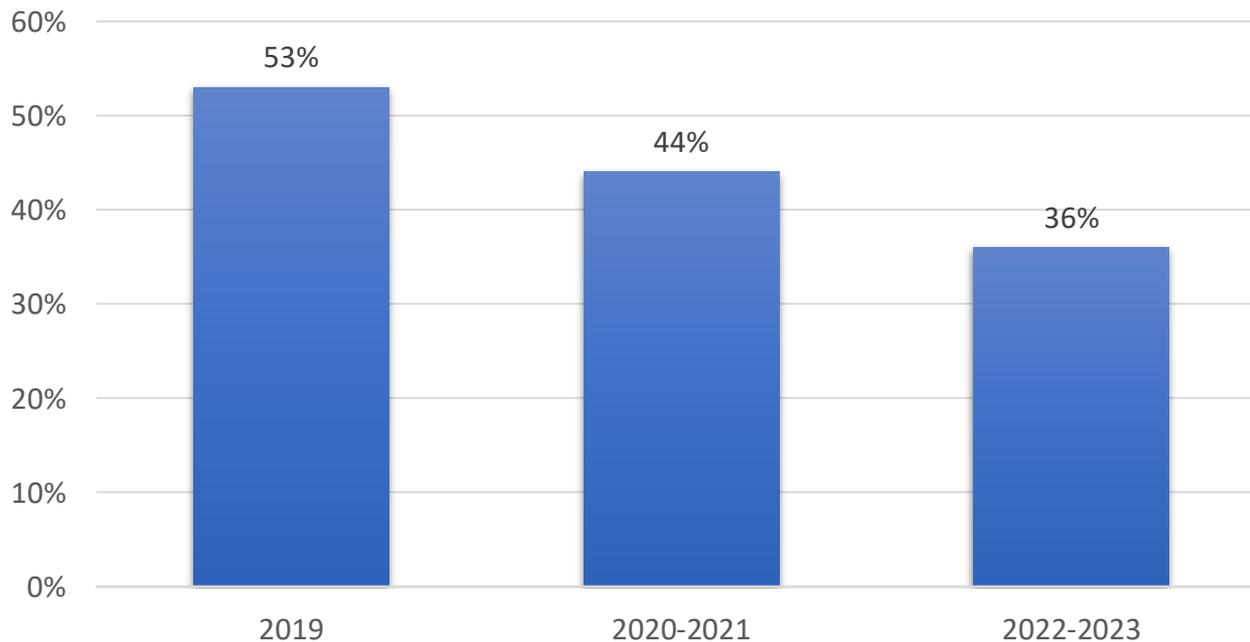
Споры об увольнении в 2022 году





Увольнение по собственному желанию

Процент решений в пользу работодателей, КСОЮ





Ключевые изменения: увольнение по инициативе работника

Добровольное
и осознанное
решение

Разъяснение
последствий

Выяснение
мотивов и воли

Разъяснение
права на отзыв
заявления



Давление на работника



Бремя доказывания лежит на работнике
п. 22 ПП ВС РФ от 17.03.2004 № 2

Примеры

- Отстранение от работы, создание препятствий для исполнения трудовых обязанностей

Определение 2 КСОЮ от 16.05.2023 № 88-12663/2023

- Угроза увольнением по инициативе работодателя

Определение ВС РФ от 17.05.2021 № 11-КГ21-8-К6
Определение 1 КСОЮ от 21.11.2022 № 88-29632/2022

- Предложение уволиться по собственному желанию

Определение 2 КСОЮ от 19.04.2022 № 88-8667/2022, 2-665/2021

- Создание «невыносимых условий труда» - увеличение нагрузки, постановка неисполнимых задач

Определение 2 КСОЮ от 31.03.2022 № 88-8183/2022
Определение 3 КСОЮ от 07.11.2022 № 88-19556/2022

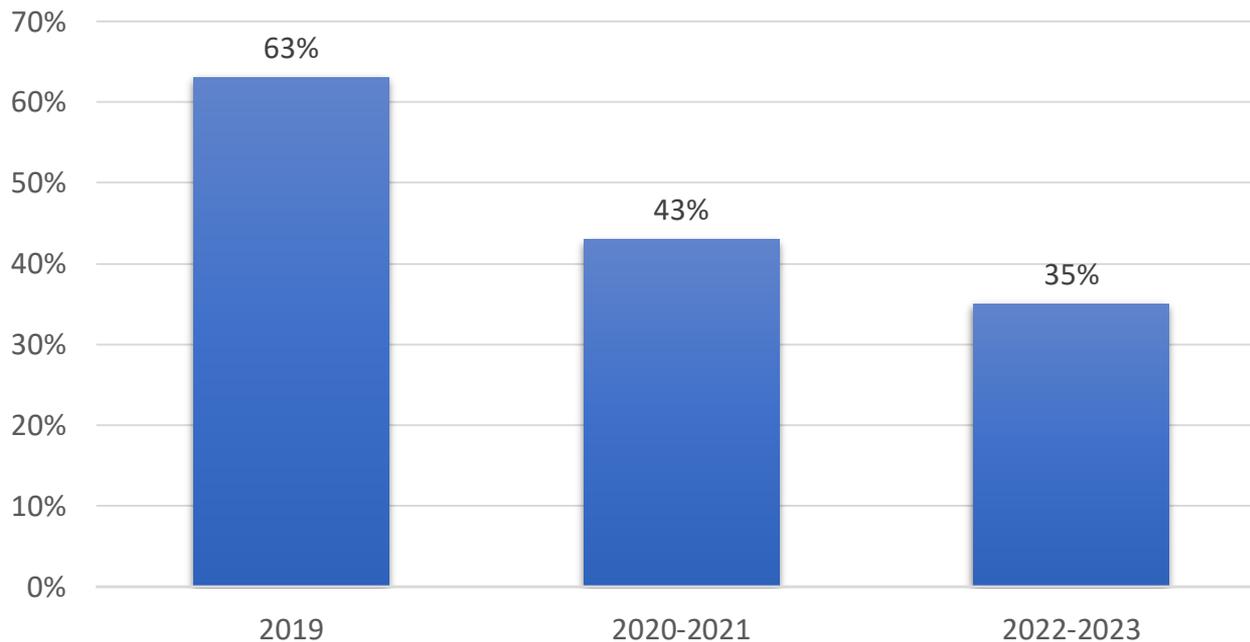
Увольнение по соглашению сторон





Соглашение сторон

Процент решений в пользу работодателей, КСОЮ



Раньше	Сейчас
<ul style="list-style-type: none"> ■ Практически невозможно оспорить соглашение сторон 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Работник может отказаться от соглашения в случае: <ul style="list-style-type: none"> ➤ отложенной даты увольнения <i>Определение 8 КСОЮ от 20.01.2022 № 88-1459/2022</i>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Обсуждение соглашения как альтернативы увольнения по другим основаниям <u>не</u> является давлением 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ изменения личных обстоятельств <i>Определение 3 КСОЮ от 27.04.2022 № 88-5458/2022</i>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Работник не может в одностороннем порядке отказаться от соглашения 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ наступления беременности <i>Определение 3 КСОЮ от 22.06.2022 № 88-9320/2022</i>
<ul style="list-style-type: none"> ■ Повышенная защита беременных женщин 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Соглашение без компенсации = принуждение
<ul style="list-style-type: none"> ■ Возможно подписать соглашение в день увольнения 	<ul style="list-style-type: none"> ■ От соглашения можно отказаться до увольнения (но беременным можно и после) <i>Определение 8 КСОЮ от 22.09.2022 № 88-17854/2022</i> <i>Определение 7 КСОЮ от 26.07.2022 № 88-10654/2022</i>
	<ul style="list-style-type: none"> ■ Подписание соглашения и увольнение в один день не правомерно <i>Определение 1 КСОЮ от 16.08.2022 № 88-18853/2022</i>

2. Недобросовестное поведение работников





Недобросовестное поведение работников: больничный в день увольнения

Суды признают фактом злоупотребления и отказывают в иске о восстановлении на работе:

- ✓ Оформление больничного листа после ознакомления с приказом об увольнении

Определение 1 КСОЮ от 03.04.2023 № 88-10472/2023

- ✓ Работник не представил больничный лист до даты увольнения, поэтому у работодателя не было возможности оценить его содержание

Определение 8 КСОЮ от 25.01.2022 № 88-1430/2022



Недобросовестное поведение работников: больничный в день увольнения

Что делать?

- ✓ Если работник уведомил о болезни до ознакомления с приказом об увольнении, то не спешить с увольнением
- ✓ Если больничный затянулся и есть сомнения в добросовестности работника, то обратиться в Минздрав / СФР / мед. учреждение для проверки
- ✓ Если работнику открыли больничный после ознакомления с приказом, то нет оснований для отмены увольнения (но проверьте актуальную практику в регионе!)
- ✓ В любом случае – активировать отсутствие сведений о больничном!



Недобросовестное поведение работников: сокрытие защищенного статуса

Фабула дела

- 11 августа 2021 ● Увольнение по собственному желанию
- 26 августа 2021 ● Визит к врачу, где стало известно о беременности
- 10 сентября 2021 ● Заявление об отмене увольнения по эл. почте
- 12 октября 2021 ● Заявление об отмене увольнения по почтовой связи
- 23 ноября 2021 ● Обращение в суд



Недобросовестное поведение работников: сокрытие защищенного статуса

Суд I инстанции

- ✓ Пропущен срок обращения в суд
- ✓ Не представлены доказательства принуждения к увольнению, отсутствия добровольности



Недобросовестное поведение работников: сокрытие защищенного статуса

Суды II и III инстанций – увольнение незаконно

- ✓ Истец предприняла своевременные меры по уведомлению о беременности и отзыву заявления
- ✓ Отсутствие волеизъявления на увольнение
- ✓ Срок пропущен по уважительным причинам: состояние беременности и необходимость заботы о здоровье, обращение в прокуратуру для проведения проверки, досудебное обращение



Недобросовестное поведение работников: сокрытие защищенного статуса

Что говорят другие суды?

- ✓ Неуведомление работодателя о беременности не является злоупотреблением правом

Определение 3 КСОЮ от 22.06.2022 № 88-12293/2022

- ✓ В момент увольнения истец была беременна, иные источники дохода и предложения о трудоустройстве у нее отсутствовали, поэтому увольняться и лишаться единственного источника дохода и законных выплат по собственной воле истец не имела намерения
- ✓ При таких обстоятельствах имеет место увольнение по инициативе работодателя, а не собственному желанию

Определение 6 КСОЮ от 02.06.2022 № 8Г-10315/2022



Недобросовестное поведение работников: сокрытие защищенного статуса

Что делать?

- ✓ Запросить справку о беременности у работницы
- ✓ Не увольнять работницу либо отменить увольнение (если оно уже произведено)
- ✓ В уведомлении о сокращении включить требование сообщить сведения о защищенном статусе

**3. Что учесть при увольнении по
соглашению и по собственному
желанию**





Чек-лист: увольнение по инициативе работника

- 1 Получить от работника письменное заявление
- 2 Уточнить причины увольнения, мотивы работника
- 3 Разъяснить право работника на отзыв заявления и последствия увольнения
- 4 Согласовать дату увольнения с работником
- 5 Не угрожать работнику увольнением по инициативе работодателя



Чек-лист: увольнение по соглашению сторон

- 1 Заключить соглашение в письменной форме
- 2 Не увольнять работника в день подписания соглашения
- 3 Не откладывать дату увольнения на долгий период
- 4 Разъяснить последствия увольнения

**4. Какие условия проверить в
трудовых договорах**





Трудовой договор работника: 7 раз проверь – 1 раз увольь

Место работы и
территория
ответственности



Влияет на территорию
предложения вакансий при
сокращении

Обязанности
работника



Влияет на оценку
соответствия вакантным
должностям и
обоснованность сокращения

Срок уведомления
о больничном



Сообщение о больничном в
установленный срок
предотвратит
злоупотребления

Спасибо за внимание!



Георгий Мжаванадзе
Старший юрист

georgy.mzhavanadze@mv.legal

