

**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»

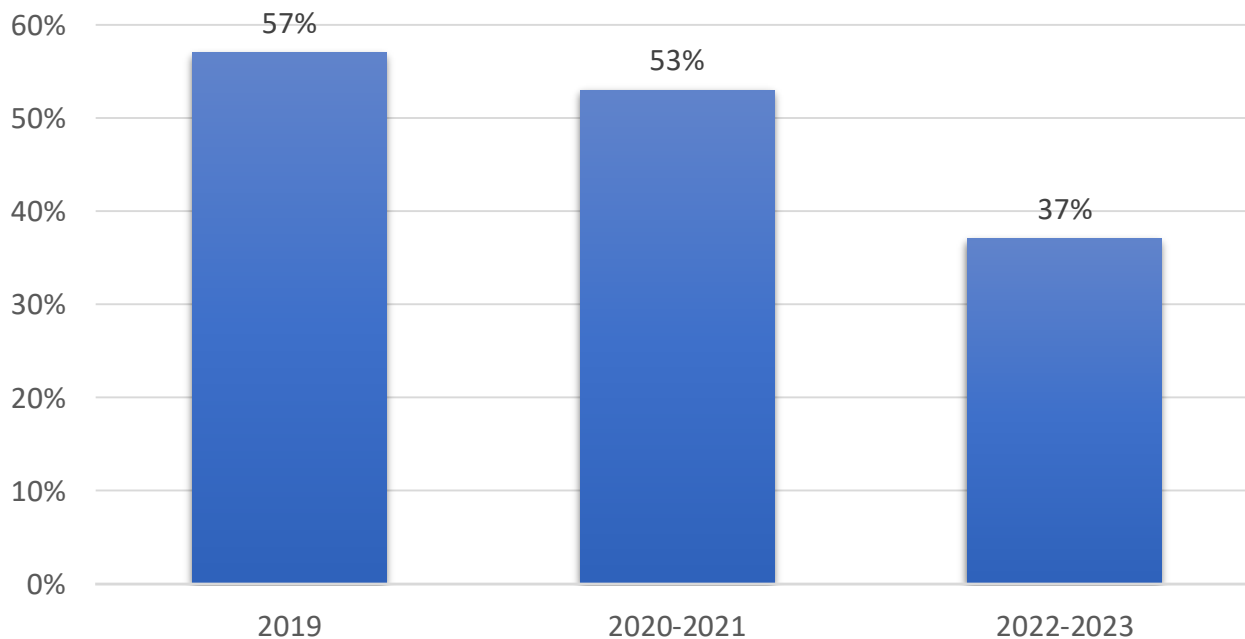
**Увольнение по инициативе  
работодателя**





## 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"><li>■ Передача трудовой функции на аутсорсинг (Постановление КС РФ от 20.01.2022 № 3-П)</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>■ Прекращение договора аренды (Определение 2 КСОЮ от 11.01.2022 № 88-30549/2021)</li></ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ Уменьшение объема производства (Определение 1 КСОЮ от 22.02.2022 № 88-6129/2022)</li></ul>  | <ul style="list-style-type: none"><li>■ 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</li></ul> |
| <ul style="list-style-type: none"><li>■ Тяжелое материальное положение (Определение 1 КСОЮ от 01.02.2022 № 88-3465/2022)</li></ul>  |   |





## Где предлагать вакансии?

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



## Требования к кандидатам на вакансию

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



## 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

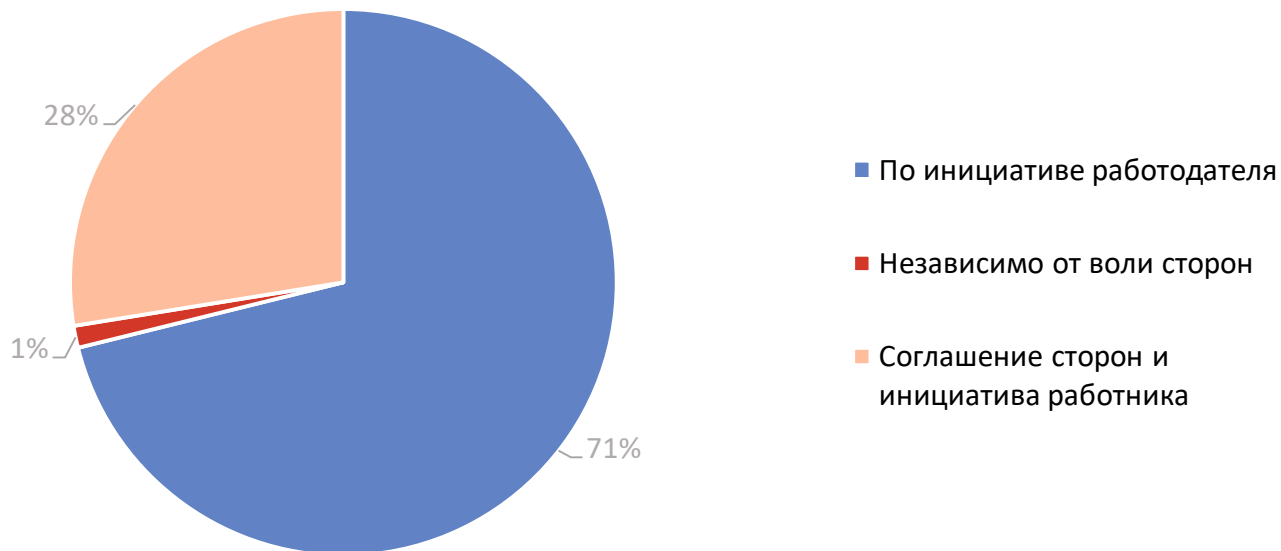
**Увольнение по инициативе работника**





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

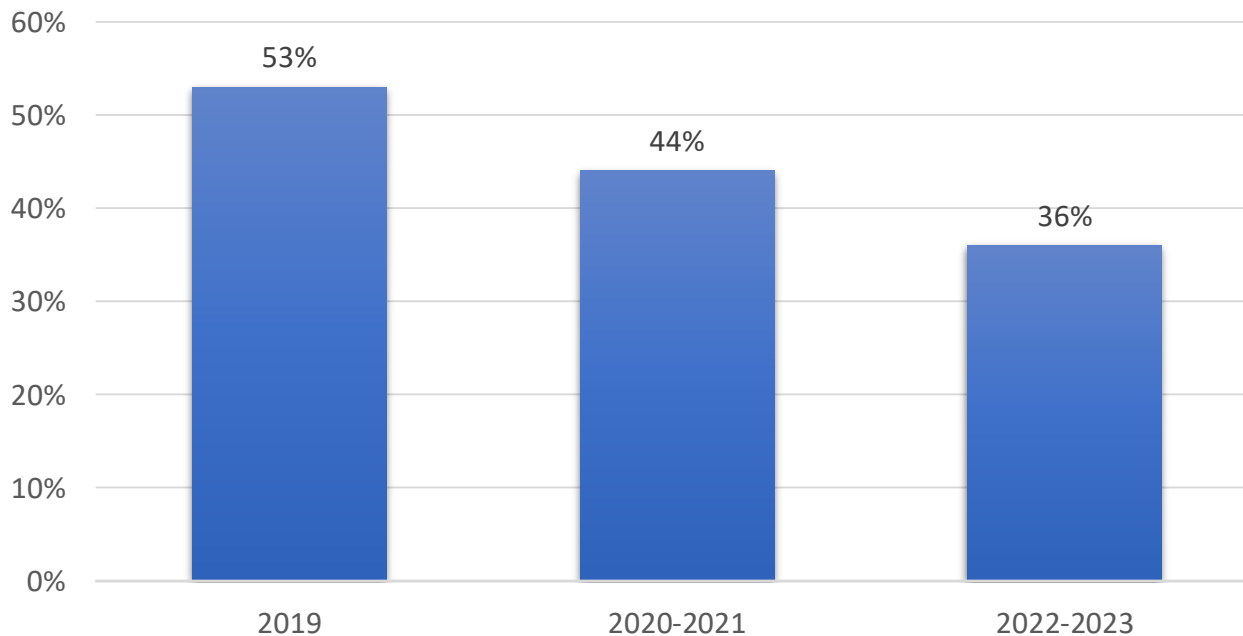
Споры об увольнении в 2022 году





## 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*

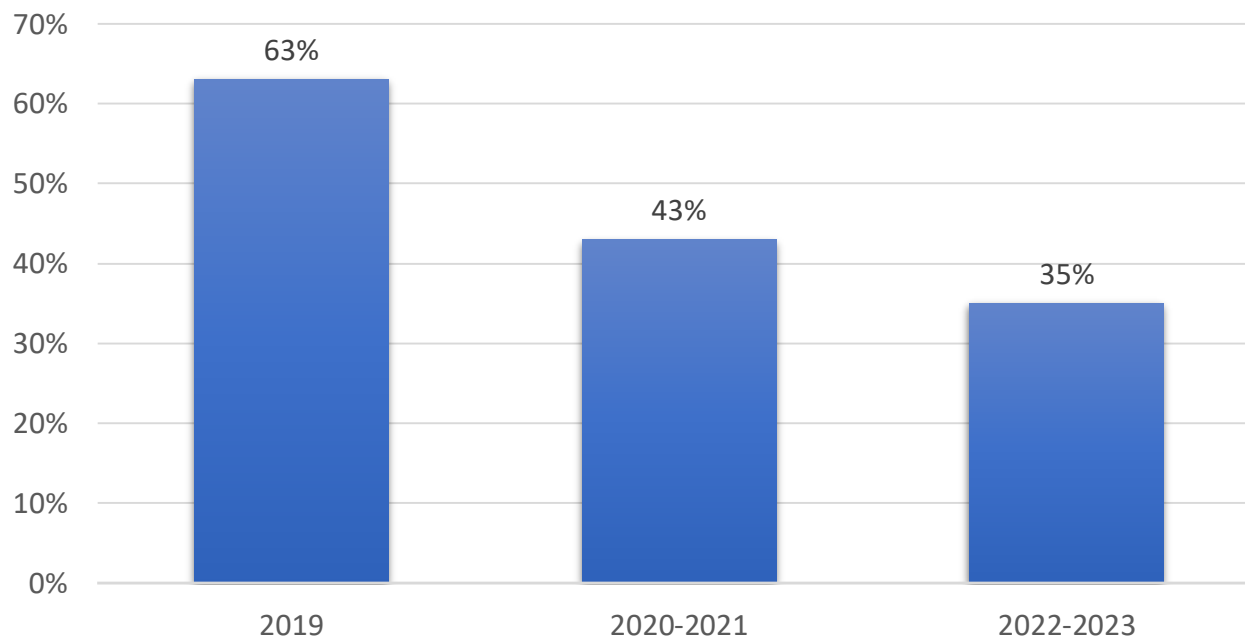
**Увольнение по соглашению сторон**





## Соглашение сторон

Процент решений в пользу работодателей, КСОЮ



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

## **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](mailto:georgy.mzhavanadze@mv.legal)

