

365 решений
для кадровика

Актуальные вопросы увольнения работников

Почему выгоднее расставаться мирно?

Валерия Аршинова

Адвокат, кадровый аудитор



Мы с вами поговорим о:

Трендах

Практике

Ответственности

Порядке

Проблемах

Общий тренд с 2020 года – РАБОТНИК ВСЕГДА ПРАВ



*Лучше договориться «на берегу»,
чем оплачивать вынужденный прогул,
компенсацию, расходы*

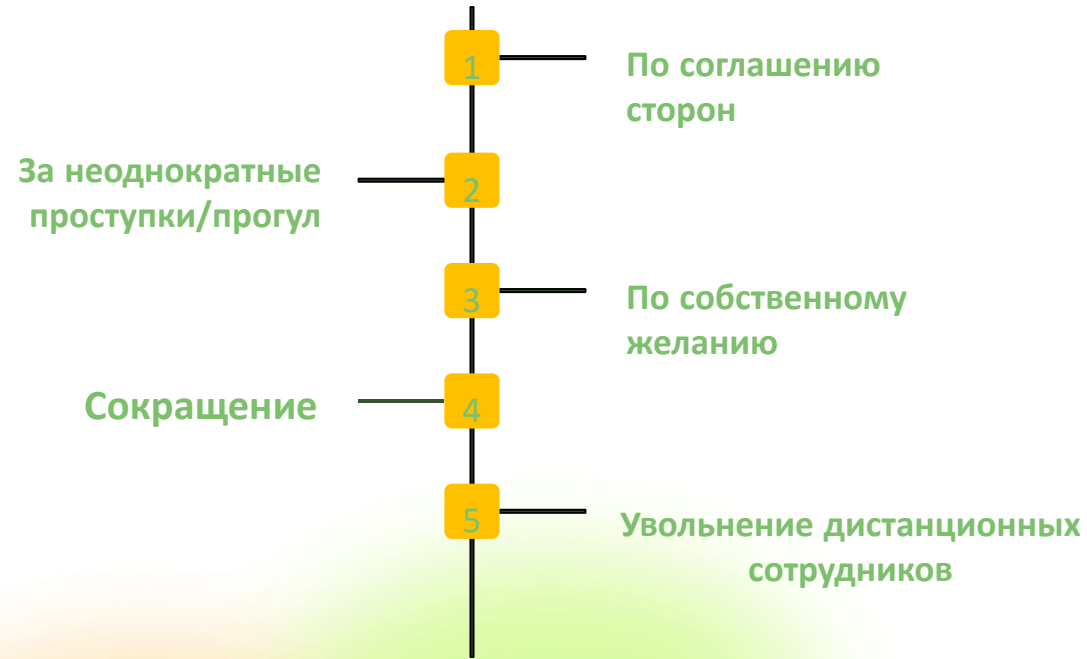


Рекомендуемые нормы закона и позиции высших инстанций

- ТК РФ и Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»
- Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020)
- Приказ Роструда от 11.11.2022 N 253 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 N 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»



Виды проблемных увольнений





Причины незаконного увольнения

Дискриминация

Увольнение из-за расы, пола, возраста или других защищенных законом характеристик.

Месть

Увольнение в ответ на жалобу работника или отстаивание своих прав

Экономические мотивы

Сокращение персонала без соблюдения правил коллективного увольнения

Общие основания признания судом увольнения незаконным

Нарушение трудового законодательства

Если работодатель уволил сотрудника без уважительных причин, не соблюдая установленные процедуры и правила, в т.ч. если нет трудового договора

Ответственность работодателя

Если работодатель не предоставил достаточные доказательства или не соблюдал процедуры при увольнении

Нарушение коллективного договора

Если увольнение нарушает условия коллективного договора или соглашения с профсоюзом

Общие основания признания судом увольнения незаконным

Дискриминация

Если увольнение было основано на дискриминации сотрудника по признакам, запрещенным законом (например, пол, возраст, раса, религия и т. д.)

Несоответствие причине увольнения

Если причина увольнения, указанная работодателем, не соответствует действительности или не является достаточно серьезной для увольнения



Основания отмены увольнения по собственному желанию

- Наличие конфликта на работе/вынужденное увольнение.
- Отсутствие доказательства добровольности волеизъявления и осознанности заявления, его последствий.
- Беременность сотрудницы после прекращения трудовых отношений.

Также суды исследуют, выяснял ли работодатель причины увольнения, вопрос о трудоустройстве к другому работодателю, и другие сопутствующие увольнению обстоятельства.



Увольнение за неоднократные проступки, что учитывают суды

- Вынесение дисциплинарных взысканий в короткий промежуток времени может свидетельствовать о намерении работодателя уволить работника
- Работодатель должен представить доказательства, что при принятии решения об увольнении учитывались тяжесть совершенного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен и предшествующее отношение работника к труду;
- Приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК должен содержать сведения о проступке, который послужил поводом для привлечения работника к дисциплинарной ответственности; указание на период, в течение которого было допущено неоднократное неисполнение должностных обязанностей без уважительных причин; ссылку на документы, послужившие основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

Увольнение за прогул - ошибки работодателя

- Отсутствие трудового договора
- Ошибки при составлении акта об отсутствии на рабочем месте
- Не учитывались уважительные причины
- Несоблюдение процедуры увольнения
- Запрос объяснений в период больничного или отпуска

Увольнение дистанционных сотрудников – ошибки работодателя

- Отсутствие условия о дистанционной работе.
- Увольнение за прогул.
- Несоблюдение процедуры увольнения.
- Увольнение в связи с невыходом на связь без учета уважительных причин и порядка привлечения к дисциплинарной ответственности.

Сложности при увольнении в связи с появлением на работе в нетрезвом состоянии и по сокращению.



Увольнение по соглашению сторон, на что обращают внимание суды

- Исследуются все обстоятельства и переговоры, предшествующие заключению соглашения.
- Бремя доказывания доброй воли работника перешло на работодателя.
- Работник слабая сторона.
- Работник должен понимать как сам факт заключения соглашения так и его последствия.
- Устанавливаются причины заключения соглашения.
- Дата соглашения не должна совпадать с датой увольнения.



Основания отмены увольнения по сокращению:

- не соблюдена процедура по уведомлению работников о сокращении
- не соблюдены требования закона по массовому увольнению
- не подтверждена реальность сокращения
- не учтено преимущественное право
- не обоснована целесообразность сокращения



Проверочные листы ГИТ - лучший способ подготовиться к проверке и избежать ответственности

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4 к Приказу Роструда от 01.02.2022 N 20 "Об утверждении форм проверочных листов (списков контрольных вопросов) для осуществления федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»



Мораторий на плановые проверки до 2030 года

Согласно Постановлению Правительства РФ от 10.03.2023 № 372, мораторий на плановые проверки в рамках закона о госконтроле и Закона о защите прав юрлиц и ИП (Федеральный закон от 26.12.2008 № 294-ФЗ) продолжит действовать до 2030 года. Исключения будут распространяться на:

- организации, объекты контроля которых относятся к категориям чрезвычайно высокого и высокого риска (Постановление Правительства РФ от 01.10.22 № 1743);
- опасные производства II класса опасности;
- гидротехнические сооружения II класса;
- проверки по Закону о защите прав юрлиц и ИП без риск-ориентированного подхода.

Вместо плановых проверок проходят однодневные профилактические визиты и внеплановые проверки

Документы при увольнении – с 2023 список изменился:

- трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р;
- выписки из ЕФС-1 вместо СЗВ-СТАЖ и ДСВ-3: подразделы 1.2 раздела 1 и подраздел 3 раздела 1;
- выписка из персонифицированных сведений о физлицах (вместо СЗВ-М);
- раздел 3 расчёта по страховым взносам.

Расчетный лист, справка по форме 182н по заявлению работника

Последствия для работодателя при незаконном увольнении



Юридические последствия

Административная (5.27, 5.34 КОАП РФ) и уголовная ответственность (144.1, 145, 145.1 УК РФ) за нарушение трудового законодательства.



Финансовые санкции

Работодатель обязан оплатить сотруднику вынужденный прогул, компенсировать моральный вред и расходы



Ущерб репутации

Незаконное увольнение может нанести серьезный урон деловой репутации компании, вызвать недовольство клиентов и публичное осуждение.



Административная ответственность возможна, в частности:

- по ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ - в любых случаях нарушения порядка увольнения, например, если уволите работника за прогул без соблюдения установленной законом процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности;
- по ст. 5.34 КоАП РФ - если вы уволите работника по вашей инициативе в связи с участием в коллективном трудовом споре или забастовке (ст. 415 ТК РФ);
- по ч. 6, 7 ст. 5.27 КоАП РФ (если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния в соответствии со ст. 145.1 УК РФ) - если при увольнении вы не выплатили или несвоевременно выплатили работнику положенные суммы.



Уголовная ответственность предусмотрена, в частности:

- по ст. 145 УК РФ - за необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности или наличия детей в возрасте до трех лет;
- по ст. 144.1 УК РФ - за необоснованное увольнение лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста

(!) Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 N 46 "О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)"



Материальная ответственность возможна, в частности:

- по ст. 234 ТК РФ - в любых случаях незаконного увольнения вам нужно будет возместить работнику неполученный заработок за все время вынужденного прогула;
- по ст. 236 ТК РФ - например, за несвоевременную выплату положенных работнику при увольнении сумм.

УВОЛЬНЯЙТЕ НЕ СПЕША!



Валерия Аршинова
адвокат МКА «СЕД ЛЕКС»,

кадровый аудитор

старший партнер «Альтависта»

arshinova@alta-v.com

<https://alta-v.com>