
Увольнение сотрудников
в коммерческих и
государственных организациях



Адвокат Гриценко Ирина Юрьевна

Основные темы презентации

- Общие основания расторжения договора с сотрудником
- Наиболее частые основания для расторжения по инициативе работодателя и порядок применения
- Судебная практика
- Ответы на вопросы подписчиков
- Перспективы медиации

Общие основания расторжения договора:

Все эти основания перечислены в
статье 77 Трудового кодекса

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК);

Общие основания расторжения договора:

Все эти основания перечислены в
статье 77 Трудового кодекса

- 5) перевод работника к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации... (статья 75 ТК);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, ...(части третья и четвертая статьи 73 ТК);

Общие основания расторжения договора:

Все эти основания перечислены в
статье 77 Трудового кодекса

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК).



Расторжение по соглашению
сторон

Расторжение по соглашению сторон

Согласно ст. 78 ТК, Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

При этом принципиальным для этого вида увольнения является то, что заключение договора возможно только реальной датой.

Сотрудница в течение 2 х дней не появлялась на работе. После того, как до нее дозвонились, сообщила, что работать больше не хочет и приедет через пару дней оформить соглашение о расторжении договора. В момент прибытия подписали соглашение датой, когда она в первый день не вышла на работу.

Чего можно ожидать: подачи иска в суд о восстановлении на работе. Если в суде будут предоставлены надлежащие доказательства, что приехала и фактически подписала соглашение позднее, то соглашение может быть признано ничтожным и она будет восстановлена на работе с выплатой денежных средств, за период вынужденного прогула.



Расторжение трудового договора
по инициативе работодателя

Расторжение трудового договора
по инициативе работодателя

Работник не прошел
испытательный срок

Самый сложный и злободневный вопрос!

Сюда входят в первую очередь случаи, когда Работник не прошел испытательный срок.

Статья 71 ТК:

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом **в письменной форме не позднее чем за три дня** с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Что важно знать.

1. В договоре при приеме на работу необходимо указывать испытательный срок. Отсутствие этого пункта автоматически лишает работодателя права уволить сотрудника в период испытательного срока, так как срок считается не установленным. Ссылка на устные договоренности и локальные акты организации не применима.
2. Если сотрудник не подходит для выполнения работы, не тяните и увольняйте. Если вы пропустите испытательный срок, «задней датой» уволить не удастся.

Согласно статье 71 ТК:

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Что важно знать.

3. Когда решили увольнять, надо оформить причину увольнения соответствующими документами.

Это не может быть сказано исключительно «на словах»!

Предлагаемый алгоритм:

- Докладная записка от руководителя подразделения, в котором трудится сотрудник, принятый на работы с испытательным сроком, с указанием конкретных нарушений в его работе;
- Получение объяснения от работника;
- Приказ руководителя;
- Уведомление о расторжении договора в период испытательного срока.

Что важно знать.

4. Необходимо уведомить сотрудника не менее чем за 3 дня до увольнения. Это важный процессуальный вопрос. Его несоблюдение приводит к восстановлению сотрудника на рабочем месте.

PS я придерживаюсь мнения, что если нет конфликта, просто попросите сотрудника написать заявление об увольнении по собственному желанию.

Пример из практики : **Работник не прошел испытательный срок (У-001)**

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 29.07.2019 N 34-КГ19-3

Требование: О восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Фактические обстоятельства:

Судом установлено и из материалов дела следует, что 17 апреля 2017 г. Ищенко И.А. была принята на работу в ГОБУ "Центр информационных технологий по Мурманской области" на должность ведущего инженера отдела информационных систем, с ней 17 апреля 2017 г. заключен трудовой договор N 17/17 на неопределенный срок с испытательным сроком на 3 месяца.

11 июля 2017 г. Ищенко И.А. была уведомлена об увольнении в связи с неудовлетворительным результатом испытания ввиду неисполнения работником в полном объеме своих должностных обязанностей.

Приказом ГОБУ "Центр информационных технологий по Мурманской области" от 13 июля 2017 г. N 31-лс Ищенко И.А. уволена с работы с 14 июля 2017 г. по части 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

Считая увольнение незаконным, Ищенко И.А. в июле 2017 года обратилась в прокуратуру Октябрьского административного округа г. Мурманска с заявлением о нарушении ГОБУ "Центр информационных технологий по Мурманской области" трудового законодательства.

судом первой и апелляционной инстанции отказано в связи с пропуском срока на подачу жалобы в суд.

Пример из практики : **Работник не прошел испытательный срок (У-002)**

Работник не прошел
испытательный срок

В обоснование исковых требований Добротчиев С.А. ссылался на то, что на основании трудового договора от 9 марта 2016 г. был принят на работу в АО "Алданзолото" ГРК" на должность механика автомобильной колонны управления автотранспортного цеха с испытательным сроком продолжительностью три месяца - с 9 марта по 8 июня 2016 г.

Приказом от 8 июня 2016 г. N 178 Добротчиев С.А. был уволен с работы 8 июня 2016 г. на основании части 1 статьи 71 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неудовлетворительным результатом испытания.

В уведомлении о расторжении трудового договора от 6 июня 2016 г. в качестве причин неудовлетворительного результата испытания работодателем указано на использование рабочего времени подчиненным Добротчиеву С.А. персоналом в личных целях (ведение настольной игры в домино в рабочее время), мойку автобусов в неустановленном и не оборудованном для этого месте, что привело к несчастному случаю на производстве, применение картона вместо специального настила для производства работ под техникой.

Добротчиев С.А. с вмененными ему нарушениями трудовой дисциплины был не согласен, ссылался на то, что нарушения требований должностной инструкции механика автомобильной колонны автотранспортного цеха им не допущено, а также уведомление о расторжении трудового договора по этому основанию **было вручено ему только 6 июня 2016 г., то есть менее чем за три дня до увольнения**, которое состоялось 8 июня 2016 г.

При расторжении договора по инициативе работодателя (согласно ст.81 ТК) рассмотрим:

- **несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации**
- **неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;**
- **однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогул, появление в состоянии алкогольного опьянения, разглашение охраняемой законом тайны, совершение по месту работы хищения**
- **совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя**



**несоответствия работника занимаемой должности
или выполняемой работе
вследствие недостаточной квалификации,
подтвержденной результатами аттестации**

Это основание относится к увольнению по инициативе работодателя, следовательно, по нему нельзя уволить:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до 3 лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка (до 14 лет);
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- родителей (иных законных представителей ребенка), являющихся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Также невозможно увольнение по этому основанию работников, не имеющих необходимого производственного опыта из-за непродолжительности трудового стажа.

Важно! Увольнение по этому основанию возможно только по итогам проведения аттестации.

Порядок проведения аттестации некоторых категорий работников устанавливается нормативными правовыми актами, например:

- для работников сил обеспечения транспортной безопасности - постановлением Правительства Российской Федерации, принимаемым на основании норм Федерального закона от 09.02.2007 N 16-ФЗ "О транспортной безопасности";
- для работников аварийно-спасательных служб, аварийно-спасательных формирований - постановлением Правительства Российской Федерации, принимаемым на основании норм Федерального закона от 22.08.1995 N 151-ФЗ "Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей";
- для педагогических работников - федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования;
- для занимающих должности научных работников - федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере научной и научно-технической деятельности.

Порядок проведения аттестации , урегулирован локальными актами:

- Для работников, порядок проведения аттестации которых не установлен нормативными правовыми актами, он определяется локальным нормативным актом работодателя (например, положением), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии).
- Помимо утверждения документа, устанавливающего порядок проведения аттестации, работодатель определяет график проведения аттестации, перечень работников, подлежащих аттестации, состав аттестационной комиссии.
- Если аттестационная комиссия проводит проверку на соответствие должности, она изучает должностной регламент или должностную инструкцию работника, если проверяется его соответствие выполняемой работе - тарификационные характеристики работы.
- Основанием для расторжения трудового договора с работником в связи с его несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе является соответствующее заключение аттестационной комиссии.

Расторжение трудового договора
по инициативе работодателя

несоответствия работника
занимаемой должности

Важно!

До расторжения трудового договора работодатель обязан предложить работнику, не соответствующему занимаемой должности, другую имеющуюся у работодателя работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Важно!

Оформление расторжения трудового договора с работником, не соответствующим занимаемой должности или выполняемой работе, производится в общем порядке.

Расторжение трудового договора
по инициативе работодателя

несоответствия работника
занимаемой должности

До принятия решения о расторжении трудового договора по рассматриваемому основанию работодателю необходимо запросить:

- согласие вышестоящего выборного профсоюзного органа, если работник является руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации;
- мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, если работник является членом профсоюза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа профсоюзной организации (при отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа).

Работодатель издает приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора, в котором в качестве основания для принятия решения об увольнении указывает соответствующее решение (заключение) аттестационной комиссии.

Срок, в течение которого должно быть произведено увольнение, **законом не установлен.**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

несоответствия работника
занимаемой должности

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае невозможности этого или отказа работника от росписи на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним полный расчет (то есть выплатить всю причитающуюся заработную плату, компенсацию за все неиспользованные отпуска, прочие выплаты, если они предусмотрены трудовым и/или коллективным договором и/или локальными актами работодателя).

Законодательство не предусматривает обязанности работодателя по выплате выходного пособия при увольнении работника по рассматриваемому основанию.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2

"О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"

31. В силу пункта 3 части первой и части второй статьи 81 ТК РФ увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Если работник был уволен по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у этого работодателя работу (часть третья статьи 81 ТК РФ).

Письмо Роструда от 30.04.2008 N 1028-с

<Об увольнении работника вследствие недостаточной квалификации>

Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает в качестве основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

При этом увольнение по указанному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Также работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Пример из практики (У-003)

Расторжение трудового договора
по инициативе работодателя

несоответствия работника
занимаемой должности

Увольнение неправомерно, если работнику, выразившему согласие на увольнение до истечения срока предупреждения, не были предложены вакантные должности.

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник выразил согласие на расторжение трудового договора в связи с сокращением штата до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении. Вакантные должности ему предложены не были. Уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Трудовое законодательство не освобождает работодателя от обязанности предложить вакантные должности работнику, выразившему согласие на увольнение до истечения срока предупреждения (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

Отказывая Ш. в удовлетворении исковых требований к ОАО "В" в лице Иркутского филиала ОАО "В" о восстановлении на работе и взыскании компенсации морального вреда, Ужурский районный суд в решении от 14 мая 2013 года указал на соблюдение работодателем порядка увольнения истца по п. 2 части 1 ст. 81 ТК РФ - сокращению штатов работников организации.

Между тем, из материалов дела следует, что на дату уведомления истца о предстоящем сокращении - 07.09.2012 года, имелась вакансия маляра, которая не была предложена истцу ни на дату вручения уведомления ни на дату увольнения - 10.09.2012 года, что является нарушением порядка увольнения истца.



неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

Увольнение по этому основанию будет правомерно, если одновременно имеются обстоятельства:

- имеется дисциплинарный проступок, за который увольняется работник. Обязанности, которые работник не выполнил, записаны в трудовом договоре, правилах внутреннего трудового распорядка, в должностной инструкции, в локальных нормативных актах работодателя;
- за последний рабочий год у работника не снято дисциплинарное взыскание;
- соблюдены правила наложения взыскания в отношении сроков и порядка, предусмотренных ст. 193 ТК РФ: составлена служебная записка либо акт, затребовано письменное объяснение от работника, с момента совершения нарушения прошло не более 6 мес., по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности - не более 2 лет со дня его совершения, а со дня его обнаружения - не более 1 мес.;
- работник не находится в ежегодном отпуске и не является временно нетрудоспособным (ст. 81 ТК РФ);
- работодатель учел причину проступка работника, которая должна быть неуважительной, тяжесть совершенного проступка, обстоятельств, при которых он был совершен, предшествующую работу и поведение работника; его отношение к труду.

Расторжение трудового договора
по инициативе работодателя/
неоднократного неисполнения
работником без уважительных
причин трудовых обязаннос

Важно!

Работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении (п. 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Спорные ситуации:

1. Отсутствие неоднократности совершения дисциплинарного проступка при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ >>>
2. Оспаривание факта совершения дисциплинарного проступка в случае увольнения за неоднократное неисполнение обязанностей >>>
3. Несоблюдение срока применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за неоднократное неисполнение обязанностей >>>
4. Несоблюдение процедуры применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за неоднократное неисполнение обязанностей >>>
5. Соответствие тяжести совершенного проступка виду дисциплинарного взыскания - увольнению >>>
6. Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в период беременности, временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске >>>
7. Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры об увольнении в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей (таблица последствий) >>>

Требования работника: признать приказы о наложении дисциплинарных взысканий незаконными, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник, имеющий дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора, был уволен на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за повторное неисполнение трудовых обязанностей. Приказы о наложении дисциплинарных взысканий признаны незаконными.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ увольнение за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей может быть применено к работнику только в случае, если он имеет дисциплинарное взыскание. Поскольку дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора и увольнения были наложены с нарушением требований закона, работник подлежит восстановлению в прежней должности.

Из материалов дела следует, что основанием для наложения на истца указанного дисциплинарного взыскания послужило поступившее в ФГБОУ ВПО "<...>" в апреле 2012 года письмо Министерства образования и науки РФ о непредоставлении университетом отчета о мобилизационной работе за 2011 год, который необходимо было подготовить в срок до 15 декабря 2011 г.

Удовлетворяя требования Шевлякова Д.П. о признании приказа от 20 апреля 2012 г. N 145-к незаконным, суд исходил из того, что вины истца в непредоставлении в Министерство образования и науки РФ в установленный срок годового доклада о состоянии мобилизационной работы вуза не имелось, поскольку с 21 января 2011 г. обязанности по ведению мобилизационной работы в ФГБОУ ВПО "<...>", в том числе и по подготовке мобилизационного доклада за 2011 год, были возложены на начальника штаба ГО Ф., который 20 апреля 2011 г. был ознакомлен истцом с приказом Минобрнауки РФ о необходимости ежегодного предоставления доклада в срок до 15 декабря, однако в установленный срок такой доклад не подготовил.

Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей при обнаружении работодателем в один день нескольких нарушений трудовой дисциплины?

Существует судебное постановление, которым увольнение в данной ситуации признано неправомерным. Вывод основан на том, что если одновременно выявлено несколько нарушений трудовых обязанностей и одни из них послужили основанием для наложения дисциплинарных взысканий в виде выговоров, а другие - для расторжения трудового договора, то взыскания, примененные до увольнения, не оказывают дисциплинирующего воздействия на работника.

Обстоятельства дела: Работницей было допущено три нарушения. О наличии оснований для ее привлечения к дисциплинарной ответственности по всем трем случаям работодатель узнал одновременно из одних и тех же документов. По двум первым нарушениям работнице объявлены выговоры, за третье нарушение применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции в части восстановления на работе оставлено в силе.



однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)

Увольнение за прогул:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более 4 ч подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения 2-недельного срока предупреждения (ч. 1 ст. 80 ТК РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (ст. 79, ч. 1 ст. 80, ст. 280, ч. 1 ст. 292, ч. 1 ст. 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). НО не является прогулом использование работником дней отдыха, если работодатель отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с ч. 4 ст. 186 ТК РФ).

Важно!

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

Важно!

Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным (п. п. 39, 40, 41 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Спорные ситуации:

1. Определение продолжительности времени отсутствия работника на рабочем месте при увольнении за прогул (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) >>>
2. Определение уважительности причины отсутствия работника на рабочем месте при увольнении за прогул >>>
3. Самовольное использование работником отпуска или других дней отдыха >>>
4. Несоблюдение порядка применения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ) при увольнении за прогул (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) >>>
5. Соответствие тяжести совершенного проступка виду дисциплинарного взыскания (ч. 5 ст. 192 ТК РФ) при увольнении работника за прогул (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) >>>
6. Увольнение за прогул (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) в период беременности, отпуска или временной нетрудоспособности работника >>>
7. Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры в связи с увольнением работника за прогул >>>

Пример из практики (У-006)

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, изменить формулировку основания и дату увольнения.

Обстоятельства дела: Работник отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд, но за вычетом времени отсутствия в обеденный перерыв на рабочее время пришлось не более 4 часов отсутствия. Работодатель уволил работника по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Согласно ч. 1 ст. 108 ТК РФ время перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее. Таким образом, работник отсутствовал на рабочем месте не более 4 часов подряд и к нему не могло быть применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.



однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

б) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

Увольнение за появление в состоянии опьянения (алкогольного, наркотического):

По этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом (п. 42 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Спорные ситуации:

1. Установление факта опьянения работника при медицинском освидетельствовании и без его проведения >>>
2. Определение времени и места нахождения работника в состоянии опьянения >>>
3. Несоблюдение порядка применения дисциплинарного взыскания и (или) непредоставление гарантий при увольнении за появление на работе в нетрезвом виде >>>
4. Определение соответствия тяжести совершенного проступка виду дисциплинарного взыскания - увольнению >>>
5. Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры об увольнении в связи с появлением на работе в состоянии опьянения >>>

Пример из практики (У-007)

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, изменить формулировку основания и дату увольнения.

Обстоятельства дела: Работник отсутствовал на рабочем месте более 4 часов подряд, но за вычетом времени отсутствия в обеденный перерыв на рабочее время пришлось не более 4 часов отсутствия. Работодатель уволил работника по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Согласно ч. 1 ст. 108 ТК РФ время перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее. Таким образом, работник отсутствовал на рабочем месте не более 4 часов подряд и к нему не могло быть применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Пример из практики (У-007)

Требования работника: признать приказ о прекращении трудового договора незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник уволен по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Освидетельствование проведено медицинским работником с использованием алкотестера.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Достоверно подтверждено, что работник совершил грубый дисциплинарный проступок, который выразился в нахождении на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.

Медицинский работник, проводивший освидетельствование, имеет специальную подготовку. Годность алкотестера подтверждена свидетельством о поверке.

Пример из практики (У-007)

Расторжение трудового договора
по инициативе работодателя

Алкогольное опьянение

При таких обстоятельствах, поскольку как следует из правовых документов, регулирующих спорные отношения, вахтовый метод работы является особой формой осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работника, при этом весь период вахты, в том числе и время междусменного отдыха, включается в рабочее время, Правилами внутреннего трудового распорядка АО "Краслесинвест" запрещается находиться на территории общества в состоянии алкогольного или иного опьянения и употреблять алкогольные напитки, наркотические или токсические вещества (пункт 6.7), а в ходе рассмотрения дела нашел свое достоверное подтверждение факт совершения истцом грубого дисциплинарного проступка, выразившегося в нахождении на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, суд пришел к верному выводу, с которым соглашается судебная коллегия, о том, что предусмотренное статьей 192 Трудового кодекса РФ дисциплинарное взыскание в виде увольнения является соразмерной мерой совершенному истцом дисциплинарному проступку....

При этом суд обоснованно не принял во внимание указание истца в письменном объяснении от 18.01.2019 г. о том, что он выпил бутылку пива по дороге домой, поскольку материалами дела подтверждено, что дисциплинарный проступок совершен им в рабочее время, а не в день междувахтового отдыха, при этом доказательств того, что объяснение было дано по другому факту в материалы дела не представлено.

Пример из практики (У-008)

Расторжение трудового договора
по инициативе работодателя

Алкогольное опьянение

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник находился на работе в состоянии опьянения, о чем работодатель составил акт, в котором указал внешние признаки наркотического опьянения. Через два часа было проведено медицинское освидетельствование, подтвердившее факт опьянения на основании проведенных анализов. В протоколе медицинского освидетельствования не были перечислены внешние признаки опьянения, которые работодатель зафиксировал в акте.

Работник уволен по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Факт нахождения работника в состоянии опьянения подтверждается совокупностью доказательств.

Отсутствие в протоколе медицинского освидетельствования перечня внешних признаков наркотического опьянения, указанных в акте, не опровергает факта нахождения работника в состоянии опьянения на момент его составления.

Согласно пояснениям специалиста за время, прошедшее с момента составления акта до проведения освидетельствования, явные внешние признаки опьянения (шаткая походка, нарушение в ориентации, неадекватность в высказываниях и др.) могли исчезнуть.

Пример из практики (У-009)

Расторжение трудового договора
по инициативе работодателя

Алкогольное опьянение

Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, изменить формулировку основания увольнения.

Обстоятельства дела: Работник был обнаружен в состоянии алкогольного опьянения в личном автомобиле на стоянке, арендованной работодателем для парковки автомобилей организации и личных автомобилей работников. Факт нахождения в нетрезвом состоянии подтвержден протоколом контроля трезвости, объяснительной запиской работника, докладной запиской его руководителя. Работник уволен по пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Стоянка для парковки автомобилей относится к территории организации, поскольку она арендована работодателем и используется им для производственных целей. Следовательно, имелись основания для увольнения работника за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения.



однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника

Увольнение за разглашение тайны :

Работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне либо к персональным данным другого работника, что эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения (п. 43 Постановления Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. N 2).

Споры за последние 3 года

- разгласил персональные данные коллег >>>
- разгласил персональные данные другого лица (не работника) >>>
- скопировал и передал в облачное хранилище или иным способом вывел конфиденциальную информацию из-под контроля работодателя >>>
- отправил третьим лицам документ с коммерческими предложениями контрагентов >>>
- не проконтролировал исполнение требования о хранении персональных данных >>>
- являясь помощником адвоката, разгласил адвокатскую тайну >>>
- Нельзя уволить работника за разглашение тайны, если документы с конфиденциальной информацией он представил в суд для защиты своих прав >>>

Пример из практики (У-010)

Приказом N *** от 12.08.2015 г. У. уволен 12.08.2015 г. по пп. "в" п. 6 ст. 81 ТК РФ. Основанием для издания данного приказа послужили служебные записки начальника управления О.А.Г. от 20.07.2015 г., категорийного директора Д.С.В. от 29.07.2015 г., согласно которым 02.07.2015 г. истец отправил на почтовые ящики третьих лиц документ "***", содержащий сведения, относящиеся к коммерческой тайне, а именно: коммерческие предложения для федеральной торговой сети "Перекресток" в данной категории от всех контрагентов. В отправленном документе истцом были раскрыты коммерческие условия: наименование поставщиков, стоимость товара за килограмм, общий объем предложения, плановый объем поставки, условия поставки.

Факт пересылки вышеуказанных сведений на адреса электронной почты ***.com, ***.eu, ***.ru, не оспаривался и самим У. в ходе судебного разбирательства.



однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях

Увольнение за совершение хищения:

По этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Увольнение за совершение хищения:

При анализе судебной практики становится очевидным, что зачастую в делах о хищении работодатели опираются только на часть признаков дисциплинарного проступка. Они полагают, что этого достаточно для увольнения по основанию, приведенному в пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Однако расстаться с сотрудником можно лишь при одновременном наличии следующих условий:

- работник совершил хищение (в том числе мелкое);
- оно произошло на месте работы;
- в результате было похищено чужое имущество, совершена его растрата, умышленное уничтожение или повреждение;
- этот факт установлен и подтвержден приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- приговор или постановление вступили в законную силу.



совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя

Увольнение при материальной ответственности:

В практике встречались и другие примеры, когда в связи с утратой доверия ошибочно увольняли:

- гендиректора, который отражал неверные сведения в бухучете и налоговой отчетности, начислял зарплату фиктивно трудоустроенным (1-й КСОЮ);
- заместителя директора по арендным отношениям, который среди прочего не оформлял с некоторыми клиентами договоры и брал от них оплату наличными себе (2-й КСОЮ);
- водителя автотранспортного цеха, который расходовал топливо не в служебных целях (8-й КСОЮ).

Нарушили порядок применения дисциплинарных взысканий

С кассиром расторгли договор в связи с утратой доверия, вынесли 2 приказа: о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде увольнения и о самом увольнении. Первый издали в рамках месячного срока со дня обнаружения проступка, а второй - за его пределами.

Апелляция и кассация сделали выводы о нарушении срока и незаконности увольнения. Доводы работодателя о том, что правовое значение имеет первый приказ, отклонили.

Увольнение при материальной ответственности:

Расторгнуть трудовой договор в связи с утратой доверия можно, когда виновные действия совершил сотрудник, непосредственно обслуживающий денежные или товарные ценности. Чтобы определить, кто относится к таковым, суды ориентируются на перечень должностей и работ, при которых можно заключить договор о полной материальной ответственности. Работодатели часто забывают сверяться с этим документом и увольняют тех, кого нельзя.

В одном из примеров главбух допустил несколько нарушений, когда начислял зарплату и вел отчеты, его уволили в связи с утратой доверия. Первая инстанция признала действия работодателя незаконными, поскольку сотрудник не относился к числу тех, с кем можно расторгнуть договор по этому основанию.

Апелляция подчеркнула, что виновные действия главбуха установили, но неверно квалифицировали. Она изменила формулировку основания увольнения на п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за принятие необоснованного решения, которое повлекло ущерб). 3-й КСОЮ поддержал подход.

Пример из практики (У-011)

Хищение

Апелляционное определение Челябинского областного суда от 04.05.2017 по делу N 11-4750/2017

Требование: О признании приказов о дисциплинарном взыскании и увольнении незаконными, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.

Обстоятельства: Истец считает приказы незаконными, поскольку недобросовестное исполнение должностных обязанностей в качестве основания для применения дисциплинарного взыскания законом не предусмотрено, факт совершения хищения дизельного топлива приговором суда не установлен, в рамках уголовного дела было вынесено постановление о прекращении уголовного дела, которым факт совершения им хищения не подтверждается. Растраты, за совершение которой он был уволен по приказу работодателя, он не совершал, данный факт также не установлен приговором суда.

Решение: Требование удовлетворено.



ПОРЯДОК ВЫПЛАТ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

Не позднее дня увольнения работнику должна быть выплачена

- Компенсация за неиспользованный отпуск
- Если работник увольняется по определенным основаниям (сокращение, ликвидация) ему должно быть выплачено выходное пособие, в размере среднемесячного заработка сразу при увольнении

Компенсация за неиспользованный отпуск:

- Работник имеет право за все неиспользованные отпуска получить компенсацию в размере средней заработной платы не позднее дня увольнения. В том числе, если более чем год или два года не использованы отпуска, вся компенсация работнику в обязательном порядке должна быть выплачена.
- В бюджетной сфере существует еще одна проблема, связанная с тем, что иногда **работники авансом берут отпуск**, - они имеют на это законное право и на день увольнения они отпуск уже использовали. То есть они авансом отпуск получили от учреждения, не отработали до конца этого года, в счет которого отпуск получили соответствующий период времени, и увольняются. **С них надо провести это удержание!**

Компенсация за неиспользованный отпуск:

- До 2005 года проблем не было, чтобы взыскать эту сумму. У нас с вами соответствующие документы еще с 1930-х годов имелись о том, что мы в день увольнения работника могли произвести это удержание за то, что им не отработан отпуск.
- **Это удержание, внимание, производится без письменного согласия работника.** Если все другие удержания с письменного согласия, то это удержание без согласия работника. **С 2013 года Верховный суд РФ отказывает в удовлетворении требований, что, если работнику при увольнении какая-то сумма не причиталась, то учреждение имеет право это удержание произвести через суды** (Определение Верховного Суда РФ от 25.10.2013 N 69-КГ13-6).
- Поэтому **рекомендуется 20 % удержаний за неотработанные отпуска** мы имеем право самостоятельно производить от суммы заработной платы при увольнении работника, без его согласия. **Если 20 % мы удержали** и погасили задолженность, мы проблему решили. Если этой суммы *не хватает* для погашения задолженности, **рекомендуется уведомлять работника о необходимости погашения** определенной оставшейся суммы. Если он с этим соглашается, проблему, соответственно, решили.

Компенсация за неиспользованный отпуск:

- Если за уволенным работником остается задолженность по отпускам, а мы такие расчеты должны производить в обязательном порядке в бюджетной сфере, потому что в коммерческой сфере принято, если работник увольняется, за его отпуск авансом решение принимают руководители. Они вправе принять решение о неудержании этой суммы, если работник отпуск авансом использовал, в бюджетной сфере необходимо производить перерасчет.
- Если эта задолженность не погашена работником самостоятельно, мы 20 % от суммы зарплаты при увольнении имеем право удерживать, у нас задолженность остается в бюджетном бухгалтерском учете. **Через суды эти суммы забирать отныне бесполезно. Суды отказывают.** Если раньше 50 на 50 удовлетворяли наши требования, то сейчас отказывают. Поэтому эта задолженность считается нереальной для взыскания.
- Хотя в бюджетной сфере принято целых три **года такую задолженность держать в учете и списывать по итогам трех лет**, я рекомендую по окончании того года, когда работник увольнялся, если мы такие суммы задолженности не сумели удержать, списывать такую задолженность как нереальную для взыскания с бухгалтерского учета по итогам проведенной инвентаризации. Прямо со ссылкой на решение верховных судов отражать тот момент, что эта задолженность нереальная для взыскания, но не забывайте ее отражать на забалансовых счетах.

Выплаты выходного пособия при сокращении, ликвидации:

1. Выходное пособие, в размере среднемесячного заработка сразу при увольнении
2. В этом случае за второй месяц работник получит эту выплату в размере среднего месячного заработка при условии, что он подтвердит трудовой книжкой, что он не устроился на новое место работы.
3. Средняя зарплата за третий **месяц трудоустройства выплачивается только при условии, если работник принесет справку из службы занятости о том, что он своевременно в течение двух недель в европейской части страны, в течение месяца – в районах крайнего Севера, обратился в службу занятости и не трудоустроен по причине отсутствия надлежащих мест работы, на которых он может быть занят (ст. 178 ТК РФ).**

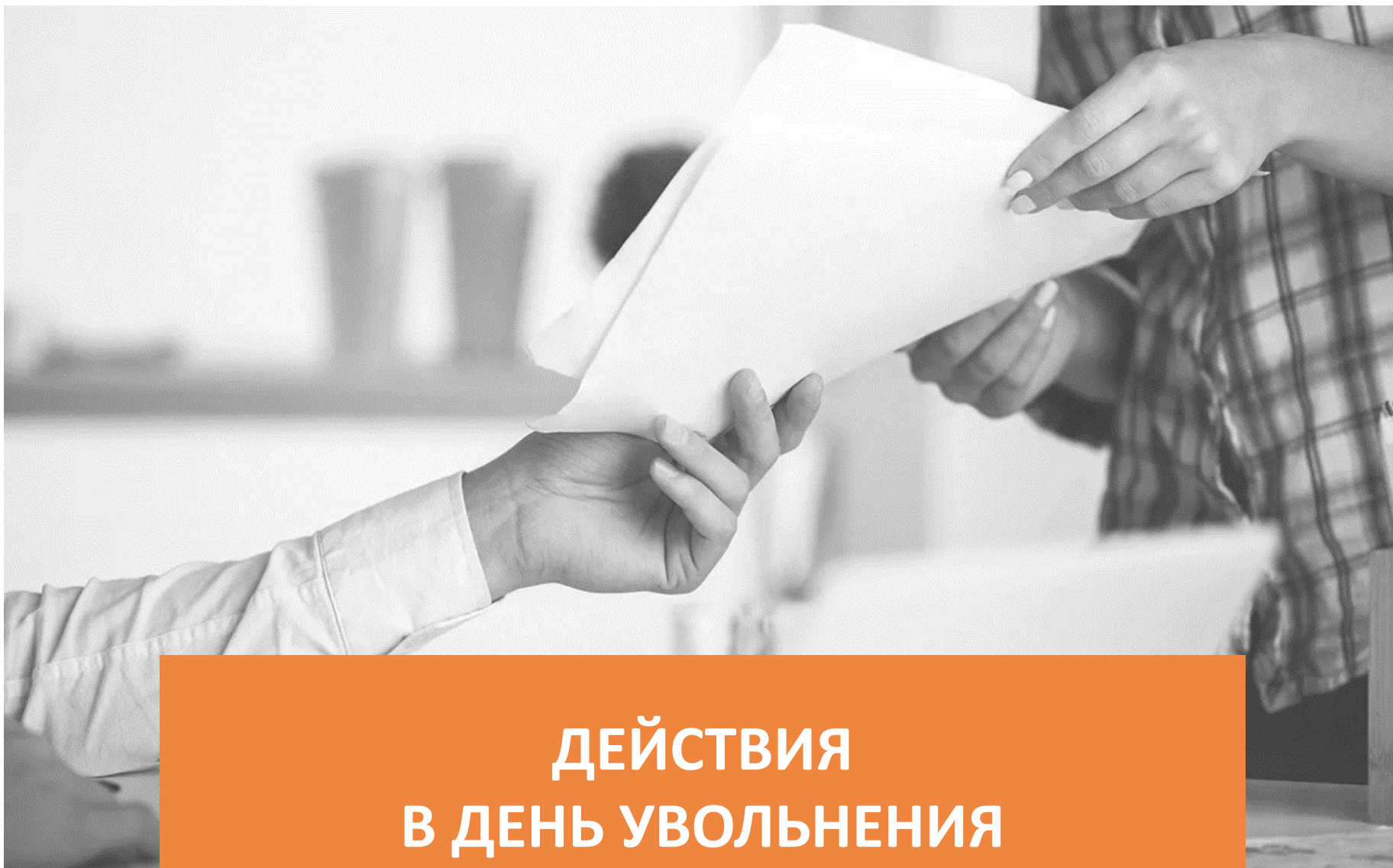
Выплаты выходного пособия при призыве на службу:

- **Выходное пособие может выплачиваться в отдельных случаях в размере двухнедельного среднего заработка.**
- Это увольнение по причине призыва на службу, другие основания. В размере среднемесячного заработка тоже может, если работник увольняется по пункту 11 статьи 77 при нарушении установленных Трудовым кодексом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. В этом случае выходное пособие выплачивается в размере среднемесячной заработной платы.

-

Выплаты дополнительной суммы выходного пособия по дополнительным основаниям:

- В части 4 статьи 178 Трудового кодекса закреплена норма о том, что заключенным с работником трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться дополнительные основания для выплаты выходного пособия или размер выходного пособия может быть увеличен.
- Эта норма в полной мере касается и бюджетных учреждений. Казенных учреждений такая норма не касается. Бюджетные учреждения, их руководство, тоже имеют право принимать решение о том, что работнику выходные пособия могут выплачиваться и в других случаях, когда он увольняется по другим причинам, или размер выходного пособия может быть увеличен. Да, бюджетное учреждение относительно свободно в таких вопросах с момента реформирования бюджетной сферы.
- В этом случае необходимо учитывать, что в отношении руководителей учреждений, заместителей руководителей, главных бухгалтеров этот вопрос решается в несколько ином порядке. **Дополнительные суммы выходных пособий не могут выплачиваться в случае, когда работник увольняется по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, а также при увольнении сотрудника за совершение им виновных действий, либо бездействия.**



**ДЕЙСТВИЯ
В ДЕНЬ УВОЛЬНЕНИЯ**

В день увольнения:

- Выплатить все суммы причитающейся заработной платы
- Выплата компенсационных выплат (далее отдельно – рассказано подробно)
- Трудовая книжка
- Приказ об увольнении
- Справка 2-НДФЛ
- Сведения о стаже за текущий период времени

Сведения о стаже за текущий период времени:

- с 2017 года приняты соответствующие изменения (в принципе и раньше такая норма существовала в законе «О персонифицированном учете») в обязательном порядке не позднее дня увольнения работника ему должны быть выданы сведения о стаже за текущий период времени.
- Если работник будет увольняться, у нас с 2017 года данные по стажу в Пенсионный фонд РФ представляются не ежеквартально, как до недавнего времени, а по итогам года. И форму СЗВ-СТАЖ будем сдавать до 1 марта.
- В день увольнения работника вот такая отчетная форма в Пенсионный фонд представляться не должна, но работнику она в обязательном порядке должна быть выдана. Таковы требования закона «О персонифицированном учете» (п. 4 ст. 11 Федерального закона от 01.04.1996 N 27-ФЗ). За это ответственности **никакой не существует, но рекомендую** вам соблюдать требования закона о выдаче работнику формы отчетности о стаже. И в том числе должен быть выдан раздел 3 нового расчета по страховым взносам.

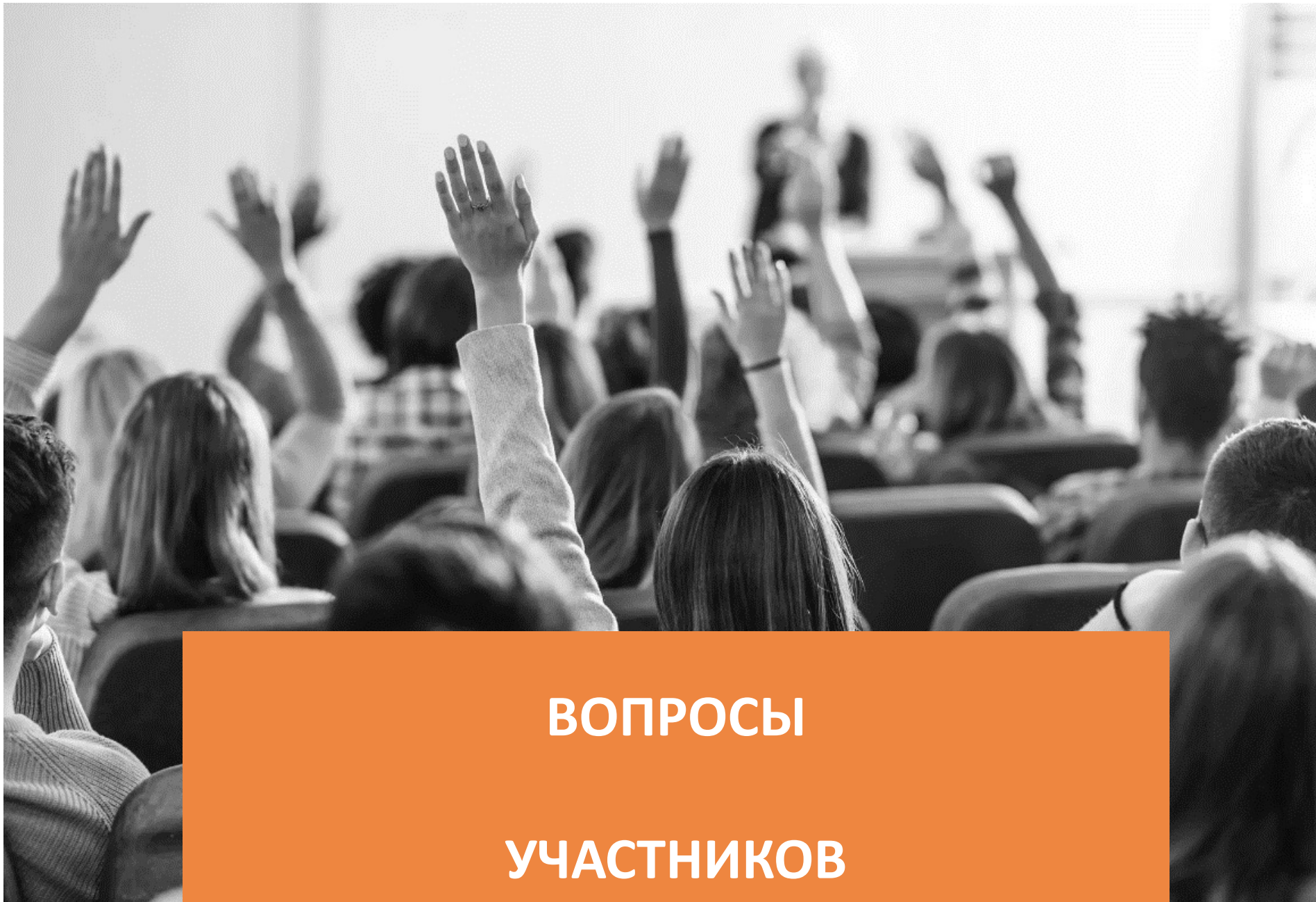
Не приходит за трудовой книжкой / оформление бегунка:

Если в день увольнения, прекращения трудового договора, выдать трудовую книжку, другие документы работнику не представляется возможным по причине того, что он отсутствует на работе, либо он отказывается от получения таких документов (например, существует спор об увольнении), представителям **работодателя рекомендуется в обязательном порядке направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой**, либо дать согласие о направлении трудовой книжки, всех других документов по почте.

В бюджетной сфере до сих пор существует одна проблема, связанная с тем, что **должностные лица учреждений считают необходимым** от работника требовать так называемый **бегунок**, то есть документ, подтверждающий, что этот работник не имеет никакой задолженности ни перед какими должностными лицами организации, им сдана специальная одежда, оборудование и все другие материальные средства, которые за ним числятся. Необходимо учитывать, что **трудовое законодательство не предусматривает** такой необходимости, **чтобы работник в обязательном порядке отчитался обо всем имуществе, которое за ним закреплено**. Даже материально ответственные лица, если они требуют увольнения по своему желанию, отработав две недели, должны быть уволены независимо от того, проведена или не проведена инвентаризация и т.д.

Инвентаризация при увольнении:

У нас с вами есть требование, что **материально ответственное лицо в обязательном порядке должно находиться в ходе проведения инвентаризации**. В этом случае, если материально ответственное лицо будет отказываться от участия в проводимой инвентаризации, рекомендуется его, конечно, оповещать о необходимости явиться на инвентаризацию. Рекомендуется собственными силами инвентаризационной комиссии, которая создана в учреждении, провести инвентаризацию и оформить эти материалы. В случае недостачи уже через судебные органы будем добиваться взыскания этих соответствующих сумм.



ВОПРОСЫ

УЧАСТНИКОВ

Как уволить юридически правильно ?

Как распрощаться с работником и избежать суда ?

Прописать сценарий увольнения.

Как ни удивительно это звучит, любое увольнение по инициативе работодателя должно быть тщательно спланировано и отрепетировано

Редко увольняют сотрудников, которые допустили прогул одного дня.

Как правило, в коллективе имеются редкостные тунеядцы, которые постоянно рассказывают о миллионе больных родственникам , которым надо постоянно помогать. В результате за них работает весь коллектив.

При этом никто не может быть ограничен в праве обжаловать решение работодателя по увольнению, так как это конституционное право.

Что если увольнение прошло с ошибками ?

Наличие ошибок может привести к восстановлению на работе. Например, при увольнении за прогул у сотрудника не получили подпись о том, что он ознакомлен с приказом, или не составили акт о том, что он отказался от подписания. В этом случае суды встанут на сторону работника и восстановят его на работе.

Манипулирование больничными. Как этого избежать?

Рекомендации: в этом случае администрации учреждений не рекомендуется продлевать срок предупреждения работника, требуя от него отработки двухнедельного периода. Если работник две недели находился в отпуске, на больничном, предупредив об увольнении по собственному желанию, он должен быть уволен сразу при выходе на работу, с ним должны быть произведены расчеты, выданы соответствующие документы и т.д. Работники могут увольняться, в том числе, и по инициативе работодателя: ликвидация, сокращение и т.д.

Манипулирование больничными. Как этого избежать?

Права работника: работник может увольняться по своей инициативе. Как всегда, у нас применяется норма, что любой работник вправе за две недели, предупредив об этом работодателя, подать свое заявление об увольнении. В течение двух недель он должен отработать.

Злоупотребление: зачастую работники, находясь в отпуске, находясь на больничном, подают письменное заявление о том, что они желают уволиться по собственному желанию. И по общим правилам время нахождения в отпуске, время нахождения на больничном, время болезни, время отпуска, засчитывается в двухнедельный срок предупреждения (ст. 80 ТК РФ; Письмо Роструда от 05.09.2006 N 1551-6).

Вопрос - ситуация

Хотелось бы осветить тему увольнения работника постоянно находящегося на больничном. Одинокая мать с двумя детьми, постоянно открывает больничные на ребенка, выбирая оплачиваемые дни на ребенка открывает больничные листы на себя, даже не скрывая что покупает их. Выходит на работу на 2-4 дня и снова на больничный. По заключению медосмотра она здорова и годна к работе. Администрация боится с ней связываться, да их в принципе устраивает положение вещей, больничный оплачивает не учреждение, только сотрудники которых заставляют работать за неё и оплачивают 30% от её ставки возмущаются.

Вопрос - ситуация

Запрашивать в страховой организации информацию о том, действительно ли она находилась на больничном.
Требовать назначения комиссии по проверке обоснованности выдачи больничного листа

Когда срок предупреждения об увольнении не имеет значения?

Таких случаев нет, всегда при увольнении по инициативе работодателя сроки уведомления имеют значение. И надо отбирать подпись у работника при ознакомлении.

Сколько времени отводится, чтобы письменно предупредить сотрудника об увольнении во время испытательного срока ?

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Вопрос - ситуация

Учителя-пенсионеры увольняются, чтобы оформить **перерасчет пенсии**. В последствии они хотят вернуться обратно, но переживают, что их могут не взять на работу, так как будет смена директора, и какое он примет решение неизвестно. **Можно ли оформить трудовой договор заранее**, на основании которого учителя примут на работу, допустим, через два месяца как он уволился? Нужно ли писать заявление о приеме на работу, какой датой?

Вопрос - ситуация

Учителя-пенсионеры увольняются, чтобы оформить **перерасчет пенсии**. В последствии они хотят вернуться обратно, но переживают, что их могут не взять на работу, так как будет смена директора, и какое он примет решение неизвестно. **Можно ли оформить трудовой договор заранее**, на основании которого учителя примут на работу, допустим, через два месяца как он уволился? Нужно ли писать заявление о приеме на работу, какой датой?

Можно выдать письмо – приглашение на работу, в котором указать все существенные условия трудового договора и срок, в течение которого такой предложение действует

**Какие обязательные документы
(кроме трудовой книжки) обязан
выдать работодатель при
увольнении сотруднику?**

Не давать, это собственность компании.

**Возможно ли «увольнение» (либо прием на работу) в выходной день?
Если к примеру, сотрудник сторож детского сада?**

Ограничений в законодательстве нет.

Этот день должен быть прописан в Правилах внутреннего распорядка и трудовом договоре работника, как рабочий.

Как быть если сотрудник прислал фото заявления об увольнении по ватсапу (электронная почта и т.д.) ? Считать ли его основанием для того, чтобы уволить?

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в этой ситуации является неправомерным.

Суды исходят из следующего. Если у работодателя есть только копия, но нет оригинала заявления работника об увольнении по собственному желанию, то увольнение по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в этом случае не может считаться законным, поскольку копия заявления не подтверждает добровольного волеизъявления работника на прекращение трудовых отношений.

Что делать, если сотрудник не подписывает уведомление о сокращении?

Составить Акт об отказе, подписанный не менее чем 3мя лицами.

Приложения к вебинару:

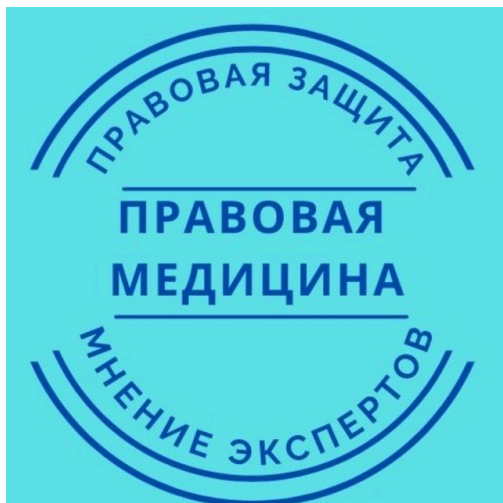
- Трудовой кодекс
- Федеральный закон от 24.07.1998 N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
- Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
- Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995 N 181-ФЗ
- Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»
- Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
- Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»
- Приказ Минздрава России от 20.05.2022 N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование"

Приложения к вебинару:

- Судебная практика имеет ссылки, например У-011, на соответствующее решение в полном объеме
- Шаблоны документы (использованы предложенные формы из правой системы), расположены в хронологическом порядке

Благодарю за внимание

Адвокат Гриценко Ирина Юрьевна



Телефон: 8 (925) 505-04-01

Эл. Адрес: znaupravo.msk@yandex.ru

Телеграм канал: <https://t.me/medicpravo>
