

Особенности увольнений работников в 2023 году. На что обращают внимание суды и проверяющие



Валерия Аршинова,
Старший партнер ЮК "Альтависта"

Мы с вами поговорим о:

Трендах

Проблемах

Практике

Порядке

Ответственности

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 (ред. от 24.11.2015) «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»

Проблемные споры об увольнении:

- **Увольнение по собственному желанию**
- **Увольнение за неоднократные проступки/прогул**
- **Увольнение по соглашению сторон**
- **Увольнение по сокращению**
- **Увольнение дистанционных сотрудников**

Основания отмены увольнения по собственному желанию

- ✓ Наличие конфликта на работе/вынужденное увольнение.
- ✓ Отсутствие доказательства добровольности и осознанности заявления и 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 возможны однодневные профилактические визиты.

Документы при увольнении - с 2023 года список изменился:

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р; | <ul style="list-style-type: none">• выписка из персонифицированных сведений о физлицах (вместо СЗВ-М); |
| <ul style="list-style-type: none">• выписки из ЕФС-1 вместо СЗВ-СТАЖ и ДСВ-3: подразделы 1.2 раздела 1 и подраздел 3 раздела 1; | <ul style="list-style-type: none">• раздел 3 расчёта по страховым взносам. |

Расчетный лист, справка по форме 182н по заявлению работника

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.

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.

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

УВОЛЬНЯЙТЕ НЕ СПЕША!



Валерия Аршинова

адвокат МКА «СЕД ЛЕКС»

старший партнер «Альтависта»

arshinova@alta-v.com

<https://alta-v.com>