



ОБЗОР
ПРАКТИКИ РАССМОТРЕНИЯ СУДАМИ ДЕЛ ПО СПОРАМ,
СВЯЗАННЫМ С ПРЕКРАЩЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

(Утвержден Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 9 декабря 2020 г.)

Верховным Судом Российской Федерации проведено изучение практики рассмотрения судами в 2018 - 2020 годах дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя.

Увольнение по сокращению численности (штата)

Основание - п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении по сокращению работники уведомляются за 2 (два) месяца до предполагаемой даты расторжения трудового договора (ст. 180 ТК РФ). Для сезонных работников этот срок сокращен до 7 календарных дней (ст. 296 ТК РФ).

С момента извещения и вплоть до дня прекращения трудовых отношений работодатель обязан предлагать сокращаемым сотрудникам имеющиеся вакансии:

- соответствующие квалификации работников;
- нижестоящие должности;
- нижеоплачиваемую работу.

Уволенные работники неоднократно обращались в суд, считая, что их сократили с нарушением установленного порядка. Некоторые из дел рассмотрены ВС РФ, которым сделаны выводы (п. 3, 4 Обзора практики):

Решение	Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 14.09.2020 № 53-КГ20-4-К8	Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 20.01.2020 № 5-КГ19-217
Суть дела	Работник не признает свое сокращение законным, т. к. вакантные должности были предложены другим сокращаемым сотрудникам, но не ему	Работник не признает свое сокращение законным, т. к. ему не предложили вакансии в филиале организации в той же местности
Позиция работодателя	Работодатель не предложил свободные должности, т. к. сначала о них были уведомлены другие	Вакансий у работодателя в филиале, где числился работник, не было, поэтому последовало увольнение по сокращению

	сокращаемые работники, которые их заняли	
Позиция ВС РФ	<p>Ст. 2 и ст. 3 ТК РФ устанавливают равенство прав и возможностей работников и запрещают дискриминацию в сфере труда. Согласно ст. 180 ТК РФ работодатель обязан предложить сокращаемому работнику вакансии, имеющиеся с момента извещения о предстоящем сокращении до дня увольнения. Поэтому увольнение по сокращению допускается, только если работник отказывается от предложенных вакансий</p>	<p>Согласно п. 2 ст. 55 ГК РФ филиал — обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения.</p> <p>Ч. 3 ст. 81 ТК РФ обязывает работодателя предлагать вакансии сокращаемым сотрудникам в данной местности, а при наличии соответствующих условий в коллективном или трудовом договоре, соглашениях — и в других местностях (за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта).</p> <p>Работодатель обязан был предложить работнику свободные должности во всех подразделениях города</p>
Вывод	<p>Руководство не вправе решать, кому предлагать вакансии, а кому — нет. Свободные должности должны быть предложены каждому сокращаемому работнику. Выбирать сотрудника на должность, если претендентов несколько, необходимо с учетом преимущества при оставлении на работе, а также хронологии получения согласий на замещение вакантных должностей</p>	<p>Руководство обязано предложить сокращаемому работнику свободные должности во всех филиалах и обособленных подразделениях в местности, в которой работал сотрудник</p>

Увольнение за нарушение дисциплины

Применяя к работникам дисциплинарное взыскание, работодатель обязан четко соблюдать установленную процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности.

Учитывая тяжесть совершенного проступка, руководство вправе (ст. 192 ТК РФ):

- сделать замечание;
- объявить выговор;
- уволить сотрудника.

ВС РФ обобщает практику по увольнениям за нарушение дисциплины (п. 7, 10 Обзора практики):

Решение	Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 17.08.2020 № 69-КГ20-3	Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 03.08.2020 № 86-КГ20-1-К2
Суть дела	Работница не признает свое увольнение законным, т. к. 11 и 12 февраля 2019 года она сообщила непосредственному руководителю о плохом самочувствии и получила отгул в устной форме. Позднее работодатель затребовал объяснения у сотрудницы в период ее болезни	Работник не признает законность приказа об увольнении за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, т. к. никаких нарушений он не совершал
Позиция работодателя	За отсутствие на рабочем месте (прогул) 11 и 12 февраля 2019 года работник уволен по подп. «а» п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей	8 июня 2018 года работнику объявлен выговор; 15 июня 2018 года работник уволен по п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ
Позиция ВС РФ	Взыскание применяется в течение 1 месяца с момента обнаружения проступка, не считая периода болезни работника (ст. 193 ТК РФ). На объяснения работнику дается 2 рабочих дня. В данном случае сотрудник был вынужден предоставить письменные объяснения в период нетрудоспособности, т. е. в нерабочие для него дни, что и явилось нарушением процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности	Нарушение признается неоднократным, если совершается вновь, несмотря на наличие взыскания, которое не погашено и не снято. В таком случае увольнение вполне законно. Но работодатель обязан доказать, какие именно проступки совершены работником и насколько правильно соблюдена процедура привлечения к ответственности. В данной ситуации работодатель представил приказ об увольнении, в котором не приведено конкретное нарушение, и не указан период времени, за который проступок совершен повторно
Вывод	Работодатель не вправе истребовать у работника объяснения в период временной нетрудоспособности и уволить его в первый рабочий день после болезни	Конкретный проступок должен указываться работодателем в приказе об увольнении, т.к. суд не вправе самостоятельно определять, в чем заключается нарушение трудовых обязанностей

Увольнение за прогул

Прекращение трудовых отношений из-за отсутствия на рабочем месте более 4 часов происходит по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Пункт 11 Обзора практики напоминает, что работодатель обязан уточнить причину отсутствия у работника: если она уважительная, увольнение за прогул незаконно. *(Например, Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 01.07.2019 № 5-КГ19-81 в качестве уважительной причины для прогула приводит сопровождение несовершеннолетнего племянника в больницу).*

Некоторые другие выводы ВС РФ не только оправдывают отсутствие работников на рабочем месте, но и указывают на нарушения работодателей в части надлежащего оформления отношений в сфере труда (п. 12, 14 Обзора практики):

Решение	Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 16.09.2019 № 5-КГ19-106	Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 22.06.2020 № 13-КГ20-1-К2
Суть дела	Сотрудник не согласен с увольнением за прогул, т. к. работал удаленно по устной договоренности с работодателем	Сотрудник не согласен с увольнением за прогул, т. к. ему в устной форме работодатель одобрил административный отпуск
Позиция работодателя	Работник уволен за прогул, т. к. условия о дистанционной работе не были включены в трудовой договор	Работник уволен за прогул, т. к. приказ о предоставлении отпуска за свой счет издан не был
Позиция ВС РФ	Условие о месте работы обязательно прописывается в трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ). Изменение условий договора допускается лишь при согласии сторон и письменном оформлении (ст. 72 ТК РФ). При этом, по мнению ВС РФ, по аналогии с договором изменения, вносимые в него, вступают в силу с момента фактического допущения сотрудника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя (ст. 61 ТК РФ). Поэтому работник выполнял свои обязанности добросовестно, а работодатель не оформил отношения с работником надлежащим образом	Длительность отпуска за свой счет по семейным обстоятельствам согласовывается с руководством. Работник 28 августа подал заявление с просьбой предоставить административный отпуск на 30 и 31 августа. Заявление зарегистрировано работодателем, у которого было достаточно времени для отказа. Т. к. оригинал заявления передан работодателю, у работника не было необходимости представить его суду (ст. 62 ТК РФ). Работодатель же сообщил об отсутствии заявления, хотя оно было зарегистрировано. Последствия нарушений, допущенных работодателем, не могут возлагаться на работника и лишать его права

		на административный отпуск согласно ст. 128 ТК РФ
Вывод	Неявка в офис сотрудника не является основанием для увольнения за прогул, если стороны в устной форме договорились о режиме дистанционной работы, но не закрепили договоренность дополнительным соглашением к трудовому договору	Увольнение за прогул незаконно, если работнику согласовали административный отпуск, но не издали соответствующий приказ

Увольнение материально-ответственных лиц

Пункт 19 Обзора практики коснулся вопроса утраты доверия со стороны работодателя (увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Работники торгового зала обратились в суд с иском о восстановлении на работе, т. к. ранее они были уволены по причине вменяемых им виновных действий, повлекших утрату доверия со стороны руководства:

- работники подписали договор о полной коллективной материальной ответственности;
- в результате инвентаризации выявлена недостача ТМЦ;
- работники, непосредственно обслуживающие товарные ценности, уволены.

По мнению истцов, увольнение незаконно, т. к. ценности они не принимали, а договор о полной коллективной материальной ответственности давно не перезаключался, а половина коллектива при этом сменилась.

ВС РФ отметил, что утрата доверия основывается на доказанной вине. В рассмотренном деле:

- работодатель не пояснил суду, как и по чьей вине образовалась недостача, а также не представил доказательств того, что недостающий товар был вверен непосредственно истцам;
- истцов не знакомили с содержанием отчетов о движении и остатках вверенного имущества;
- территориальный ОВД отказал в возбуждении уголовного дела в связи с невозможностью установления лиц, причастных к образованию недостачи.

Вывод: увольнение в связи с утратой доверия незаконно, если работодатель не привел доказательств совершения виновных действий работниками (Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 08.07.2019 № 5-КГ19-76).

Увольнение при прекращении деятельности филиала

В связи с закрытием обособленного подразделения работнику предложен перевод. Работник на предложение не отреагировал и был уволен по п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ - отказ от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем. Истец требует изменить формулировку основания увольнения на п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - ликвидация организации.

ВС РФ озвучил такую позицию:

- место работы — обязательное условие, включаемое в трудовой договор (ч. 2 ст. 57 ТК РФ);

- при прекращении деятельности обособленного подразделения трудовые отношения прекращаются по правилам, предусмотренным для случая ликвидации работодателя (ч. 4 ст. 81 ТК РФ);

- в п. 60 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 разъяснено, что работник, уволенный незаконно либо с нарушением процедуры увольнения, восстанавливается на работе либо, в случае ликвидации, ему выплачивается средний заработок за все время вынужденного прогула.

Вывод: закрытие филиала предполагает ликвидацию работодателя в данной местности, поэтому увольняют сотрудников в таком случае в связи с ликвидацией организации (Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 17.06.2019 № 83-КГ19-1).

Увольнение, если не пройдено испытание при приеме на работу

В рассмотренном деле ВС РФ принял позицию работодателя.

Работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе, т.к. его уволили в связи с неудовлетворительным результатом испытания, а уведомили об этом менее чем за 3 (три) дня до окончания испытательного срока (ч. 1 ст. 71 ТК РФ).

ВС РФ установлено:

- работодатель вправе устанавливать испытание при приеме на работу, чтобы оценить профессиональные качества сотрудника и решить, оставлять ли его на работе;

- факт ненадлежащего исполнения обязанностей (нарушение правил охраны труда и безопасности привели к несчастному случаю на производстве) выявлен в конце испытательного срока;

- сотрудник уведомлен об увольнении с указанием причин, по которым признан не выдержавшим испытание. Его права нарушены не были, возражения он не представил.

Вывод: нельзя считать незаконным увольнение работника, не прошедшего испытание, исключительно по причине несоблюдения 3-дневного срока уведомления о том, что он не прошел испытательный срок (Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 14.08.2017 № 74-КГ17-13).

Пропуск срока обращения в суд за разрешением трудового спора

Часть 1 ст. 392 ТК РФ устанавливает срок обращения в суд для разрешения споров об увольнении - 1 месяц с одного из моментов:

- со дня вручения копии приказа об увольнении;
- со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ).

Согласно п. 22, п. 23 Обзора практики ВС РФ признаны уважительными такие причины пропуска срока:

- временная нетрудоспособность, в т.ч. отпуск по беременности и родам;
- обращение в ГИТ и прокуратуру с целью защиты прав во внесудебном порядке.

Вывод: пропущенный срок обращения в суд за разрешением споров об увольнении восстанавливается, если он был пропущен по уважительным причинам (Определения Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 05.08.2019 № 16-КГ19-21, от 26.11.2018 № 30-КГ18-4).

Подводим итоги:

В Обзоре практики ВС РФ от 09.12.2020 по трудовым спорам об увольнении по инициативе работодателя сделаны основные выводы:

1. При сокращении штата вакансии должны предлагаться всем увольняемым работникам во всех филиалах работодателя.
2. Увольняя за дисциплинарный проступок, работодатель обязан соблюдать процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности, указывать конкретное нарушение в приказе об увольнении. Истребовать объяснения у работника в период его болезни запрещено.
3. Уволить за прогул нельзя, если отношения с работником не оформлены надлежащим образом.
4. Утрата доверия возникает только при доказанных виновных действиях материально-ответственных лиц.
5. Прекращение деятельности обособленного подразделения в целях увольнения равносильно ликвидации организации.

6. Несоблюдение 3-дневного срока уведомления о непрохождении испытания, если уведомление все же состоялось в пределах испытательного срока, не влечет незаконности увольнения.
7. Срок обращения в суд восстанавливается, если он был пропущен работником по болезни или из-за обращения в ГИТ или прокуратуру за защитой нарушенных прав.

Обзор подготовил:

Наумов Н.Н.,

главный правовой инспектор труда «Газпром профсоюза»