


Как Верховный суд изменил подход к увольнению сотрудников по инициативе работодателя

Татьяна Козлова,

к.ю.н., эксперт-консультант по трудовому праву,
зам. Главного редактора Системы Кадры по
консалтингу, преподаватель образовательных
курсов

 Система
Кадры



1kadry.ru

Позиции Верховного Суда РФ по вопросам увольнения по инициативе работодателя

- Как теперь предлагать вакансии сокращаемым работникам с учетом преимущественного права ?
- Можно ли запросить объяснения нарушения дисциплины у сотрудника пока он болеет?
- Как без ошибок уволить работника по п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ?

Позиция Верховного суда по вопросам сокращения

Обзор Верховного суда РФ от 09.12.2020

Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя

Преимущественное право Как ранее решали суды?



Сокращение численности:
Учитывается для **оставления**
на работе



Сокращение штата

Апелляционное определение Верховного суда Республики Калмыкия от 24.05.2019 по делу N 33-440/2019;
Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 17.07.2019 по делу N 33-9877/2019;
Апелляционное определение Московского городского суда от 10.05.2017 по делу N 33-17672/2017;
Апелляционное определение Московского городского суда от 30.05.2016 по делу N 33-20968/2016;
Апелляционное определение Московского городского суда от 24.12.2015 по делу N 33-47158/2015;
Апелляционное определение Тульского областного суда от 25.07.2013 по делу N 33-1804
Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 24.07.2013 по делу N 33-6814/13.
Апелляционные определения Верховного суда Республики Марий Эл от 28.08.2014 № 33-1423/2014,
Апелляционное определение Московского городского суда от 14.01.2015 № 33-0040, от 30.07.2013 № 11-24151/2013,
Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 15.12.2014 № 33-11738 и от 25.03.2013 № 33-2765,
Апелляционное определение Липецкого областного суда от 05.11.2014 № 33-2988/2014, и др

На чем были основным

1. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на **оставление** на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2. Преимущественное право нужно учитывать, только если сотрудники занимают одинаковые должности, часть из которых планируют сократить. Поскольку только в таком случае можно сравнить квалификацию и производительность труда сотрудников

3. Если же сокращают все штатные единицы по должности, то необходимости учитывать преимущественное право сотрудников, чтобы оставить их на работе, не возникает. Даже если такие сотрудники претендуют на другие вакантные должности. В такой ситуации работодатель вправе самостоятельно решить вопрос, кому отдать предпочтение, исходя из квалификации и опыта работы сотрудников, но без учета преимущественного права.

Что сказал Верховный суд в 2020 году?

- Судебные инстанции вследствие **неправильного применения норм материального права**, регулирующих условия и порядок увольнения работников по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, пришли **к ошибочному выводу о том**, что действующим законодательством порядок предложения работникам вакантных должностей не регламентирован и право решать, кому из сокращаемых работников предложить занять вакантную должность, принадлежит работодателю. **Судебные инстанции не учли, что работодатель обязан предложить всем работникам, чьи должности подлежат сокращению, все имеющиеся вакантные должности, соответствующие квалификации этих работников, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу и в случае, если несколько работников претендуют на одну вакантную должность, решить вопрос с учетом положений статьи 179 ТК РФ (о преимущественном праве на оставление на работе при сокращении численности или штата работников) о том, кого из них перевести на эту должность.**
- Вывод судов первой и апелляционной инстанций об обратном, а именно о том, что в случае принятия работодателем решения о сокращении численности или штата работников организации право выбора, кому предложить вакантную должность, принадлежит работодателю, основан на неправильном толковании положений части третьей статьи 81 и части первой статьи 180 ТК РФ, в связи с чем не может быть признан соответствующим закону.

НОВЫЙ

Установленная нормами трудового законодательства обязанность работодателя при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников предложить работнику все имеющиеся у работодателя вакантные должности, соответствующие квалификации работника, вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую **работу не предполагает наличие у работодателя права выбора, кому из работников, должности которых подлежат сокращению, предложить эти вакантные должности.**

Неисполнение работодателем такой обязанности в случае спора о законности увольнения работника влечет признание судом увольнения работника по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с сокращением численности или штата работников организации незаконным.

Как теперь правильно поступать?

Шаг

1

- Предлагаем вакансии всем, чья квалификация позволят претендовать на вакансию

Шаг

2

- Ждем ответ от работников

Шаг 3

- Из числа согласившихся выбираем того, у кого есть преимущественное право на оставление на работе
- (ст. 179 ТК РФ)

А если речь об обособленном подразделении?

работодатель обязан предложить такому работнику все вакантные должности, соответствующие его квалификации, а также вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемую работу, имеющиеся как в самой организации работодателя, так и во всех иных ее филиалах и обособл

енных структурных подразделениях, **находящихся в данной местности.**

В абзаце третьем пункта 16 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 даны разъяснения о том, что под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под **другой местностью - местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.**

Позиция Верховного Суда по увольнению работника за совершение виновных действий

Обзор Верховного суда РФ от 09.12.2020

Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя

Увольнение за виновные действия

- 1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;
- 2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации сроки для применения дисциплинарного взыскания:
 - а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;
 - б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;
 - в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации) (пункт 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").
- 3) От виновного работника в установленном порядке истребованы объяснения.

За что можно привлечь к дисциплинарной

• ОТВЕТСТВЕННОСТИ ?

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по [пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ](#), или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (**нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.**) (абзац первый [пункта 35 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2](#)).

В приказе нужно отразить конкретный проступок, за который привлекаете работника к

от

Если в приказе работодателя об увольнении работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации отсутствует указание на конкретный дисциплинарный проступок, явившийся поводом для применения такой меры дисциплинарного взыскания, суд не вправе при рассмотрении дела о восстановлении на работе уволенного работника самостоятельно за работодателя определять, в чем заключается допущенное работником нарушение трудовых обязанностей.

Работодатель при применении взысканий должен действовать добросовестно, не допускать злоупотребления правом

действия работодателя по составлению и изданию за короткий промежуток времени с 5 по 29 марта 2018 г. в отношении Н. четырех приказов о наложении дисциплинарных взысканий в виде выговора, два из которых были вынесены в период временной нетрудоспособности Н. без истребования у нее объяснений по нарушениям, вменяемым ей в качестве дисциплинарных проступков, а также приказа об увольнении от 3 апреля 2018 г. могут свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению Н. с занимаемой должности и о злоупотреблении правом со стороны работодателя как более сильной стороны в трудовом правоотношении, что подлежало учету судом апелляционной инстанции при рассмотрении вопроса о законности увольнения Н.

У работника должно быть 2 **рабочих дня** на дачу объяснений

Несоблюдение работодателем порядка применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения за нарушение трудовой дисциплины, в частности **истребование работодателем письменных объяснений у работника в период временной нетрудоспособности и последующее его увольнение в день выхода на работу** после окончания периода временной нетрудоспособности, является основанием для признания судом такого увольнения незаконным.

Суждение суда апелляционной инстанции о том, что истребование работодателем письменных объяснений у работника в период его временной нетрудоспособности законом не запрещено, **является ошибочным**, поскольку положения части третьей статьи 193 ТК РФ специально исключают время болезни работника из срока применения дисциплинарного взыскания.

Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – неоднократность

Увольнение работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, является незаконным в том случае, когда в действиях работника отсутствует признак неоднократности неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, то есть **такого неисполнения трудовых обязанностей, которое было допущено им после наложения на него ранее дисциплинарного взыскания.**

Основания ошибка при увольнении по п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ

- Второй проступок был совершен до применения взыскания за первый проступок. В связи с чем не было неоднократности, как квалифицирующего признака для увольнения по п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 21.10.2019 N 14-КГ19-20

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 12.08.2019 N 5-КГ19-108

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 05.08.2019 N 5-КГ19-97

Важен не только сам

работодатель обязан представить не только доказательства, свидетельствующие о наличии оснований для его увольнения, но и доказательства того, что при наложении на работника дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателем учитывались тяжесть вменяемого работнику вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника и его отн

Довод суда апелляционной инстанции о том, что неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей является самостоятельным и достаточным основанием для увольнения К. с работы, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации признала основанным на ошибочном толковании нормы части пятой статьи 192 ТК РФ и сделанным без учета разъяснений, содержащихся в пункте 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2.

Позиция Верховного суда о неправомерности применения п. 9 части 1 ст. 77 ТК РФ при закрытии филиала

Обзор Верховного суда РФ от 09.12.2020

Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам,
связанным с прекращением трудового договора по
инициативе работодателя

Необоснованное применение п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ при закрытии филиала в одном регионе и открытие нового филиала в ином регионе

- Работодатель само юридическое лицо. Сам работодатель в другую местность не перемещался.



оснований для увольнения работника по пункту 9 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, то есть в связи с отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем нет. Работники должны быть уволены по п. 1ч. 1 ст. 81 ТК РФ с предоставлением соответствующих гарантий

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 08.07.2019 N 83-КГ19-6
Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 24.06.2019 N 83-КГ19-4
И др

Увольнение работника при неудовлетворительном

Нельзя считать незаконным увольнение работника, признанно
результате испытания

работодателем не выдержавшим испытание при приеме на ра
боту,

исключительно по мотиву несоблюдения работодателем трех
дневного срока уведомления работника о неудовлетворитель
ном результате

испытания при отсутствии нарушения его трудовых прав. **Увед
омление такого работника менее чем за три дня до истечения с
рока испытания**, если факт ненадлежащего исполнения им тру
довых обязанностей был

установлен работодателем непосредственно перед окончание

М

испытательного срока, **не является нарушением процедуры
увольнения.**