



Андрей
Городисский
и Партнеры

Кристина Тимошенко

Увольнение и изменение условий труда – судебная практика и практические вопросы

Ноябрь '19

25
лет





— Снегопад – уважительная причина прогула?

Определение ВС РФ от 12.08.2019 г. по делу № 5-КГ19-98

- Работница по причине снегопада не смогла выехать из деревни и добраться на работу в г. Москва, в связи с чем была уволена за прогул;
- **Суды первой и апелляционной инстанции** не признали снегопад уважительной причиной– «неудобства, которые создают обильные осадки для автомобилистов не могут быть признаны уважительной причиной неявки на работу», «работница не проявила должной осмотрительности и добросовестности и заблаговременно не приняла меры, чтобы вовремя вернуться в Москву».



— Снегопад – уважительная причина прогула?

Определение ВС РФ от 12.08.2019 г. по делу № 5-КГ19-98

- Верховный Суд РФ – вернул дело на новое рассмотрение
- Суды должны были разобраться:
 - являлись ли уважительными причины отсутствия на работе в течение всего дня;
 - был ли уведомлен руководитель о причинах отсутствия;
 - могла ли работница действительно выехать из деревни, в т.ч. на общественном транспорте;
 - принимала ли работница какие-либо действия, чтобы выехать из деревни.



— Увольнение по пп. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - ошибки

- Отсутствие признака «неоднократности» - к моменту совершения проступка, явившего основанием для увольнения, у работника уже должно быть хотя бы одно дисциплинарное взыскание;
- Предыдущее взыскание незаконно;
- В приказе о применении взыскания не описан проступок, нет ссылок на положения трудового договора, должностной инструкции, ПВТР, иных ЛНА;
- Не доказана вина работника;
- Взыскание не соответствует тяжести проступка, обстоятельствам совершения, не учтены предыдущее поведение и отношение к труду;



— Увольнение по пп. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - ошибки

- Не запрошены объяснения;
- Объяснения запрошены, но отсутствуют доказательства того, что работник получил уведомление о запросе объяснений (осторожно с запросом по эл. почте!);
- Не соблюден срок на предоставление работником объяснений;
- Прощен срока на применение дисциплинарного взыскания (1 месяц с даты выявления, но не позднее 6 месяцев с даты совершения или 2 года с даты совершения при ревизиях, проверках)



— Обращение в ГИТ – уважительная причина

Обращение в ГИТ/Прокуратуру или к работодателю с досудебной претензией не рассматривалась судами в качестве уважительной причины пропуска работником срока на обращение в суд – **ТАК БЫЛО РАНЬШЕ!**

Постановлении Пленума ВС РФ от 29.05.2018 г. № 15

«О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателем – физических лиц, и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»



— Обращение в ГИТ – уважительная причина

Абзац 4 пункта 16 Постановления Пленума ВС РФ от 29.05.2018 г. № 15:

«...Например, **об уважительности** причин пропуска срока на обращение в суд за разрешением индивидуального трудового спора **может свидетельствовать своевременное обращение работника с письменным заявлением о нарушении его трудовых прав в органы прокуратуры и (или) в ГИТ**, которыми в отношении работодателя было принято соответствующее решение об устранении нарушений трудовых прав работника, *вследствие чего у работника возникли правомерные ожидания, что его права будут восстановлены во внесудебном порядке.*»



— Обращение в ГИТ – уважительная причина

ТЕПЕРЬ обращение в ГИТ и/или Прокуратуру рассматривается судами
в качестве уважительной причины пропуска работником срока на
обращение в суд (и вне зависимости от категории работодателя)

*Определение ВС РФ от 29.07.2019 г. по делу № 34-КГ19-3,
Определение ВС РФ от 11.03.2019 г. по делу № 39-КГ18-7,
Определение ВС РФ от 25.02.2019 г. по делу № 44-КГ18-33,
Определение ВС РФ от 29.01.2019 г. по делу № 78-КГ18-74,
Определение ВС РФ от 26.11.2018 г. по делу N 30-КГ18-4 и другие...*



— БЛ после увольнения – что делать?

Частая позиция судов – после увольнения работодатель не вправе без согласия работника совершать какие-либо юридически значимые действия (отменять приказ об увольнении, переносить дату увольнения)

Апелляционное определение Мосгорсуда от 26.09.2019 г. по делу № 33-44704/2019

Сам факт отмены приказа об увольнении и издание нового приказа об увольнении после окончания нетрудоспособности не свидетельствует о нарушении порядка увольнения, поскольку данные действия совершены в целях недопущения нарушения прав работника, явившегося в день увольнения нетрудоспособным, о чем работодателю стало известно уже после его увольнения



— Сокращение – вакантные должности

- должности «временно отсутствующих» работников вакантными не являются (*Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 19.11.2019 по делу № 88-368/2019*);
- нужно предлагать работнику все подходящие ему вакансии, в т.ч. Вышестоящие (*Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.11.2019 по делу № 88-28/2019*);
- не забываем о вакансиях, появляющихся при переводе (*Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.11.2019 по делу № 88-28/2019*)



— Переезд ОП vs ликвидация

Определение ВС РФ от 08.07.2019 г. по делу № 83-КГ19-5

Фабула дела - в связи с «перемещением» ОП из г. Брянска в г. Красногорск работнику был предложен перевод, от которого он отказался, был уволен по пп. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом от переезда в другую местность вместе с работодателем.

- ***Суды первой и апелляционной инстанции*** - поскольку произошел перевод ОП в другую местность, увольнение по данному основанию является законным



— Переезд ОП vs ликвидация

Определение ВС РФ от 08.07.2019 г. по делу № 83-КГ19-5

Верховный суд отправил дело на новое рассмотрение – по факту деятельность в г. Брянке компания прекратила осуществлять, ОП в Брянске было закрыто и создано новое ОП в другой местности, местонахождение самой организации не менялось – увольнение должно производиться по другому основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ как для случаев ликвидации организации (ч. 4 ст. 81 ТК РФ).



Андрей
Городисский
и Партнеры

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!

Адрес:

Россия, 119019, г. Москва
ул. Знаменка, д.13, стр. 3, эт. 3

Тел.:

+7(495) 933 7567 (многоканальный)

E-mail:

cvt@agp.ru
office@agp.ru

www.agp.ru

