



**5 частых ошибок
оформления кадровых
документов, которые
приводят к судебным искам
с сотрудниками**

Аким Бенмерабет, управляющий партнер BDP Law Firm



Основа всех ошибок работодателей – правовой нигилизм в сфере труда.

**Отсутствие должного восприятия взаимоотношений с
работниками и внимания к правильному оформлению
трудовых отношений ведет к неблагоприятным
последствиям.**

Ошибка №1

Отсутствие оформления трудового договора с работником либо ошибки при его составлении

Почему важно: Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ либо на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. (ст. 16 ТК РФ).

Работодатель **обязан оформить трудовой договор не позднее 3х дней** с момента допуска работника к работе. В договоре должны быть отражены сведения и условия, перечисленные в ч. 1, 2 ст. 57 ТК РФ.

Кроме обязанности оформить трудовой договор (ч. 2 ст. 67 ТК РФ), работодатель должен выполнить ряд действий: оформить приказ о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ); заполнить трудовую книжку на работника (ст. 66 ТК РФ); провести предварительный медицинский осмотр при заключении трудового договора в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 69 ТК РФ); провести инструктаж по охране труда (ч. 2 ст. 212 ТК РФ); выполнить иные действия, предусмотренные трудовым законодательством.

Работодатель также обязан:

- оформить приказ о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ);
- заполнить трудовую книжку на работника (ст. 66 ТК РФ);
- провести (если необходимо) предварительный медицинский осмотр при заключении трудового договора (ст. 69 ТК РФ);
- провести инструктаж по охране труда (ч. 2 ст. 212 ТК РФ);
- выполнить иные действия, предусмотренные трудовым законодательством.

Риски:

Административная ответственность Работодатель м. б. привлечен к административной ответственности по каждому из нарушений, за которое предусмотрено отдельное наказание (ст. 4.4 КоАП РФ). В соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ нарушение трудового законодательства влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от 1000 до 5000 руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от 1000 до 5000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток; на юридических лиц – от 30 000 до 50 000 руб. или административное приостановление деятельности на срок до 90 суток. Повторное нарушение должностным лицом влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет. Одновременно могут быть привлечены и руководитель, и само юридическое лицо (ч. 3 ст. 2.1 КоАП РФ).

Риски:

Налоговая ответственность Налоговый орган может потребовать удержать НДФЛ с работников, получающих «черную» зарплату, а также может наложить на работодателя **штраф в размере 20% от суммы**, которая должна была быть удержана у работников или уплачена в бюджет (ст. 123 НК РФ); внебюджетные фонды также могут потребовать уплатить страховые взносы и наложить штраф **в размере 20% от неуплаченной суммы взносов** или **40%** – в случае умышленного совершения данного правонарушения (ст. 47 Закона № 212-ФЗ).

Риски:

Уголовная ответственность Ст. 199.1 УК РФ предусмотрена уголовная ответственность за неисполнение в личных интересах обязанностей налогового агента в крупном или особо крупном размере.

С 1 января 2017 г. работодатели - субъекты малого предпринимательства (в т.ч. ИП), которые отнесены к **микробизнесам**, должны при заключении с работниками трудовых договоров соблюдать ряд дополнительных требований.

Если работодатель в соотв. со ст. 309.2 ТК РФ отказывается (полностью или частично) принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, то условия, касающиеся вопросов, которые должны быть регламентированы ЛНА, подлежат включению непосредственно в текст трудового договора. (ч. 1 ст. 309.1, ст. 309.2 ТК РФ, ст. ст. 1, 2 Федерального закона от 03.07.2016 N 348-ФЗ).

Такой трудовой договор необходимо заключать на основе типовой формы, утвержденной Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (ст. 309.2 ТК РФ, ст. ст. 1, 2 Федерального закона от 03.07.2016 N 348-ФЗ, Постановление Правительства РФ от 27.08.2016 N 858).

Ошибка №2

Неправильное оформление записей в трудовых книжках

На работодателя **возлагается ответственность** за организацию работы по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них (ч. 3 ст. 66 ТК РФ, абз. 1 п. 45 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

Уполномоченное лицо несет ответственность за ведение, хранение, учет и выдачу трудовых книжек (абз. 2 п. 45 Правил ведения и хранения трудовых книжек).

За нарушение установленных трудовым законодательством требований по ведению, хранению, учету и выдаче трудовых книжек и вкладышей в них возможно привлечение к ответственности, в частности, в соответствии с ч. 1, 2 ст. 5.27 КоАП РФ.

Ст. 234 ТК РФ - работодатель обязан возместить работнику заработок, если он не получен им, в частности, в результате задержки работодателем выдачи трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника. Данная обязанность подтверждается судебной практикой (Определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.09.2009 N 12030).

П. в период с 01 октября 2006 г. по 01 ноября 2008 г. работала в ООО. Приказом N 26 от 31.10.2008 года истица была уволена по собственному желанию 01.11.2008 года. При увольнении истице не была выдана трудовая книжка. На обращения истицы к ООО с просьбой выдать трудовую книжку, ей давались устные ответы, что книжку ищут, и может быть, она утеряна. 29.12.2008 года истице был выдан дубликат трудовой книжки. Истица указывала, что из-за отсутствия трудовой книжки она не могла устроиться на работу в период с 11.11.2008 по 29.12.2008 г.

В предъявленном иске истица просила взыскать с ООО неполученный заработок за время задержки выдачи трудовой книжки за указанный период; изменить дату увольнения на день выдачи трудовой книжки; внести в трудовую книжку запись с изменением даты увольнения. Решением Василеостровского районного суда требования П. удовлетворены - изменена дата увольнения П., с ООО в пользу П. взыскана заработная плата за задержку выдачи трудовой книжки. Определением Санкт-Петербургского городского суда решение подтверждено.

Ошибка №2

Неверные толкования/оформление фактов нарушения трудовых обязанностей работника

Как правило, подобные ошибки возникают при увольнении работника "по статье", т.е. по инициативе работодателя. Наличие этих ошибок ведет к отмене увольнения и восстановлению работника на работе, взысканию компенсаций.

Например, если **увольнение за прогул** стало причиной спора, в котором работник ссылается на то, что продолжительность его отсутствия на рабочем месте не позволяет считать такое отсутствие прогулом, разрешение спора будет зависеть от того, пришелся ли период (периоды) отсутствия работника на рабочее время или на время отдыха, какова длительность указанного периода (периодов), как применяется судом норма, определяющая продолжительность прогула, в совокупности с нормами трудового законодательства о рабочем времени и времени отдыха.

Постановление Президиума Ростовского областного суда от 07.05.2015 N 44Г-22/2015

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работница отсутствовала на рабочем месте четыре часа. Уволена за прогул.

Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение отменены. Дело направлено на новое рассмотрение.

При увольнении за прогул юридически значимым обстоятельством является отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня. Поскольку **время отсутствия работницы на рабочем месте не превысило четырех часов**, у работодателя не было оснований для расторжения трудового договора по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.05.2015 N 33-7416/2015 по делу N 2-385/2015

Требования работника: восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работник отсутствовал на работе четыре часа пятнадцать минут. На время его отсутствия пришелся обеденный перерыв продолжительностью 30 минут. 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.

Время перерыва для отдыха и питания не включается в рабочее, поэтому оно не должно учитываться при подсчете часов отсутствия для установления факта прогула. Таким образом, работник отсутствовал менее четырех часов и к нему не могло быть применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения за прогул.

Апелляционное определение Московского городского суда от 26.03.2014 по делу N 33-9324/14

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работница, являющаяся внешним совместителем, отсутствовала на рабочем месте более 4-х часов подряд. В трудовом договоре не была указана ежедневная продолжительность ее рабочего времени. Работница уволена за прогул.

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

Ежедневная продолжительность рабочего времени условиями трудового договора не определена. Следовательно, нет оснований для вывода о том, что работница была обязана находиться на работе именно в тот период, отсутствие в который работодатель расценил как прогул.

Апелляционное определение Верховного суда Кабардино-Балкарской Республики от 19.02.2014 N 33-368/2014

Требования работника: признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Работница отсутствовала на работе в связи с болезнью ребенка. Данный факт подтвержден объяснительной запиской, справкой от врача, выписками из медицинской карты и журнала регистрации вызовов на дом, показаниями свидетеля. Листок нетрудоспособности на первые два дня оформлен не был. Работница уволена за прогул.

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

Отсутствие работницы было вызвано уважительной причиной, что исключало расторжение с ней трудового договора по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.



Если работник отказался от предоставления объяснений либо посчитал, что работодатель нарушил порядок применения дисциплинарного взыскания, и увольнение стало причиной спора, его разрешение будет зависеть от того, сочтет ли суд действия работодателя достаточными для соблюдения права работника на предоставление объяснений, а также от наличия у работодателя доказательств того, что дисциплинарное взыскание применено им с соблюдением сроков, установленных ч. 3, ч. 4 ст. 193 ТК РФ.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 17.11.2015 по делу N 33-20082/2015

Требования работника: изменить формулировку основания увольнения.

Обстоятельства дела: Работник отказался предоставить объяснение по факту своего отсутствия на работе, о чем работодатель составил акт. До истечения двух рабочих дней с момента затребования объяснений работник уволен за прогул.

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

Увольнение произведено с нарушением положений ст. 193 ТК РФ,
направленных на обеспечение интересов работника и осуществление его права на предоставление объяснений.

Апелляционное определение Московского городского суда от 10.10.2012 по делу N 11-8860

Требования работника: изменить формулировку основания увольнения.

Обстоятельства дела: Работница отсутствовала на работе в течение 5 дней. По телефону ей было предложено объяснить причины отсутствия. Работница не предоставила письменные объяснения, была уволена за прогул.

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

Увольнение за совершение дисциплинарного проступка произведено с нарушением порядка, предусмотренного ст. 193 ТК РФ, работодателем до применения взыскания письменные объяснения не истребованы. **Телефонные переговоры не могут быть расценены как надлежащее затребование письменного объяснения и не подтверждают факт отказа от его предоставления.**



Определение Верховного Суда РФ от 08.12.2014 N 20-КГ14-15

Требования работника: отменить приказ об увольнении, восстановить на работе.

Обстоятельства дела: Дисциплинарное взыскание в виде увольнения за прогул применено к работнику за пределами месячного срока, установленного ст. 193 ТК РФ.

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

Увольнение за прогул является видом дисциплинарного взыскания (ч. 3 ст. 192 ТК РФ). Следовательно, **работник мог быть уволен не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка**, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ст. 193 ТК РФ).

Ошибка №4

Включение в трудовой договор условий о неразглашении коммерческой информации без принятия мер к ее охране

Введение в трудовом договоре условия о возможности увольнения работника в случае разглашения коммерческой тайны не означает, что работник будет уволен правомерно

- ▶ ФЗ «О коммерческой тайне» предусматривает, что обладатель коммерческой тайны (КТ) должен предпринимать меры по ее охране (вводу режима КТ).
- ▶ Меры включают: 1) определение перечня информации, составляющей КТ; 2) ограничение доступа к КТ; 3) учет лиц, получивших доступ к КТ; 4) регулирование отношений по использованию КТ с работниками на основании трудовых договоров; 5) нанесение на материальные носители грифа «Коммерческая тайна». Режим коммерческой тайны считается установленным после принятия обладателем КТ вышеуказанных мер.

- ▶ Кроме того, работодатель обязан: 1) ознакомить под расписку работника с перечнем информации, составляющей КТ; 2) ознакомить под расписку работника с установленным режимом КТ и с мерами ответственности за его нарушение; 3) создать работнику необходимые условия для соблюдения им установленного работодателем режима КТ.
- ▶ Как правило, эти вопросы, находят отражение в соответствующем положении организации, наличие которого становится обязательным требованием для установления режима КТ. Наличие подписи в листе ознакомления с положением о КТ является подтверждением ознакомления работника с установленным режимом коммерческой тайны.

- ▶ Утечка коммерчески ценной информации сотрудником – частый повод для прекращения трудовых отношений (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Работодателю необходимо заранее заняться подготовкой к такому возможному сценарию. В случае увольнения **обязанность доказать наличие законного основания для увольнения за «утечку» информации по инициативе работодателя и соблюдение порядка увольнения возлагаются на работодателя** (п. 43 Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

- ▶ Апелляционное определение Московского городского суда от 22.06.2016 по делу N 33-21668/2016
- ▶ Требование: О признании приказа об увольнении незаконным, изменении формулировки основания и даты увольнения, обязанности выдать дубликат трудовой книжки, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула.
- ▶ Обстоятельства: Работница, уволенная в связи с разглашением охраняемой законом тайны, указывает, что не совершала действий, приведших к разглашению коммерческой тайны.
- ▶ Решение: Требование удовлетворено частично.
- ▶ Судом признан незаконным приказ о прекращении трудового договора за разглашение КТ.
- ▶ Постановлено - изменить дату и формулировку увольнения, взыскать в пользу истца средний заработок за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда, расходы на представителя

- ▶ Решение Замоскворецкого районного суда г. Москвы от 08.02.2016 г. оставить без изменения, а апелляционную жалобу ООО - без удовлетворения.
- ▶ Рассматривался вопрос о правомерности увольнения работника за разглашение конфиденциальной информации, выраженной в копировании информации на внешний носитель. Работодатель **не смог доказать, что полученная работником информация, которая впоследствии была скопирована на внешний носитель, носила гриф «Конфиденциально»**, в связи с чем суд пришел к выводу о незаконности увольнения.

- ▶ Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 14.04.2015 N 33-6578/2015 по делу N 2-450/2015
- ▶ Суду предстояло решить вопрос о правомерности увольнения работника за удаление им с сервера папки с файлами. В ходе судебного разбирательства **работодатель не смог доказать, что указанная папка содержала сведения, относящиеся к коммерческой тайне, и что данная папка была удалена именно этим работником.** Учет лиц, которые имели доступ к серверу, не осуществлялся, содержащаяся на сервере информация не была указана как «коммерческая тайна». В связи с этим суд пришел к выводу о незаконности увольнения.

Ошибка №5

Несоблюдение процедуры при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников

- ▶ 1. Неисполнение работодателем обязанности по предложению работнику имеющихся вакантных должностей при увольнении в связи с сокращением численности или штата.
- ▶ Если работнику при сокращении не были предложены все вакантные должности и увольнение стало причиной спора, его разрешение будет зависеть от оценки судом обстоятельств, из-за которых работодатель не предложил работнику занять эти должности.

- ▶ Апелляционное определение Московского городского суда от 24.05.2016 по делу N 33-19948/2016
- ▶ Требования работника: восстановить на работе.
- ▶ Обстоятельства дела: Работник был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Перед увольнением ему были предложены не все вакантные должности.
- ▶ Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.
- ▶ Работодатель нарушил положения ч. 3 ст. 81 ТК РФ, поскольку **предложил работнику не все вакантные должности, соответствующие его квалификации.**

- ▶ 2. Применение работодателем положения ст. 179 ТК РФ о преимущественном праве работника на оставление на работе при увольнении в связи с сокращением численности или штата.
- ▶ Если увольнение работника стало причиной спора, его разрешение будет зависеть от оценки судом оснований для применения нормы о преимущественном праве на оставление на работе. В частности, трудились ли у работодателя работники на сравнимых (аналогичных) должностях и должен ли работодатель учитывать преимущественное право на оставление на работе при выборе, кому из подлежащих сокращению сотрудников предложить вакантную должность в порядке ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ.

- ▶ Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 31.05.2016 N 33-3600/2016
- ▶ Требования работника: восстановить на работе.
- ▶ Обстоятельства дела: Работодатель исключил из штатного расписания три из пяти единиц по должности, которую занимала работница, имеющая на иждивении двух несовершеннолетних детей. Оценку преимущественного права на оставление на работе работодатель не проводил. Работница уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.
- ▶ Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.
- ▶ Работодатель в нарушение ст. 179 ТК РФ **не рассматривал вопрос о наличии такого права у работницы.**

- ▶ 3. Неуведомление службы занятости населения о предстоящем увольнении работника в связи с сокращением численности или штата.
- ▶ Если увольнение работника без предварительного уведомления службы занятости стало причиной спора, то оно, скорее всего, будет признано правомерным, если не сопряжено с другими нарушениями порядка увольнения со стороны работодателя.

- ▶ Апелляционное определение Смоленского областного суда от 12.03.2014 по делу N 33-804
- ▶ Требования работника: восстановить на работе.
- ▶ Обстоятельства дела: Работодатель не уведомил службу занятости о предстоящем сокращении должности работника. Работник уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.
- ▶ Вывод и обоснование суда: Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.
- ▶ Тот факт, что работодатель не известил службу занятости населения о проведении мероприятий по сокращению штата, **не является нарушением порядка увольнения и не влечет восстановления работника.**

- ▶ 4. Предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата.
- ▶ Разрешение будет зависеть от того, был ли работник уведомлен о предстоящем увольнении, указана ли в уведомлении дата увольнения, соблюдены ли работодателем сроки уведомления.

- ▶ Апелляционное определение Московского городского суда от 16.08.2013 по делу N 11-26551
- ▶ Требования работника: отменить приказ об увольнении, восстановить на работе.
- ▶ Обстоятельства дела: Работница была уведомлена о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата. Уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до истечения двухмесячного срока предупреждения.
- ▶ Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.
- ▶ Работодатель нарушил порядок увольнения, предусмотренный ст. 180 ТК РФ, поскольку **уволил работницу до истечения двухмесячного срока предупреждения.**

- ▶ **5. Запрет на увольнение отдельных категорий работников при сокращении численности или штата.**
- ▶ Обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.
- ▶ Правомерность увольнения отца, являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем в многодетной семье, или беременной женщины, или одинокой матери будет зависеть от наличия доказательств того, что работник относится к категории лиц, увольнение которых по инициативе работодателя не допускается.
- ▶ Если увольнение несовершеннолетнего работника в связи с сокращением численности или штата стало причиной спора, то его разрешение будет зависеть от того, получил ли работодатель согласие ГИТ и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

- ▶ Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 18.07.2014 по делу N 33-4371/2014
- ▶ Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.
- ▶ Обстоятельства дела: Работница была уволена в связи с сокращением штата. На момент увольнения она являлась одинокой матерью, воспитывающей малолетнего ребенка.
- ▶ Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.
- ▶ Работница **отнесена к числу лиц, увольнение которых по инициативе работодателя, в том числе по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не допускается** (ч. 4 ст. 261 ТК РФ).

- ▶ 6. Отсутствие фактического сокращения численности или штата работников.
- ▶ Разрешение спора будет зависеть от доказанности определенных обстоятельств. В зависимости от ситуации к таким обстоятельствам могут быть отнесены: исключение должности работника из штатного расписания, факт проведения мероприятий по сокращению на момент увольнения работника, отсутствие потребности в работе определенного рода или объема, отсутствие в штате новых должностей с обязанностями, аналогичными обязанностям по сокращенной должности.

- ▶ Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 18.04.2016 по делу N 33-1840/2016
- ▶ Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.
- ▶ Обстоятельства дела: Работодатель исключил из штатного расписания должность работницы и ввел новую с аналогичными должностными обязанностями. Работница уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.
- ▶ Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.
- ▶ Фактического сокращения должности, занимаемой работницей, не произошло. **Изменение штата работодателя свелось к переименованию должности**, при этом обязанности по ней остались прежними.

- ▶ 7. Увольнение работника по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в выходной день, в период временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.
- ▶ Разрешение спора будет зависеть от того, установил ли суд факт нахождения работника в отпуске или факт его временной нетрудоспособности на момент увольнения.

- ▶ Апелляционное определение суда Ненецкого автономного округа от 19.05.2015 по делу N 33-101/2015г.
- ▶ Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.
- ▶ Обстоятельства дела: Работница была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в период временной нетрудоспособности.
- ▶ Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.
- ▶ Согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ **не допускается по инициативе работодателя увольнение работника в период его временной нетрудоспособности**, за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

- ▶ 8. Несоблюдение порядка увольнения члена профсоюза (ст. 373 ТК РФ) в связи с сокращением численности или штата.
- ▶ Разрешение спора будет зависеть от установления судом определенных обстоятельств:
 - ▶ - своевременное извещение профсоюза о предстоящем сокращении;
 - ▶ - членство работника в профсоюзе на момент увольнения;
 - ▶ - направление необходимых документов в соответствующий профсоюзный орган;
 - ▶ - проведение дополнительных консультаций с профсоюзом;
 - ▶ - направление мотивированного мнения профсоюзом в установленный срок;
 - ▶ - соблюдение работодателем месячного срока для увольнения работника.

- ▶ Апелляционное определение Челябинского областного суда от 22.06.2015 по делу N 11-6384/2015
- ▶ Требования работника: признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.
- ▶ Обстоятельства дела: Работник, являющийся членом профсоюза, уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ позднее истечения месяца с того момента, когда получено мотивированное мнение профсоюзной организации.
- ▶ Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.
- ▶ Увольнение проведено с нарушением ч. 5 ст. 373 ТК РФ, т.е. **позднее одного месяца с момента получения мотивированного мнения профсоюзной организации.**

▶ 9. Нарушение порядка увольнения в связи с сокращением численности или штата руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации (его заместителя), не освобожденного от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

- ▶ Определение Верховного Суда РФ от 03.10.2008 N 78-В08-27
- ▶ Требования работника: восстановить на работе.
- ▶ Обстоятельства дела: Работодатель запросил согласие профсоюзного органа на увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ заместителя председателя профкомитета, не освобожденного от основной работы. Профсоюз согласия на увольнение не дал. Работница уволена по указанному основанию.
- ▶ Вывод и обоснование суда: Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции и кассационное определение отменены. Вынесено новое решение.
- ▶ Работодателем **не соблюден предусмотренный ст. 374 ТК РФ порядок** увольнения в части гарантий, которые предоставляются входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций работникам, не освобожденным от основной работы.

▶ **Последствия для работодателя в случае решения суда:**

- ▶ 1. Выплачивает работнику средний заработок за период вынужденного прогула (ст. ст. 139, 234, 394 ТК РФ)
- ▶ 2. Выплачивает компенсацию за неиспользованные дни отпуска, предоставляемые за период вынужденного прогула, если это требование было заявлено работником (абз. 4 ст. 121, ч. 1 ст. 127 ТК РФ)
- ▶ 3. Выплачивает компенсацию морального вреда, если это требование было заявлено работником (ст. 237 ТК РФ)
- ▶ 4. Возмещает судебные издержки работника, включая расходы на представителя в суде, если это требование было заявлено работником (ст. ст. 94, 98, 99, 100 ГПК РФ)
- ▶ 5. Уплачивает госпошлину в размере, рассчитанном от присужденных к выплате сумм (ст. ст. 333.17, 333.19 НК РФ)
- ▶ 6. Восстанавливает работника, если он заявлял такое требование (ст. 394 ТК РФ, ст. 211 ГПК РФ)

Спасибо за то, что уделили свое время!

Будем рады сотрудничеству.

BDP Law Firm – юридическое сопровождение
бизнеса и частных лиц

Москва, ул. Авиамоторная, д. 4к3.

+7 (977) 722-94-96

Сайт: www.bdplaw.ru

Facebook: <https://www.facebook.com/bdplawru>

Электронная почта: info@bdplaw.ru

