

Нарушения при увольнении за прогул

Перечня уважительных причин нет!

На усмотрение суда.

Отсутствие доказательств уважительности отсутствия на работе - проблема работника (Апелляционное определение от 11.09.2018 по делу N 33-10230/2018)

Что суд посчитает прогулом?

- В компании несколько разных графиков, работник выполняет только график, с которым ознакомился – не прогул (Апелляционное определение от 14.11.2017 по делу N 33-11311/2017)
- Невозможность исполнения трудовой функции, в связи с неисправностью техники - не прогул (Апелляционное определение от 09.08.2017 по делу N 33-3053/2017)
- Не знал, где находится рабочее место - не прогул (Постановление от 22.01.2018 N 44г-13/2018)

Нарушения при увольнении работников

Нарушения при других дисциплинарных основаниях

Появление в состоянии опьянения

Нужно доказать опьянение: Постановление Пленума ВС РФ от 17.03.2004 №2

- Меньше риск: Мед. заключение, акт о распитии на рабочем месте (Апелляционное определение от 18.12.2017 по делу N 33-4770/2017)
- Больше риск: Иные доказательства (Апелляционное определение от 06.09.2017 по делу N 33-3489/2017)

Неоднократное неисполнение должностных обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

- неисполнение должно быть неоднократным (Апелляционное определение от 24.12.2018 по делу N 33-55921/2018)
- должна соблюдаться процедура для всех взысканий (Апелляционное определение от 14.12.2018 по делу N 33-51478/2018, Апелляционное определение от 02.10.2017 по делу N 33-3826/2017)
- важно описать подробно правила поведения и должностные обязанности (Апелляционное определение от 10.12.2018 N 33-54261/2018)

Совершение по месту работы хищения или повреждение чужого имущества

Если работник украл и был пойман на месте, можно ли его сразу же уволить? Нет! Только после приговора суда или постановления административного органа (Апелляционное определение от 13.10.2017 по делу N 33-17425/2017)

Нарушения при увольнении работников

Нарушения при увольнении по сокращению численности или штата работников

(п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Работодатель принимает решение самостоятельно (Определения Конституционного Суда РФ от 17.07.2018 N 1894-О; от 26.05.2016 N 951-О; п. 10 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2)

Было ли сокращение?

- Суды сравнивают штатные расписания (Апелляционное определение от 04.12.2018 по делу N 33-11664/2018, Решение от 28.06.2018 г. по делу № 2-5783/2018)
- Должность просто переименовали, работника сократили – неправомерно (Апелляционное определение от 24.07.2018 по делу N 33-5743/2018)
- Работнику продолжают выплачивать зарплату – неправомерно (Апелляционное определение от 26.07.2016 по делу № 33-25054/2016)

Кого нельзя увольнять (ст. 261 ТК РФ):

- Беременная женщина (даже если не было известно - Апелляционное определение от 16.03.2017 по делу N 33-9158/2017)
- Одинокая мать с ребенком до 14 лет или ребенком-инвалидом до 18 лет (*ч. 4 ст. 261 ТК РФ, Постановление Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1*)
- Родитель, единственный кормилец ребенка до 3-х лет, если семья из трех и более детей до 14 лет и другой родитель не состоит в трудовых отношениях; или ребенка-инвалида до 18-и лет; другой родитель не состоит в трудовых отношениях (*Определение Конституционного Суда РФ от 05.03.2013 N 435-О*)

Нарушения при увольнении работников

Не оценивали преимущественное право (Апелляционное определение от 04.12.2018 по делу N 33-11664/2018, Постановление Президиума Хабаровского краевого суда от 22.10.2018 N 44г-164/2018). Используем профстандарты (Апелляционное определение от 10.01.2018 по делу N 2-2405/2017).

Процедурные нарушения

- Предлагать вакансии, на которую переведен другой высвобождаемый работник – лучше да (за работника - Апелляционное определение Московского городского суда от 20.01.2017 N 33-2300/2017, за работодателя - Апелляционное определение Московского городского суда от 10.05.2017 по делу N 33-17672/2017)
- Предлагать совмещаемые должности, поскольку считаются вакантными (Апелляционное определение Иркутского областного суда от 19.10.2017 N 33-9608/2017)
- Предлагать неполные ставки нужно (Апелляционное определение от 16.08.2018 по делу N 33-14194/2018)
- Не забыть! Исключаем из штатного расписания эту должность (Апелляционное определение от 04.12.2018 по делу N 33-11664/2018, Апелляционное определение от 24.07.2018 по делу N 33-12834/2018)

Нарушения при увольнении работников

Нарушения при увольнении в связи с отказом от изменения условий трудового договора п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ

Чтобы увольнение было законным:

- принять решения об изменении условий (издать приказ)
- уведомить работника
- предложить вакансии
- при согласии - перевести работника, при несогласии- уволить
- выплатить 2-х недельное пособие
- при необходимости изменить штатное расписание

Самое трудное: доказать изменений организационных или технологических условий труда

Нарушения:

- Нарушение срока уведомления (Решение от 20.08.2018 по делу № 11-843/2018)
- Отсутствие доказательств изменений организационных или технологических условий (Решение от 23.07.2018 г. по делу № 2-2937/2018)
- Штатная единица работодателем сохранена (Решение от 12.07.2018 г. по делу № 2-82/2018)
- Исправление несоответствия должностного оклада установленному в трудовом договоре, окладу, определённого в штатном расписании (Решение от 17.07.2018 г. по делу № 2-510/2018)
- Ухудшение экономической обстановки - не свидетельствует об изменении организационных или технологических условий (Решение от 29.05.2018 г. по делу № 2-2500/2018)