

Москва | 2023

**Как сохранить репутацию и остаться в  
выигрыше при судебных прецедентах с  
недобросовестным сотрудником? Обзор кейсов  
по трудовым спорам 2022-2023**



Московский  
транспорт

18 мая 2023 года

# Судебная практика сегодня

## Путин обозначил будущее российских судов

необходимо формировать «единообразную судебную практику», обеспечивать «социальную направленность правосудия», исключить «дискриминации в сфере труда, в том числе о неправомерном отказе в приёме на работу без указания причин отказа».

[https://www.supcourt.ru/press\\_center/news/32142/](https://www.supcourt.ru/press_center/news/32142/)

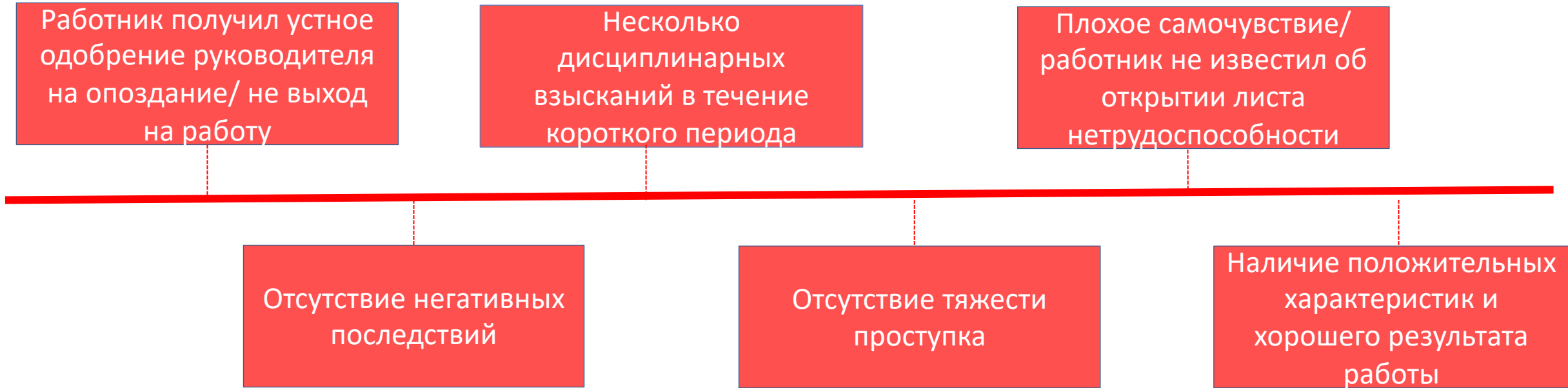
## ВС РФ против формального подхода к рассмотрению трудовых споров

[https://www.vsrfr.ru/press\\_center/news/30760/](https://www.vsrfr.ru/press_center/news/30760/)



# Практика перевернулась на 180

Формальный подход к вынесению дисциплинарных взысканий не работает



Работодателю нужно учесть тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду – об этом периодически напоминает ВС РФ

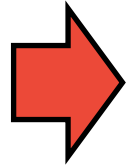
[Определение ВС РФ от 28 февраля 2022 года № 25-КГ21-17-К4](#)

Суды фактически просят работодателя объяснить, почему он не мог применить к работнику более мягкую меру воздействия, а решил выбрать именно увольнение.



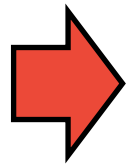
# Вынесение дисциплинарных взысканий

Работника направили на дистанционное обучение, однако он не освоил программу, материалы учебного портала не изучал, попыток сдачи тестирования не предпринимал. Работодатель объявил выговор.



Работодатель не доказал, что инициируемая программа обучения связана с выполнением работником его трудовой функции, вследствие чего отказ работника от прохождения обучения не влечет нарушения исполнения трудовых обязанностей.  
*3 КСОЮ от 22.06.2022 N 8Г-7804/2022*

Удаленному работнику дали сложное задание и установили короткие сроки подготовки ответа. Работник не сумел сдать работу вовремя и ему вынесли выговор.



Работодатель не создал условия для выполнения задания: не создал необходимые условия труда, выдал плохо работающий компьютер, не обеспечил нормальную скорость работы интернета.  
*3 КСОЮ от 22 декабря 2021 года по делу N 88-20593/2021*

Уведомление о необходимости предоставить письменное объяснение работник получил 16 июня 2021 года, акт об отказе предоставить объяснения работодатель составил 18 июня 2021 года в 16 часов 20 минут.

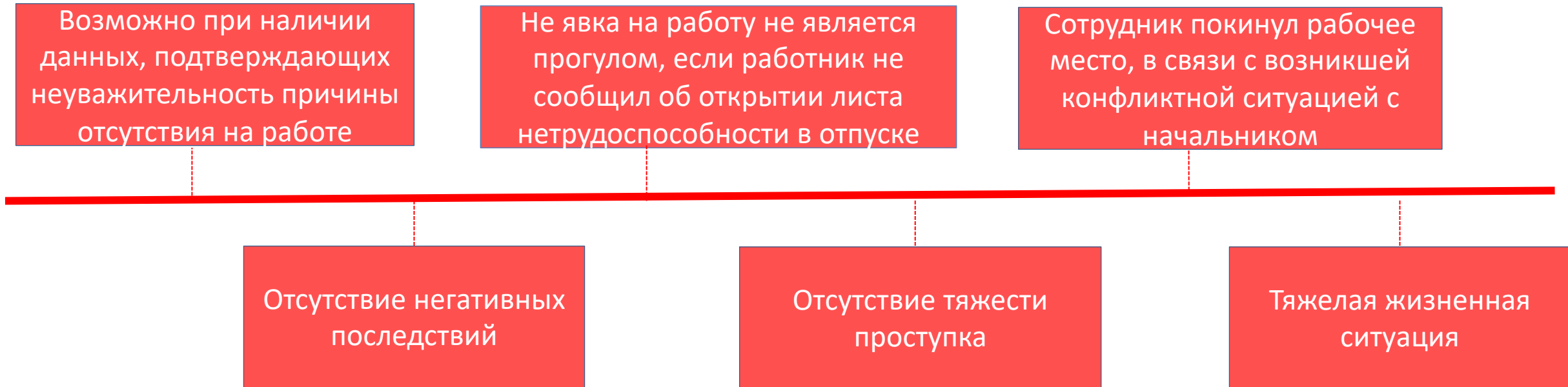


Согласно ч. 1 ст. 193 Трудового кодекса до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Суд указал, что у работника есть два полных рабочих дня на предоставление письменного объяснения по факту нарушения.  
*6 КСОЮ от 26 мая 2022 г. № 8Г-9462/2022*



# Практика перевернулась на 180

## Увольнение за прогул

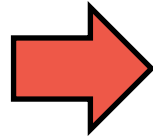


Работодатель должен доказать, что учел тяжесть дисциплинарного проступка и поведение сотрудника до совершения прогула при выборе меры дисциплинарного взыскания.



# Увольнение за прогул

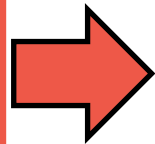
Работник не вышел на работу, в письменных объяснениях указал, что участвовал в следственных действиях, однако правоохранительные органы данный факт не подтвердили. Работника уволили за прогул.



В судебном разбирательстве работник указал, что не вышел на работу из-за болезни дочери. О том, что он не может дежурить ночью и воспитывает несовершеннолетнего ребенка один, сотрудник ранее сообщал работодателю. Три инстанции поддержали сотрудника.

*1 КСОЮ от 06.06.2022 № 88-12066/2022*

Работник отсутствовал на работе с 12:16 до 18:00. Трудовым договором установлен обеденный перерыв с 13:00 до 14:00, который не входит в рабочее время. Работник уволен за прогул.



Перерыв для отдыха и питания прерывает течение времени непрерывного отсутствия работника на работе.

Московского городского суда от 27.06.2022 N 33-18125/2022

**Однако преобладающее мнение в судебной практике: обеденное время не прерывает срок отсутствия на рабочем месте**

ВС Республики Башкортостан от 28.01.2020 N 33-1949/2020,

Свердловский облсуд от 10.12.2019 N 33-20585/2019,

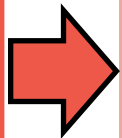
суд Ханты-Мансийского автономного округа от 20.08.2019 N 33-5694/2019,

Приморский краевой суд от 28.05.2019 N 33-5469/2019)



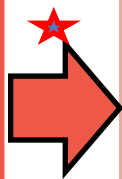
# Увольнение за прогул

Работник передал заявление на неоплачиваемый отпуск вместе с маршрутной квитанцией (работник приобрёл билеты, чтобы отвезти мать на обследование). Директор не принял заявление и расторг трудовой договор за прогулы.



Увольнение незаконное - сотрудник отсутствовал по уважительной причине, поскольку попал в тяжелую жизненную ситуацию. Он был вынужден сопровождать мать в поездке, чтобы ей поставили диагноз и назначили лечение.  
5 КСОЮ от 19.01.2023 по делу N 2-290/2023

Работник отсутствовал на рабочем месте более 4-х часов подряд, в связи с проведением вакцинации от COVID-19.



У работника была возможность сообщить работодателю о причинах своего отсутствия, однако он этого не сделал, что свидетельствует о злоупотреблении правом с его стороны. Кроме того, медицинские организации осуществляют деятельность по вакцинации также и в выходные дни, рабочий день истца установлен до 16 часов 30 минут, что не препятствовало ему осуществить вакцинацию вне рабочего времени.  
2 КСОЮ от 21 февраля 2023 г. по делу N 8Г-2664/2023

Работника уволили за прогул во время больничного, в связи с чем работодатель отменил приказ в одностороннем порядке.

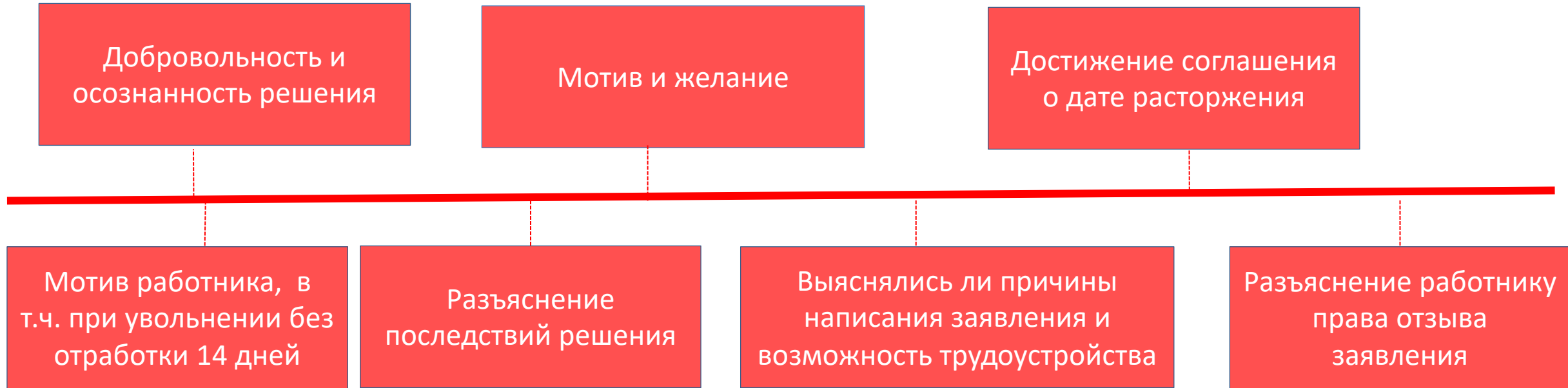


Суд считает, что отменять приказ об увольнении без согласия сотрудника недопустимо, поскольку отношения уже прекращены по инициативе организации.  
7 КСОЮ от 24 марта 2022 года по делу № 88-4307/2022



# Практика перевернулась на 180

## Увольнение по собственному желанию



Суды все чаще стали оценить мотивы и желания работника уволиться, как по соглашению сторон, так и по собственному желанию.

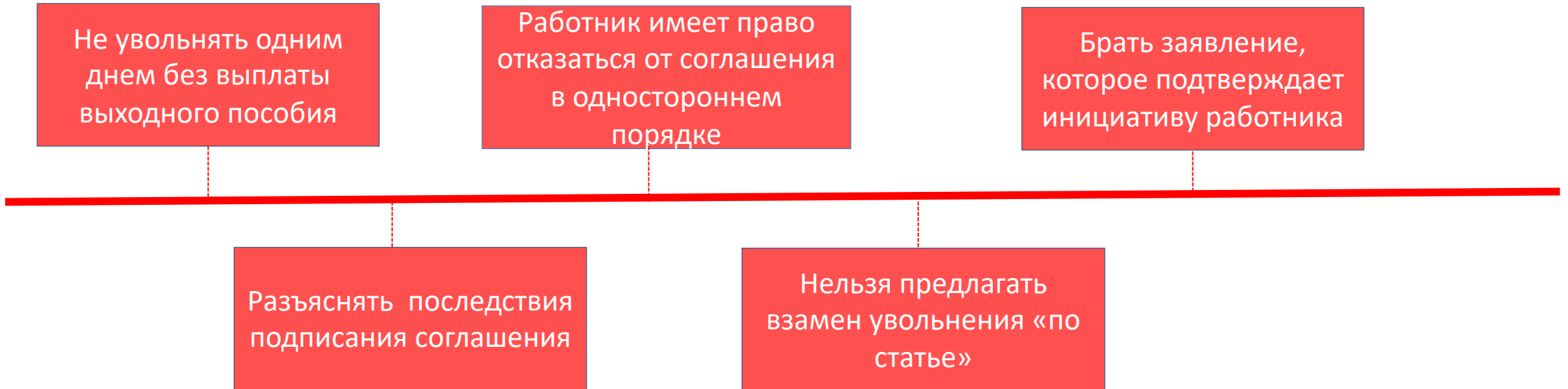
[Определение ВС РФ от 13.07.2020 №39-КГ20-3К1.](#)





# Практика перевернулась на 180

## Новые правила увольнения по соглашению сторон



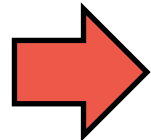
Суды неоднократно приходили к выводу, что увольнение по соглашению признается законным, если стороны достигли согласия по условиям прекращения трудового договора. Как правило, такое согласие достигается составлением и подписанием текста соглашения о расторжении трудового договора.

[Определение Второго КСОЮ от 29.03.2022 по делу № 88-7337/2022](#)



# Увольнение по соглашению сторон

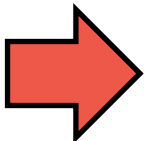
Работник-пенсионер уволился по соглашению сторон, но подал иск на организацию, доказывая, что его понудили уволиться



Работодатель не смог доказать добровольное волеизъявления работника. Со стороны работодателя имели место действия, ограничивающие волю работника на продолжение трудовых отношений - создал условия, несовместимые с возможностью нормально и продуктивно работать и исполнять трудовые обязанности (общение с руководителем происходило только в письменной форме, получение информации - от сотрудников отдела и только с разрешения заведующей, начисление премии по нижней границе и пр.)

*1 КСОЮ от 17.05.2022 по делу № 88-12155/2022*

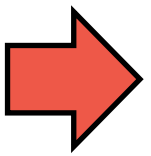
С работницей расторгли трудовой договор по соглашению сторон. После ухода она узнала о беременности. Работнице отказали в аннулировании соглашения



Три инстанции поддержали работницу. Она отказалась уходить, поскольку узнала о своем положении. Суды напомнили, что в такой ситуации работница фактически не дала свое волеизъявление на увольнение.

*3 КСОЮ от 22.06.2022 N 88-9320/2022*

Воля сторон прекратить трудовые отношения документальна закреплена соглашением.



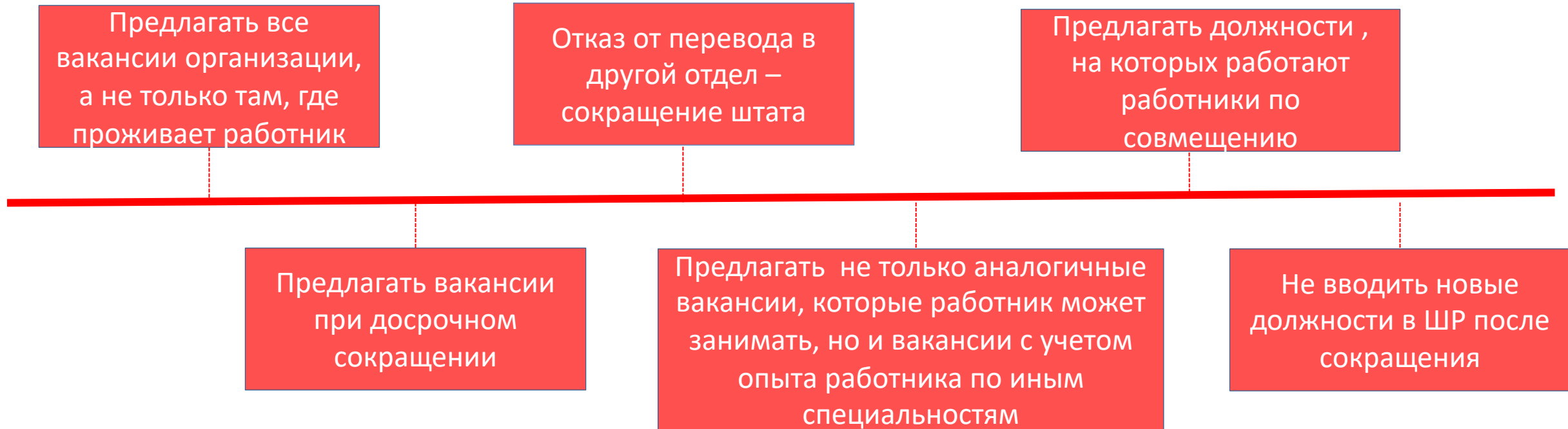
Материалами не подтверждено наличие обоюдной воли и намерения прекратить трудовые отношения у обеих сторон - соглашение подписано под принуждением (обращения к генеральному директору, заявления в прокуратуру и ГИТ, экономическая ситуация и имеющиеся льготы от работодателя). Работодатель фактически лишил сотрудника возможности оценить правовые последствия подписания соглашения, которое предоставил непосредственно в день его фактического подписания, а также возможности сделать осознанный выбор основания увольнения.

*4 КСОЮ от 22.12.2022 по делу № 88-38150/2022*



# Практика перевернулась на 180

## Правила увольнения по сокращению штата или численности



ВС РФ уже несколько лет задает определенное направление: сокращаемым работникам нужно предлагать максимум вакансий

[Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 14 сентября 2020 г. № 53-КГ20-4-К8,](#)

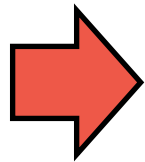
[Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 1 марта 2021 г. № 69-КГ20-19-К7,](#)

[Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 11 июля 2022 г. № 9-КГПР22-5-К1](#)



# Сокращение штата или численности

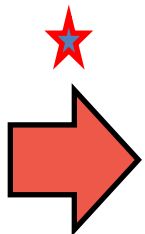
Работника уведомили о сокращении 16 июля, и 16 сентября уволили –с нарушением сроков уведомления.



Суды отметили, что 2-х месячный срок при сокращении исчисляется со следующего после уведомления дня. В этой ситуации уволить работника должны были 17 сентября. В связи с тем, что работодатель нарушил процедуру увольнения, работника восстановили.

*1 КСОЮ от 18.07.2022 № 88-14356/2022.,  
1 КСОЮ от 14.03.2023 N 88-6953/2023*

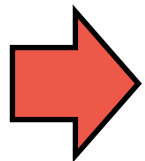
Приказ о сокращении численности издали, когда работник находился в отгуле, в связи с чем сотрудник узнал о сокращении позднее. Работнику не предложили вакансию, на дату издания приказа.



Три инстанции поддержали работодателя, поскольку он вправе издать приказ о сокращении, независимо от того, находится сотрудник на работе или нет.

*8 КСОЮ от 07.07.2022 № 88-10873/2022*

Работника отправили в простой на срок более 8 месяцев, а затем сократили.



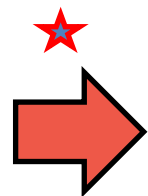
Три инстанции сочли простой незаконным, поскольку его ввели только в отношении одного работника, при том, что в отделе числилось 3 работника на аналогичных должностях. Работодатель не предоставил доказательства, что для работника в период отстранения не было работы.

*1 КСОЮ от 04.07.2022 N 88-14556/2022*



# Сокращение штата или численности

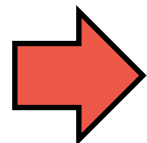
Работник трудился в должности директора по продажам филиала. Его уволили по сокращению численности, однако одновременно ввели аналогичную должность в другом городе



Сокращенная должность не была аналогична введенной должности. Структурные подразделения, к которым они относятся, расположены в разных местностях, а трудовая функция по новой должности включала больший объем работы. Кроме того, место работы сокращенного определено в пределах города, без разъездного характера работы.

*4 КСОЮ от 12.04.2022 № 88-11577/2022*

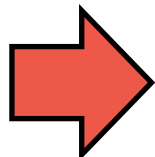
Госорган решил создать новое подразделение и переместить в него ряд сотрудников. Одному из них хотели дать ведущую должность вместо главной. Работодатель счел это изменением существенных условий трудового договора.



Работодатель фактически ввел новую должность и установил к ней обязанности, сходные с теми, которые выполнял работник. В такой ситуации нужно сократить прежнюю должность, если не планируется ее сохранять.

*постановление КС РФ от 07.07.2022 № 29-П.*

Работник трудился в организации в должности с установленной нормой выработки продукции.



При определении преимущественного права оставления на работе, не учитывались уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, стаж работы работника, а также не произведено сравнение производительности труда/ необъективный коэффициент.

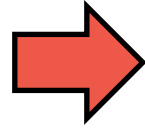
*7 КСОЮ от 19.05.2022 по делу № 88-7901/2022.*

*1 КСОЮ от 07.12.2021 по делу №8Г-30983/2018/88-29033/2021*



# Сокращение штата или численности

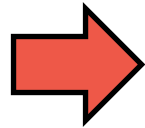
Поменять обособленное структурное подразделение, которое указано в трудовом договоре как место работы, работодатель может только по соглашению с работником



Нельзя применять механизм изменения трудового договора по инициативе работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ) Если работник объективно не может продолжать работу, потому что такой работы в организации больше нет, а от перевода в другое структурное подразделение он отказывается, то работодатель может уволить работника в связи с сокращением.

Постановление КС РФ от 20.01.2022 №3-П

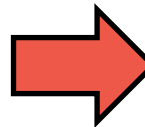
Работник узнал о сокращении должности не в день принятия решения работодателя о сокращении. В день принятия такого решения работник отсутствовал на работе



Доводы работника о том, что в день издания приказа о сокращении должности он не находился на рабочем месте, не свидетельствуют о злоупотреблении работодателем своим правом или о дискриминации истца, так как право работодателя издать приказ о сокращении штата в тот или иной день не поставлено в зависимость от нахождения работника на рабочем месте

8 КСОЮ от 07.07.2022 N 8Г-10111/2022

1 из 6 должностей водителя была сокращена. При определении преимущественного права оценивали наличие дисциплинарных взысканий и административных штрафов.

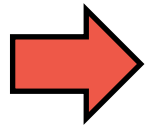


Доводы работодателя о равной производительности труда водителей суд посчитал ошибочными, так как работодателем не выведен коэффициент производительности, а материалы дела не содержат сведений о том, каким образом была установлена равная производительность у работников.

2 КСОЮ от 21.07.2022 N 8Г-12823/2022

# Сокращение штата или численности

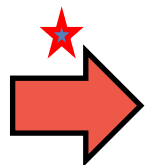
Работодатель принял решение сократить сотрудницу, которая состояла в Управлении соцзащиты на учете как получатель пособия на ребенка, с отцом ребенка гражданка в разводе, отец ребенка алименты не выплачивает. Пособие как одинокой матери ей не назначалось, семья неполная и малоимущая



Ссылки ответчика на отсутствие у работницы статуса "одинокая мать" суд посчитал несостоятельными, так как в соответствии с разъяснениями, содержащимися в постановлении Пленума ВС РФ от 28.01.2014 N 1, к одиноким матерям может быть отнесена женщина, являющаяся единственным лицом, фактически осуществляющим родительские обязанности без отца, уклоняющегося от исполнения своих родительских обязанностей.

1 КСОЮ от 27.06.2022 N 8Г-12818/2022, 3 КСОЮ от 06.10.2021 N 8Г-16045/2021, Челябинский облсуд от 24.12.2019 N 2-4012/2019, Московского горсуда от 20.11.2019 N 33-52672/2019, 3 КСОЮ от 6 октября 2021 г. по делу № 88-15622/2021

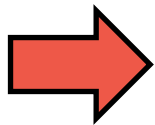
Сотруднице сообщили о предстоящем сокращении, но из-за производственной необходимости уведомление об увольнении отозвали. Работница хотела получить выходное пособие, денежную компенсацию при увольнении.



Само по себе вручение уведомления о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности штата работников не порождает безусловную обязанность работодателя расторгнуть трудовой договор по истечении двухмесячного срока с момента уведомления.

3 КСОЮ от 05.09.2022 N 8Г-15195/2022

Работодатель передал функцию сотрудника на аутсорсинг. Компания уведомила работника об изменении условий договора в части места работы и уволила по п. 7 статьи 77 ТК



Передача функций работника сторонней подрядной организации по закону не может считаться простым изменением сторонами условий трудового договора по ст. 74 ТК РФ. Даже если формально должность сотрудника сохраняется в штатном расписании, передача его функций подрядчику де-факто является сокращением штата.

КС от 20.01.2022 N 3-П



# Практика перевернулась на 180

## Уважительные причины восстановления сроков на обращение в суд

Работник устно обращался к работодателю и ожидал устранения нарушения

Работник поверил руководителю и ожидал выполнения обещания

Работник обращался в ГИТ и прокуратуру, профсоюз

У работника были сложные семейные обстоятельства: болезнь родственника, беременность, многодетность и пр.

Работник заблуждался относительно законности увольнения

ВС РФ продолжает ориентировать нижестоящие суды на то, чтобы те рассматривали дела несмотря на пропуск срока подачи иска, а нижестоящие суды активно применяют этот подход и восстанавливают пропущенные сроки при отсутствии уважительных причин пропуска срока

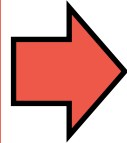
[Определение ВС РФ от 3 октября 2022 г. № 46-КГПР22-34-К6](#)





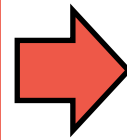
# Иные случаи.

Работника уведомили о переводе в созданный отдел. Работник отказался переводиться, не подписал дополнительное соглашение к трудовому договору, но написал заявление о том, что согласен продолжить работать в организации. Его уволили за отказ от работы в новых условиях в порядке ст. 74 ТК РФ.



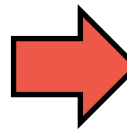
Апелляция и кассация признали увольнение незаконным. Основанием для восстановления суды указали, что из одного отдела создали два отдела и фактически отдел только переименовали. Данные мероприятия кроме того произвели без изменений организационной структуры предприятия. Существенные условия трудового договора работника остались прежними, в частности его должность, зарплата и обязанности.  
1 КСОЮ от 05.07.2022 N 88-15979/2022

Работодатель принял решение переименовать отдел без изменения трудовой функции работника. Все несогласные на перевод были уволены за отказ подписать дополнительное соглашение о переводе на основании п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ



Суды считают, что даже при переименовании должности работника, но при сохранении его трудовых обязанностей, проводить сокращение или перевод не требуется, ведь трудовая функция работника не изменится. Достаточно оформить перемещение в переименованное структурное подразделение, а в трудовой книжке поставить печать о переименовании структурного подразделения.  
1 КСОЮ от 05.07.2022 № 8Г-14226/2022

Когда истек срок действия трудового договора работника уведомили по мессенджеру, поскольку работник был в отпуске. Письменное уведомление отправили по почте уже после увольнения.

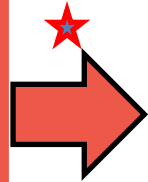


Организация не уведомила работника в надлежащем виде, поскольку в ТК РФ предусмотрена исключительно письменная форма уведомления. Работодатель мог уведомить работника иным способом, но он должен был быть только дополнительным к письменному уведомлению.  
7 КСОЮ от 19.07.2022 № 88-10805/2022.



# Иные случаи

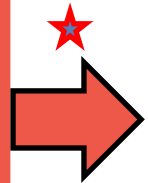
Работник узнал, что у его коллеги по аналогичной должности более высокий оклад. Сотрудник потребовал через суд взыскать разницу в оплате и назначить новый оклад



У территориальных менеджеров одинаковые должностные инструкции, но разные зоны продаж. Они отличались количеством регионов, дистрибьюторов, торговых точек и др. Разница в окладах не связана с предпочтениями работодателя, а обусловлена характером, объемом и сложностью труда.

*6 КСОЮ от 09.06.2022 № 88-10180/2022.*

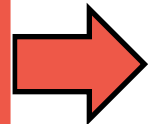
Заместитель директора за полгода начислила разным сотрудникам и себе зарплаты свыше установленного уровня (19 млн руб). Работник уволен по причине принятия необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации



Ущерб можно взыскать в полном объеме, даже при отсутствии договора о полной материальной ответственности

*ВС РФ от 25.07.2022 №4-КГ22-21-К1*

Работник в процессе трудовых отношений получил дополнительное образование по отличному от его деятельности направлению. Работодатель отказал работнику в переводе на вакантную должность по полученной специализации объяснения причин.



Гарантии о недопустимости отказа в заключении трудового договора по обстоятельствам, не связанным с деловыми качествами работника, распространяются и на тех работников, которые уже исполняют трудовую функцию

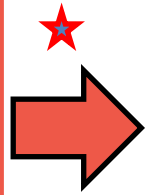
*ВС РФ от 12.09.2022 №5-КГ22-73-К2*

*Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с заключением трудового договора, утвержденного Президиумом ВС РФ от 27.04.2022*



# Иные случаи

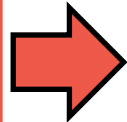
Работодатель отказал сотруднику предоставить копии коллективных договоров в старой и действующей редакциях.



Работодатель не обязан выдавать копии локальных нормативных актов, в том числе коллективных договоров. Такие документы не связаны с работой сотрудника и не содержат сведений о его функциях. С ними достаточно ознакомить работника при трудоустройстве.

*7-го КСОЮ от 02.03.2023 N 88-3895/2023*

Взыскание с работника штрафа за правонарушения работников.



Понятие прямого действительного ущерба не является идентичным с понятием убытков, содержащимся в п. 2 ст. 15 ГК РФ и не предусматривает обязанности работника возмещать работодателю уплаченные им суммы штрафа, пеней за нарушение третьими лицами действующего законодательства.

*Московский городской суд от 27 марта 2023 г. N 33-13156/2023*

При восстановлении на работу работнику не зачли компенсацию за неиспользованный отпуск и работник отказался компенсировать данную компенсацию работодателю при уходе в отпуск.



Согласно п. 62 постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2014 г. №2, согласно которому в случае восстановления работника на работе незаконно выплаченное выходное пособие подлежит зачету. Применить указанное правило должен был суд первой инстанции в момент рассмотрения дела о восстановлении работника в должности. Ст. 137 ТК РФ содержит закрытый перечень оснований для удержания заработной платы и суды при рассмотрении дела не установили такое основание для взыскания с работника излишне выплаченной заработной платы.

*7 КСОЮ от 13.09.2021 N 25-КГ21-9-К4*



Благодарю за внимание



Московский  
транспорт

Заместитель начальника юридической службы  
ГУП «Московский метрополитен»  
Шелихова Наталья  
[Shelikhova-nv@mosmetro.ru](mailto:Shelikhova-nv@mosmetro.ru)