

Как не допустить  
конфликтных увольнений

# Конфликтные увольнения:

**сводим риски к минимуму**



# Знакомство



Анастасия Виннер

Коммерческий директор Unicon Outsourcing

- ◆ Бухгалтерский и управленческий учет
- ◆ Кадровое администрирование
- ◆ Внедрение и поддержка ИТ-решений

# Виды увольнений

Прекращение трудового договора по общим основаниям регулируется Главой 13 Трудового кодекса РФ

По соглашению  
сторон

По инициативе  
работодателя

По инициативе  
работника

По независящим  
причинам

# Нарушение порядка увольнения: риски для работодателя

## ФИНАНСОВЫЕ

- ◆ Административные штрафы в связи с нарушением трудового законодательства
- ◆ Судебные и представительские расходы в ходе судебного разбирательства
- ◆ Выплата среднего заработка за вынужденный прогул в случае восстановления работника на работе
- ◆ Компенсация морально вреда

## РЕПУТАЦИОННЫЕ

- ◆ Негативные отзывы в социальных сетях
- ◆ Информация о судебных спорах на судебных сайтах
- ◆ Сведения об исполнительном производстве на сайте службы судебных приставов



НАЕМ

# Увольнение в день подачи заявления

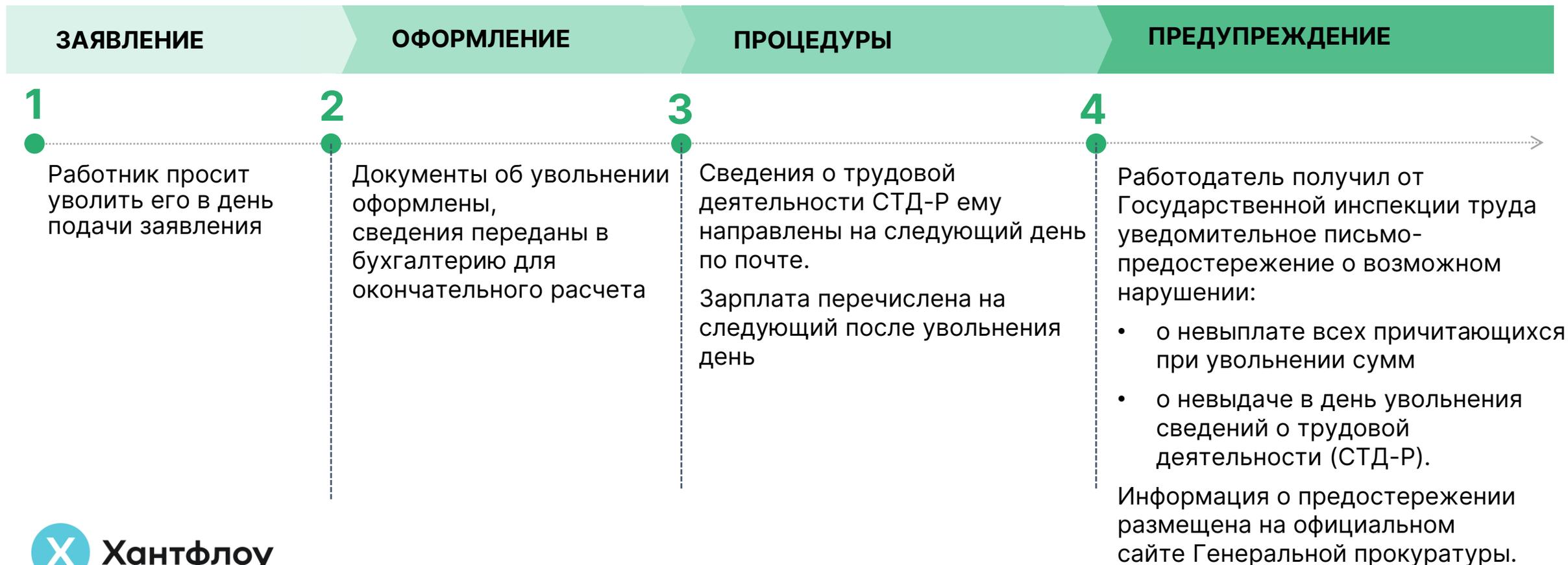
ОФФБОРДИНГ



# Увольнение в день подачи заявления

Ситуация из практики

Инициатива работника  
по соглашению сторон



# Анализ ситуации



**Предостережение** — один из видов профилактических мероприятий, установленных Федеральным законом от 31 июля 2020 г. N 248-ФЗ.



В предостережении указано, что работодателем могли быть нарушены статьи 140 и 236 ТК РФ (задержка выплаты заработной платы, невыплата компенсации за задержку). Это произошло вследствие недостаточности времени на проведение расчета и выплаты.



На основе предостережения компанию нельзя привлечь к административной ответственности. Однако, не получив реакции на него, ГИТ может объявить внеплановую проверку\*.

*\*п. 1 ч. 1 ст. 19 и ч. 5 ст. 49 Закона N 248-ФЗ:*

*Инспекция труда осуществляет учет объявленных ими предостережений и принятых мерах по пресечению нарушений трудового законодательства в Едином реестре контрольных (надзорных) мероприятий (<https://proverki.gov.ru>).*

# Увольнение в день подачи заявления

## Потенциальные негативные последствия

- ◆ Административные штрафы за нарушение ТК РФ (ст. 5.27 КоАП РФ)
- ◆ Длящийся конфликт с работником, в том числе судебные споры
- ◆ Возможные контрольные мероприятия со стороны ГИТ

## Рекомендации работодателю в сложившейся ситуации (as is)

- ◆ Начислить и выплатить работнику компенсацию за задержку выплаты зарплаты в связи с увольнением согласно ст. 236 ТК РФ
- ◆ Направить в Гос. инспекцию труда уведомление об исполнении предостережения (о принятых работодателем мерах)



# Рекомендации работодателю: как не допустить нарушения в дальнейшем

01

По возможности исключить увольнения работников день в день.

02

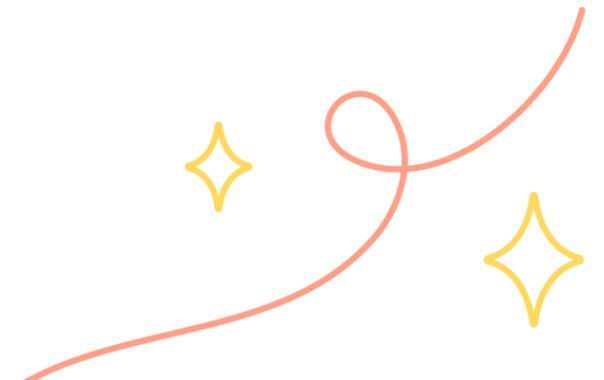
Определить порядок в локальном акте/инструкции по кадровому делопроизводству с учетом сроков предоставления данных, необходимых для своевременного оформления документов и расчета зарплаты.

03

По согласованию с работником предоставить ему отпуск без сохранения зарплаты с последующим увольнением в последний день отпуска.

04

Определить способ отправки и получения работником документов в день увольнения, если возможности явиться за документами у него нет.



НАЕМ

# Увольнение

по смс и другим мессенджерам



ОФФБОРДИНГ



# Увольнение в день подачи заявления

Ситуация из практики

Инициатива работника

## СООБЩЕНИЕ

1

Работник прислал смс-сообщение/ фото заявления об увольнении посредством WhatsApp.

## ПРАВОМЕРНОСТЬ

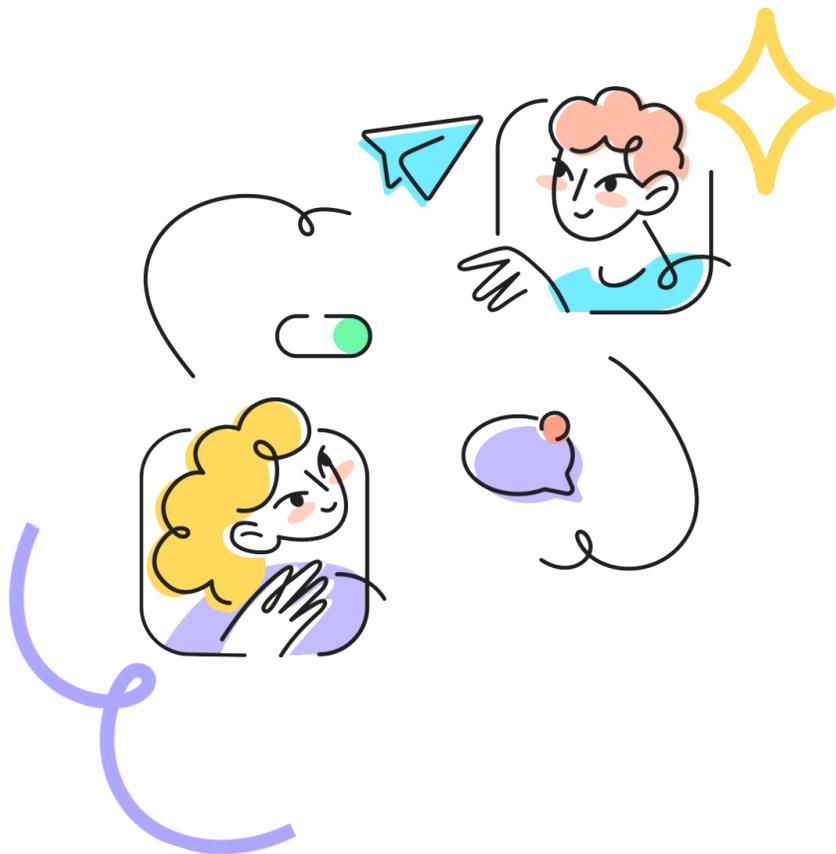
2

Работодатель сомневается в правомерности увольнения работников на основании такого способа получения информации об увольнении.

### Примечание:

Работники не являются дистанционным. В компании не применяется КЭДО.

# Анализ ситуации



При отсутствии КЭДО и дистанционной работы — письменная форма заявления на увольнение, заверенная личной подписью работника.



СМС или мессенджеры для дистанционных работников и КЭДО — если это предусмотрено ЛНА, коллективным или трудовым договором (ст. 312.2 ТК РФ).



**Важно!** Работодатель, получивший заявление по СМС или мессенджеру, не может достоверно идентифицировать отправителя, а также истинное намерение (волеизъявление) работника уволиться по собственному желанию.



В случае сомнений рекомендуем применить консервативный подход, исключающий судебные споры.

# Увольнение по смс и другим мессенджерам

## Потенциальные негативные последствия

- ◆ Риск оспаривания увольнения работником с последующим восстановлением на работе

## Рекомендации работодателю в сложившейся ситуации (as is)

- ◆ Отказать работнику в увольнении
- ◆ Направить работнику разъяснение с просьбой предоставить собственноручно написанное заявление с личной подписью (лично в офисе работодателя или заказным письмом по почте)

## Рекомендации работодателю, как не допустить нарушения в дальнейшем (to be)

- ◆ Порядок подачи заявлений на увольнение прописать в «Правилах внутреннего трудового распорядка» в разделе «Увольнения» (ст. 189 ТК РФ) с учетом рисков невозможности идентификации волеизъявления работник на увольнение





# Увольнение посредством КЭДО



# Увольнение посредством КЭДО

Ситуация из практики

Инициатива работника



1

Работник направил посредством КЭДО заявление об увольнении по собственному желанию.

2

Работодатель уволил работника в указанную в заявлении дату.

3

Работник не согласился с увольнением и просит его отменить, утверждая, что данное заявление было подано ошибочно другим человеком, которому он предоставил данные для входа в личный кабинет.

**Примечание:**

У работодателя применяется КЭДО.  
Согласие работника на участие в КЭДО имеется.

# Анализ ситуации



При переходе на КЭДО работодателем не было проведено обучение работников по использованию электронной платформы. Сотрудники рабочих специальностей не имеют персональных компьютеров. Отсутствует инструкция по использованию электронной платформы.



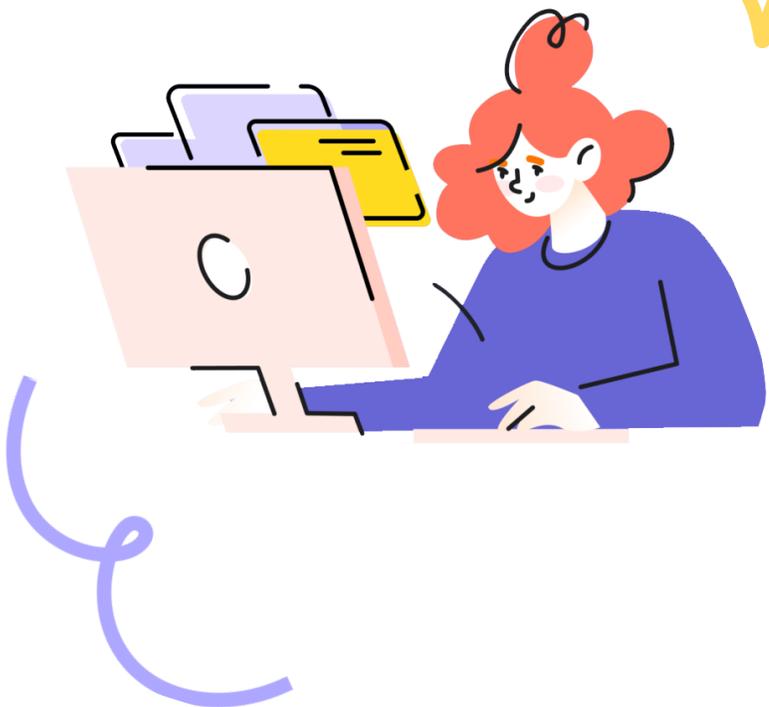
При составлении ЛНА о внедрении КЭДО нужно избегать формального подхода.



В ЛНА необходимо прописать порядок доступа к информационной системе работодателя, недопустимость передачи логинов и паролей третьему лицу (ст. 22.2 ТК РФ).



При получении заявления об увольнении посредством КЭДО необходимо **определить фактическое намерение** (волеизъявление) работника уволиться по собственному желанию любым доступным способом.



# Увольнение посредством КЭДО

## Потенциальные негативные последствия

- ◆ Восстановление работника на работе, выплата среднего заработка за вынужденный прогул, компенсация морально вреда
- ◆ Имиджевые риски

## Рекомендации работодателю в сложившейся ситуации (as is)

- ◆ Отменить приказ об увольнении работника



# Рекомендации работодателю: как не допустить нарушения в дальнейшем

01

Проанализировать технические возможности электронной платформы в целях исключения ошибочных действий работника.

02

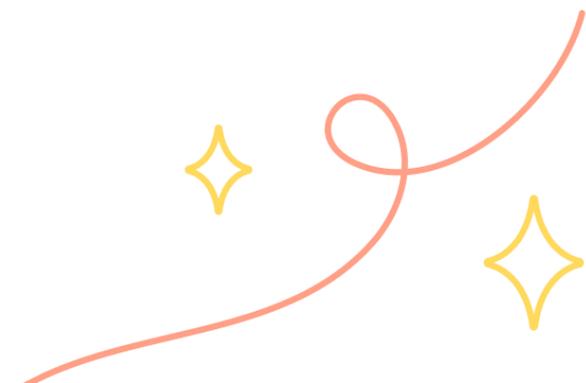
Внести изменения в ЛНА. Установить запрет на предоставление логина и пароля от личного кабинета третьим лицам.

03

Провести инструктаж работников по вопросам взаимодействия с работодателем посредством ЭДО.

04

Разъяснить работникам последствия предоставления права подписи электронного документа третьим лицам (например, своему руководителю).



НАЕМ

# Увольнение дистанционных работников

ОФФБОРДИНГ



НАЕМ

# Увольнение по сокращению: уведомление работника

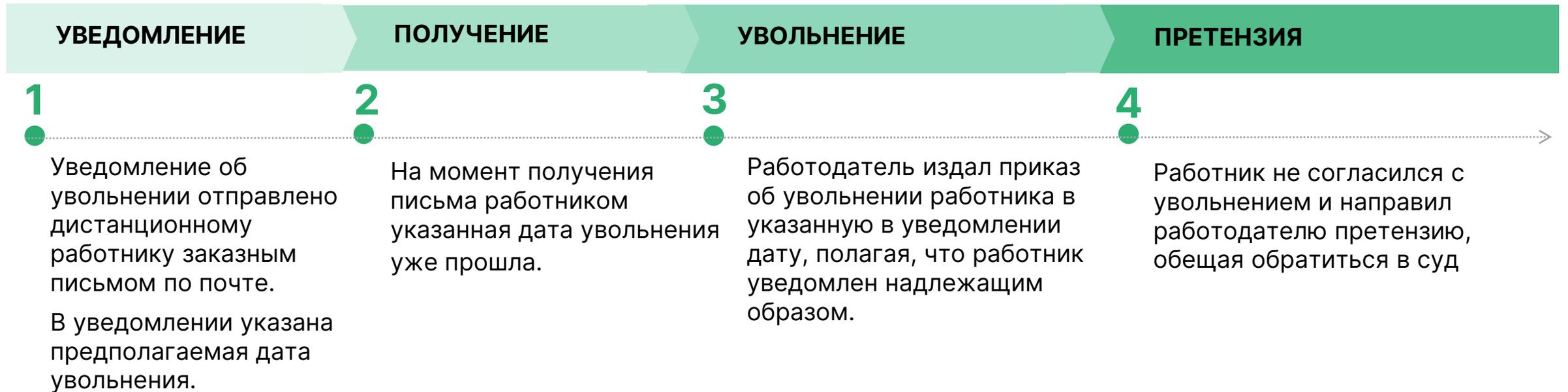


ОФФБОРДИНГ

# Увольнение по сокращению: уведомление работника

Ситуация из практики

Инициатива работодателя



# Анализ ситуации



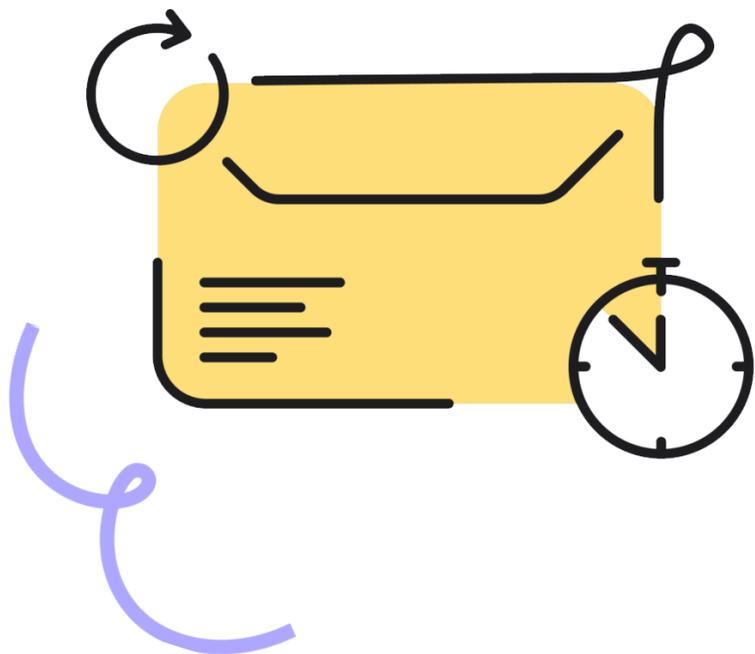
**Не менее, чем за 2 месяца** — срок, в который нужно уведомить работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата. Уведомлять нужно персонально и под роспись (ст. 180 ТК РФ). Допустимо уведомлять по почте, но срок отсчитывается с момента получения работником уведомления.



Сотрудник фактически уведомлен о предстоящем увольнении менее чем за 2 месяца (нарушение).



Данным работодателем уведомления могут направляться **по корпоративной электронной почте** (зафиксировано в «Положении о дистанционной работе») — это иная форма, предусмотренная ст.312.3 ТК РФ. Работодатель данным способом не воспользовался.



# Увольнение по сокращению: уведомление работника

## Потенциальные негативные последствия

- ◆ Восстановление работника на работе по решению суда или ГИТ
- ◆ Выплата среднего заработка за вынужденный прогул
- ◆ Компенсация морального вреда
- ◆ Административные штрафы за нарушение ТК РФ
- ◆ Репутационные потери

## Рекомендации работодателю в сложившейся ситуации (as is)

- ◆ Отменить приказ об увольнении работника
- ◆ Повторно направить уведомление работнику по эл. почте с новой датой увольнения (дополнительно включить функцию «Уведомление о доставке» и «Уведомление о прочтении»)
- ◆ Получить от сотрудника подтверждение о получении уведомления
- ◆ Уволить его в дату, указанную в повторном уведомлении

# Рекомендации работодателю: как не допустить нарушения в дальнейшем

## 01

В случае направления уведомления по почте не указывать в нем конкретную дату увольнения.

### Допустимая формулировка

«Трудовой договор будет расторгнут по истечении двух месяцев после получения Вами уведомления».

## 02

Для дистанционных работников предусмотреть в ЛНА возможность направления электронного уведомления по эл. почте или через мессенджеры, либо в иной форме (электронное письмо на корпоративную или личную эл. почту работника, указанную в ТД).



НАЕМ

# Увольнение по сокращению: предложение вакансий

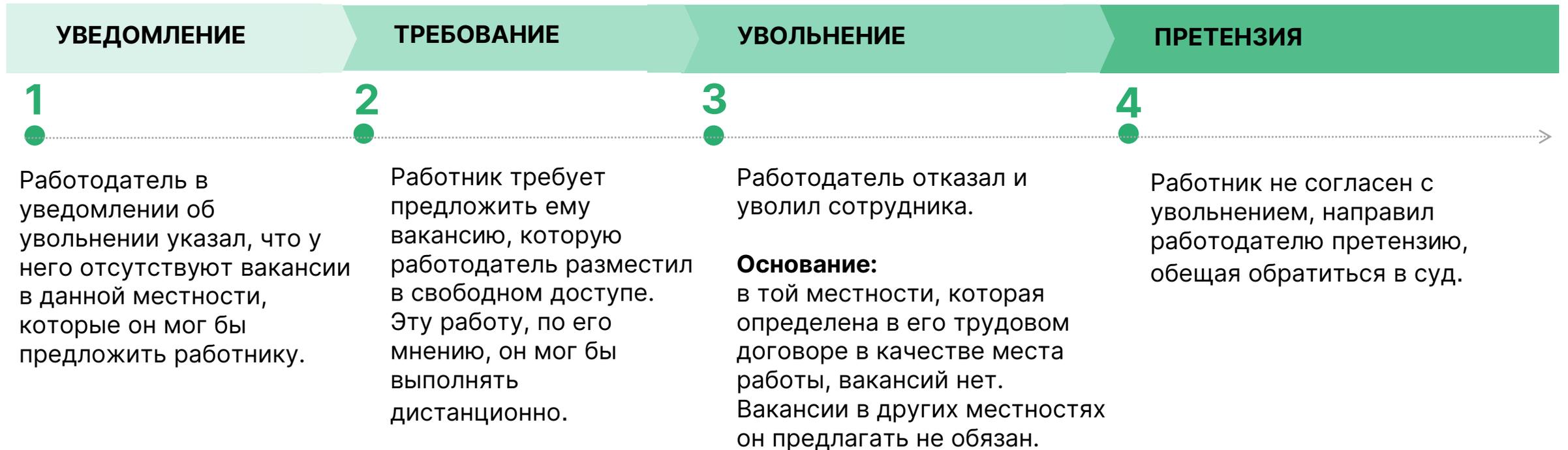


ОФФБОРДИНГ

# Увольнение по сокращению: предложение вакансий

Ситуация из практики

Инициатива работодателя



# Анализ ситуации



Работодатель обязан предлагать вакансии в данной местности (ч.3 ст. 81 ТК РФ). Правило применимо в первую очередь к сотрудникам, работающим на стационарных рабочих местах.



К дистанционным работникам правило применимо условно, т.к. они могут выполнять свою работу, находясь в любой местности. **Главное условие:** содержание трудовой функции позволяет работать дистанционно.



**Нет единого мнения** у контролирующих органов и судебных инстанций в отношении дистанционных работников по данному вопросу.



В случае отсутствия единого подхода и сомнений рекомендуем применить консервативный подход, исключая судебные споры.



## **Консервативный подход:**

предложение работы, которая может выполняться дистанционно, или уведомление об отсутствии вакансий в данной местности и об отсутствии в организации вакансий, которые могут выполняться дистанционно.

# Увольнение по сокращению: уведомление работника

## Потенциальные негативные последствия

- ◆ Восстановление работника на работе по решению суда или ГИТ
- ◆ Выплата среднего заработка за вынужденный прогул
- ◆ Компенсация морального вреда
- ◆ Административные штрафы за нарушение ТК РФ
- ◆ Репутационные потери

## Рекомендации работодателю в сложившейся ситуации (as is)

- ◆ Отменить приказ об увольнении, восстановить сотрудника в прежней должности
- ◆ Предложить работу по другой должности при сохранении условия о дистанционной работе
- ◆ Получить от работника письменное согласие или отказ от предложенных вакансий
- ◆ В случае отказа – уволить работника, в случае согласи – заключить ✨ дополнительное соглашение к ТД



# Рекомендации работодателю: как не допустить нарушения в дальнейшем

## 01

Прописать порядок увольнения дистанционных работников в связи с сокращением численности или штата работников в «Правилах внутреннего трудового распорядка» в разделе «Увольнения» (ст. 189 ТК РФ) или в «Положении о дистанционной работе». В частности описать процедуру предложения вакансий при сокращении дистанционных работников.



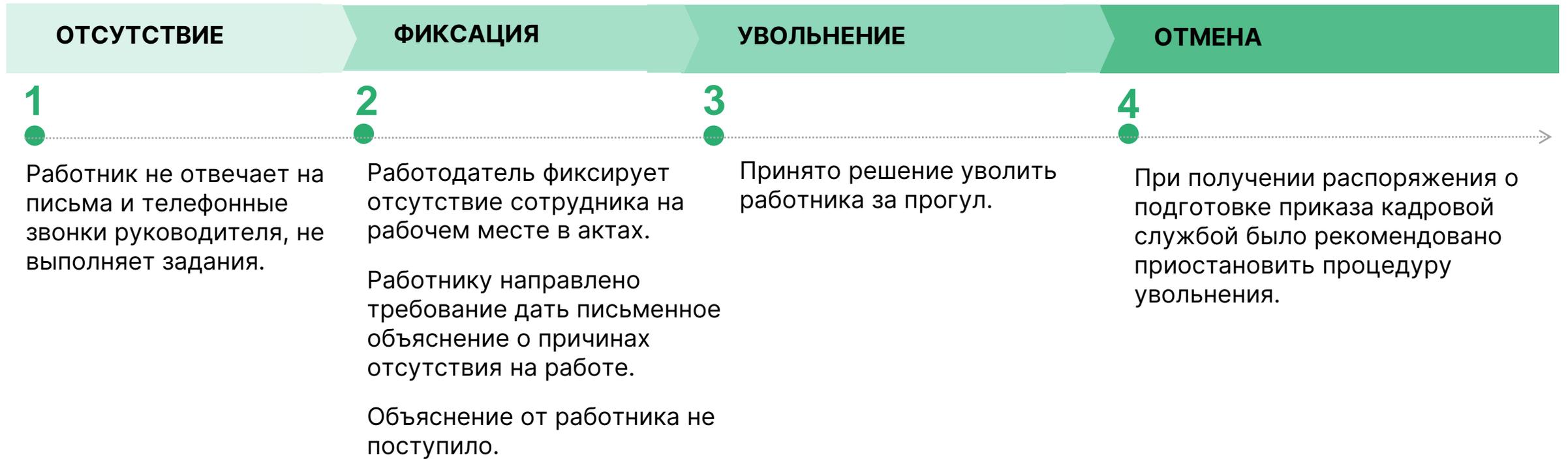
# Работник пропал: как правильно уволить



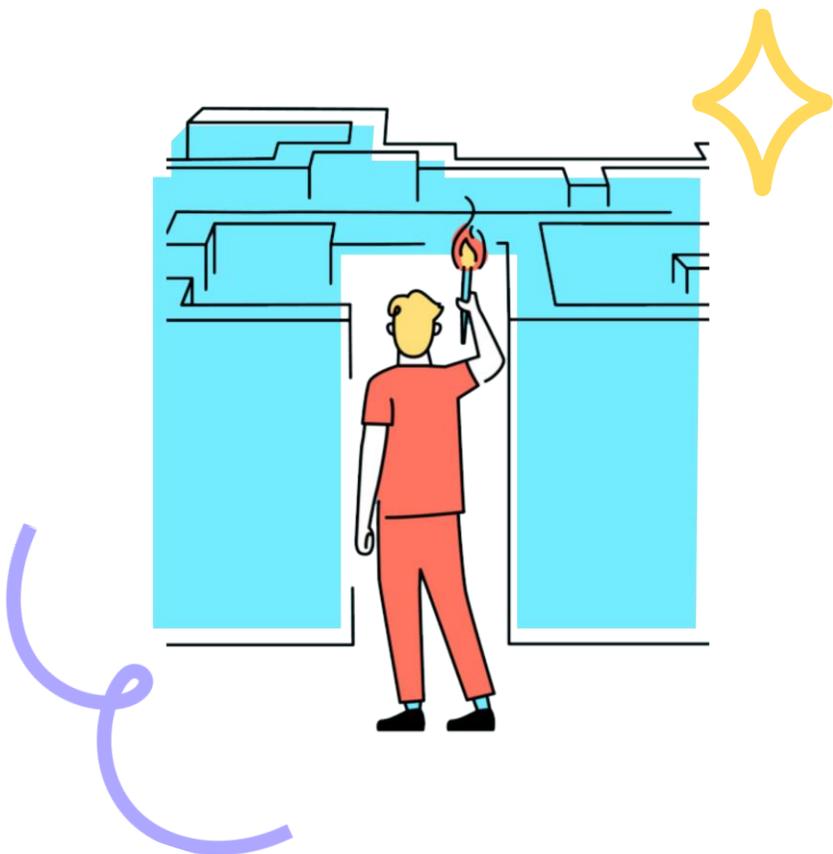
# Работник пропал: как правильно уволить

Ситуация из практики

Инициатива работодателя



# Анализ ситуации



В отношении дистанционных работников увольнение за прогул не применяется.



Дистанционного работника можно уволить в связи с отсутствием взаимодействия с работодателем без уважительной причины более 2-х рабочих дней (ч.1 ст. 312.8 ТК РФ).



Увольнение дистанционного сотрудника, который не выходит на связь с работодателем, относится к дисциплинарным увольнениям, поэтому важно соблюсти процедуру, аналогичную увольнению за прогул.



**Важно!** Уволить работника по статье 312.8, ч.1 ТК РФ можно только установив причину невыхода работника на связь и признав эту причину неуважительной.

# Работник пропал: как правильно уволить

## Потенциальные негативные последствия

- ◆ Восстановление работника на работе по решению суда или ГИТ
- ◆ Выплата среднего заработка за вынужденный прогул
- ◆ Компенсация морального вреда
- ◆ Административные штрафы за нарушение ТК РФ
- ◆ Репутационные потери

## Рекомендации работодателю в сложившейся ситуации (as is)

- ◆ Направить работнику по эл. почте и/или иным способом, указанном в ЛНА или трудовом договоре, запрос на предоставление в течение 2-х рабочих дней необходимой информации
- ◆ При отсутствии ответа сотрудника составить акт о невыходе его на связь
- ◆ Запросить объяснения о причинах отсутствия связи с работодателем
- ◆ После получения объяснения работника определить наличие / отсутствие уважительных причин
- ◆ При отсутствии уважительных причин уволить его по ч.1 ст. 312.8 ТК РФ. При наличие уважительных причин – отказаться от увольнения

# Рекомендации работодателю: как не допустить нарушения в дальнейшем

## 01

Порядок увольнения дистанционных работников по дополнительным основаниям, предусмотренным статьей 312.8 ТК РФ, прописать в «Правилах внутреннего трудового распорядка» в разделе «Увольнения» (ст. 189 ТК РФ) или в «Положении о дистанционной работе».

## 02

Определить в ЛНА («Положении о дистанционных работах») перечень возможных способов для связи с работодателем и условия обеспечения выполнения трудовой функции со стороны работника.



НАЕМ

# Работник выехал за пределы РФ : можно ли уволить?



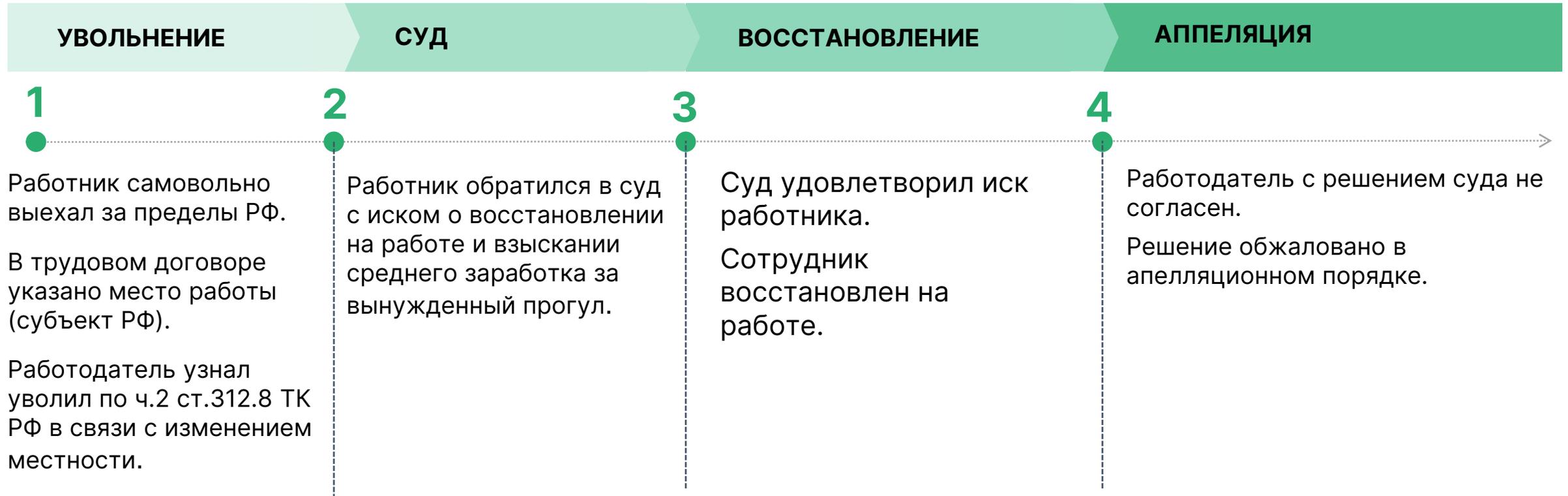
ОФФБОРДИНГ



# Работник выехал за пределы РФ

Ситуация из практики

Инициатива работодателя



# Анализ ситуации



Дистанционный работник **может быть** уволен по ч.2 ст. 312.8 ТК РФ в связи с изменением местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. Это является правом, а не обязанностью работодателя.



По мнению работодателя, переезд в другую местность (в частности за пределы РФ) влечет невозможность соблюдения условия ТД, поэтому есть основание для его прекращения.

# Работник выехал за пределы РФ

## ПОЗИЦИЯ СУДА



Место выполнения трудовой функции в условиях дистанционной работы — любое место по выбору сотрудника, за исключением мест нахождения работодателя.



При изменении местности трудовые обязанности исполнялись работником надлежащим образом.

Отсутствуют доказательства того, что в связи с изменением местности исполнение истцом трудовых обязанностей стало невозможным.

## ПОЗИЦИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ



На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства (ст. 312.1 ТК РФ).

Место работы — обязательное условие, которое было определено в ТД с работником (ст. 57 ТК РФ).

Сотрудник не вправе в одностороннем порядке менять условие ТД (ст. 72 ТК РФ).



В ст. 312.8 ТК РФ речь идет о возможности или невозможности выполнения работы на тех условиях, которые определены ТД.

Работник переехал за границу, следовательно трудовая функция не выполняется работником на прежних условиях.

# Работник выехал за пределы РФ

## Потенциальные негативные последствия

- ◆ Восстановление работника на работе по решению суда или ГИТ
- ◆ Выплата среднего заработка за вынужденный прогул
- ◆ Компенсация морального вреда
- ◆ Административные штрафы за нарушение ТК РФ
- ◆ Репутационные потери

## Рекомендации работодателю в сложившейся ситуации (as is)

- ◆ Восстановить работника и создать возможность для выполнения трудовой функции на прежних условиях (в г. N)
- ◆ Подать апелляционную жалобу
- ◆ Дальнейшее развитие ситуации зависит от принятия решения судом апелляционной инстанции

# Рекомендации работодателю: как не допустить нарушения в дальнейшем

01

В ТД о дистанционной работе указывать в качестве места работы конкретную местность (субъекта РФ).

02

Возможность увольнения дистанционных работников в случае выезда за границу по основанию, предусмотренному ст. 312.8 ТК РФ, прописать в «Правилах внутреннего трудового распорядка» в разделе «Увольнения» (ст. 189 ТК РФ) или в «Положении о дистанционной работе».

03

В случае согласия работодателя с выездом работника за границу внести изменения в трудовой договор в части изменения места работы.\*

*\*В настоящее время Трудовой кодекс РФ не распространяет свое действие за пределами РФ, поэтому не допускается указание в ТД в качестве места работы территории, находящиеся за границей РФ. Позиция Минтруда и Роструда: трудовые договоры о дистанционной работе с лицами, работающими за границей, не заключаются.*

# Рекомендации работодателю: как не допустить нарушения в дальнейшем

## 04

Для сотрудников, работающих за границей, с согласия работодателя предусмотреть возможность соблюдения следующих гарантий для работников:

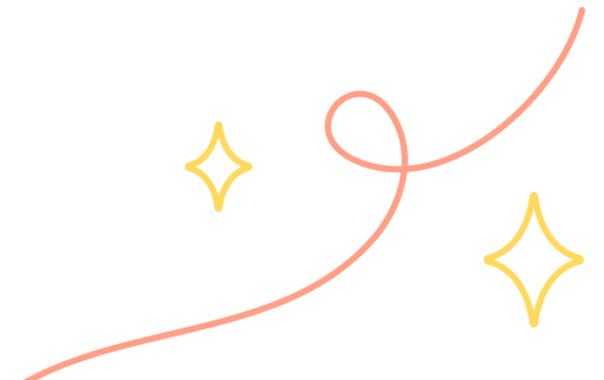
- Выплату пособия в случае заболевания работника за счет собственных средств.
- Расследование несчастного случая в период выполнения трудовой функции, оплату медицинских расходов в связи с утратой здоровья или в связи со смертью работника.

## 05

Определить порядок выполнения работником и работодателем требований законодательства о воинском учете в связи с выездом лица подлежащего воинскому учету за пределы РФ.

## 06

Предусмотреть способы защиты персональных данных, с которыми может работать дистанционный сотрудник, и порядок их первичной обработки.



# Анастасия Виннер

- ◆ +7 495 787 85 52
- ◆ [outsourcing@ubpo.ru](mailto:outsourcing@ubpo.ru)
- ◆ [www.ubpo.ru](http://www.ubpo.ru)



The background features a central word in blue, surrounded by three large, light beige arrows pointing towards it. Each arrow contains a purple question mark with a black outline. There are also two thin black curved lines, one on the left and one on the right, framing the central text.

**Вопросы**