

Casebook

Вебинар начнется в 11:00
по московскому времени

Кризисные тренды трудовых споров: от профилактики до Верховного суда



Маргарита Егиазарова
Старший юрист, к.ю.н.



Мария Невежина
Старший юрист, к.ю.н.

Casebook

Если у вас нет звука:

- убедитесь, что на вашем устройстве и на колонках включен звук
- обновите страницу вебинара (или закройте страницу и заново присоединитесь к вебинару)
- откройте вебинар в другом браузере
- перезагрузите компьютер (ноутбук) и заново попытайтесь зайти

Поставьте в чат:

- + если меня видно и слышно
- если нет

Правила участия



2 части вебинара – выступление
и ответы на вопросы



Вы можете писать свои вопросы
в чате



Продолжительность вебинара —
1 час

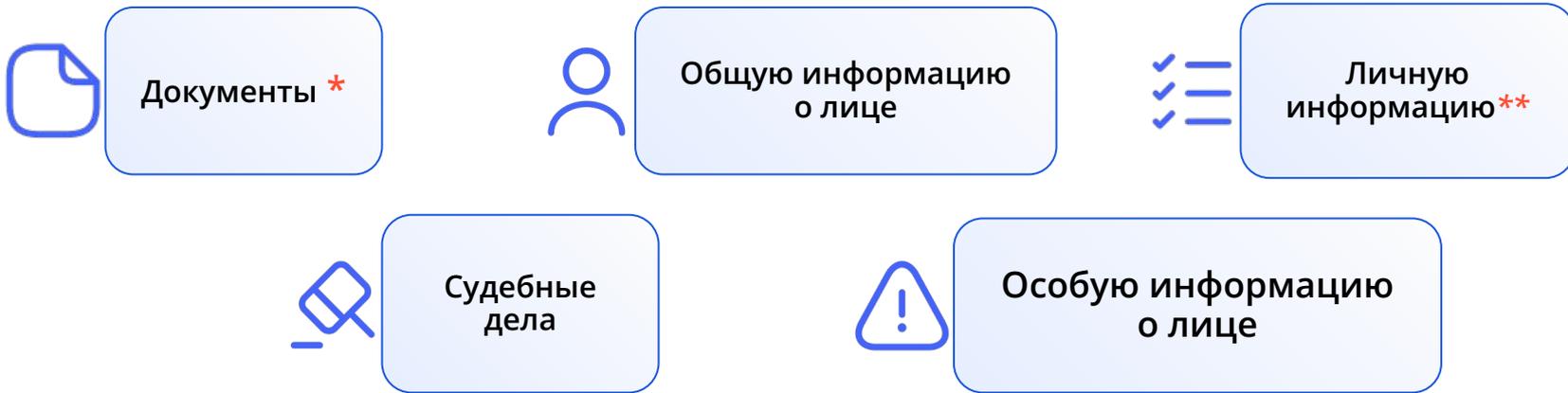


Запись вебинара будет доступна сразу
после мероприятия

ЧАСТЬ I. Предварительная проверка
благонадежности работников,
как инструмент профилактики
трудовых споров

Как работодателю обезопасить себя

Что проверяем?



* Перечень документов, которые может запросить работодатель, имеет ограничительный характер и установлен в ст. 65 ТК РФ.

** Получение и использование личных данных кандидата требует получения у него согласия

Как работодателю обезопасить себя. Что проверяем?*



Общая информация

- ✓ Сведения о размещенных работником вакансиях
- ✓ Сайт ФССП
- ✓ Реестр сведений о банкротстве
- ✓ Реестр дисквалифицированных лиц
- ✓ Сервис проверки контрагента ФНС «Прозрачный бизнес»
- ✓ Адрес проживания и прописки

Личная информация

- ✓ Действительность паспорта гражданина РФ
- ✓ Реестр документов об образовании
- ✓ Действительность медицинских книжек (Единый центр)
- ✓ Действительность водительских прав
- ✓ Проверка статуса самозанятого
- ✓ Проверка ИНН

* Все сервисы представленные здесь и далее являются открытыми и общедоступными. При этом, чтобы вносить персональные данные соискателя, требуется получить согласие (ст. 9 Федерального закона №152-ФЗ №О персональных данных).

Как работодателю обезопасить себя. Что проверяем?*



Судебные дела	<ul style="list-style-type: none">✓ Суды общей юрисдикции г. Москвы✓ Мировые судьи г. Москвы✓ Региональные суды общей юрисдикции
Информация об иностранных гражданах	<ul style="list-style-type: none">✓ Действительность разрешительных документов на работу✓ Сведения об ограничениях на въезд в РФ
Особая информация о лице	<ul style="list-style-type: none">✓ Сведения о членстве в избирательных комиссиях✓ Сведения о почетном донорстве✓ Сведения о привлечении в качестве присяжного заседателя

* Все сервисы представленные здесь и далее являются открытыми и общедоступными. При этом, чтобы вносить персональные данные соискателя, требуется получить согласие (ст. 9 Федерального закона №152-ФЗ №О персональных данных»).

Проверка физических лиц из 16+ источников и автоматическое формирование факторов риска

Casebook Проверка физических лиц Поиск

Лента событий
Календарь заседаний
Подборки
Расширенный поиск
Отчеты
Заметки
Реестры
Проверка физических лиц
Мой Арбитр

ЗАПРОС ИСТОРИЯ

Запрос отчета по физическому лицу

Фамилия Иванов	Имя Иван	Отчество Алексеевич	
Дата рождения 07.04.1996	Регион Самарская область	ИНН 634546528727	СЧИСЛ 169-603-692 05
Серия паспорта 3616	Номер паспорта 227816	Дата выдачи паспорта 18.05.2015	
Серия вида на жительство	Номер вида на жительство	Дата выдачи вида на жительство	
Серия разрешения на временное проживание	Номер разрешения на временное проживание	Дата выдачи разрешения на временное про...	
Дата проверки статуса самозанятого			

ПРОВЕРЯЕМЫЕ В ОТЧЕТЕ ДАННЫЕ

- Реестр наследственных дел
- Статус паспорта
- Реестр террористов и экстремистов
- Причастность к распространению ОМУ
- Реестр розыска МВД
- Реестр дисквалифицированных лиц ФНС
- Сообщения о банкротстве/намерении
- Арбитражные дела
- Дела СОЮ
- Исполнительные производства по ИП
- Исполнительные производства по ФЛ
- Реестр массовых руководителей
- Реестр массовых учредителей
- Определение ИНН
- Смена ФИО
- Зарегистрированные ИП
- Связанные организации
- * Реестр самозанятых

Получено согласие лица на обработку его персональных данных

Запросить отчет

ЧАСТЬ II. Практические решения
из судебной практики по проверкам
работников в период трудовых отношений

Проверка документов при приеме на работу

Увольнение за представление работником подложных документов правомерно, если документы:

Представленные
при трудоустройстве

Послужили **основанием**
для заключения
трудового договора

Обязательны
к представлению
при заключении
трудового договора

** Доклад Роструда за IV квартал 2020 года;
Определение 8-го КСОЮ от 27.10.2022 № 88-20355/2022;
Определение 3-го КСОЮ от 19.01.2022 № 2-353/2021;
Определение 1-го КСОЮ от 01.02.2022 по делу № 88-3471/2022*

Испытательный срок

Как фиксировать прохождение



Должностная инструкция (или включить круг обязанностей в трудовой договор)



План прохождения испытательного срока с конкретными задачами



Отчет о прохождении испытательного срока



Критерии оценки и особенности прохождения испытательного срока



Докладная записка с указанием решения по работнику



Довести до сведения работника **результат испытания**

Испытательный срок. Выводы судов



Работницу, которая **не сообщила** о беременности при установлении испытания, **нельзя** уволить по его итогам

*Определение 4-го КСОЮ от 18.10.2022
№ 88-23846/2022*

Беременная работница может отозвать заявление об увольнении даже **после увольнения**

[Определение 1-го КСОЮ от 22.11.2022
№ 88-31045/2022](#)

Служебные записки могут доказывать, что работник не прошел испытание

[Определение 1-го КСОЮ от 10.10.2022
№ 88-21830/2022](#)

Работника восстановят, если **не указано с какими обязанностями он** не справился

[Определение 1-го КСОЮ от 21.11.2022
№ 88-30187/2022](#)

Разные основания увольнения по итогам испытания в уведомлении и приказе являются **нарушением**

[Определение 4-го КСОЮ от 08.07.2021
№ 88-16196/2021](#)

Работника, не привлекавшегося к дисциплинарной ответственности, **можно уволить** в связи с **неудовлетворительным** результатом испытания

Обзор практики Конституционного Суда РФ за четвертый квартал 2022 года

Несоответствие должности. Выводы судов



Работника **нельзя** уволить по результатам аттестации, если:

Он **с опозданием** был уведомлен о проведении аттестации

[Определение 9-го КСОЮ от 19.05.2022 № 88-4232/2022](#)

Он **не подлежал** аттестации

[Определение 4-го КСОЮ от 20.01.2022 по делу № 88-4311/2022](#)

Ему **не предложены** подходящие вакантные должности

[Определение 2-го КСОЮ от 29.04.2021 по делу № 88-10210/2021](#)

Аттестационная комиссия **формально** оценила деловые качества работника

[Определение 8-го КСОЮ от 13.04.2021 № 88-6046/2021](#)

Аттестация проведена **без создания** комиссии

[Определение 3-го КСОЮ от 20.04.2022 № 88-5364/2022](#)

Аттестация проведена **при отсутствии** кворума

[Определение 5-го КСОЮ от 24.05.2022 № 88-3638/2022 по делу № 2-1012/2021](#)

Утрата доверия. Выводы судов



Работника **можно** уволить в связи с утратой доверия, если:

Он **непосредственно работает** с деньгами или товаром.
При этом необходимо соблюсти **порядок применения**
дисциплинарных взысканий

*Постановление Пленума Верховного
Суда РФ от 17.03.2004 № 2*

Он **умышленно или по неосторожности** совершил
действия, которые причинили / могли причинить
имущественный вред + имеются конкретные
документально оформленные факты, подтверждающие
невозможность доверять работнику ценности

[Определение 2-го КСОЮ от 13.01.2022
по делу № 88-1892/2022](#)

С ним **невозможно** продолжение трудовых отношений,
независимо от предшествующего поведения
и его отношения к труду

[Определение 3-го КСОЮ от 12.12.2022
по делу № 88-20483/2022, Определение 1-
го КСОЮ от 06.12.2021
№ 88-29452/2021](#)

Утрата доверия. Выводы судов



Работника **нельзя** уволить в связи с утратой доверия, если:

Не доказана его вина в недостатке вверенных ему ценностей

*Обзор практики утв. Президиумом
Верховного Суда РФ 09.12.2020*

Должность работника / вид выполняемых им работ **отсутствует в перечне** должностей, с которыми можно заключать договоры о полной материальной ответственности*

[Определение 2-го КСОЮ от 13.01.2022 по делу № 88-1892/2022](#), [Определение 8-го КСОЮ от 28.07.2022 № 88-14226/2022](#)

Работодатель не обеспечил **условия для хранения** вверенного имущества, не исключил **доступ посторонних лиц** к нему

[Определение 1-го КСОЮ от 26.09.2022 № 88-22618/2022](#); [Определение 8-го КСОЮ от 15.04.2021 № 88-6157/2021](#)

Ущерба причинен не работодателю, а **иному юридическому лицу**

[Определение 8-го КСОЮ от 21.04.2022 № 88-8160/2022](#)

Служебное расследование. Зачем проводить

- Проверка **наличия оснований** для применения к работнику взыскания
- Необходимо издать **приказ** о проведении служебного расследования
- Комиссия должна **оценить** собранные документы и **дать предложения** по итогам расследования
- Необходимо составить **акт** служебного расследования
- **Начало расследования:** в день, когда стало известно о проступке
- Оптимальный срок проведения расследования: **7-10 рабочих дней**

ЧАСТЬ III. Развитие судебной практики по спорам о сокращении штата. Конкретные примеры расширения требований к процедуре увольнения через судебные акты

Сокращение штата. Выводы судов



«Решение работодателя о сокращении штата работников и как следствие из этого - **одностороннее изменение** работодателем условий трудового договора **в самой острой** его форме, нарушающей конституционное право работника на труд, - в форме расторжения трудового договора, недопустимо в произвольной форме и **должно быть доказано** работодателем ссылками на влияние на производственный процесс **экономических, технических, организационных и иных факторов**».

[Определение Верховного Суда РФ от 03.12.2007 № 19-В07-34](#), [Определение 2-го КСОЮ от 06.12.2022 по делу № 88-28531/2022](#), [Определение 2-го КСОЮ от 11.01.2022 № 88-30549/2021](#) и др.

Сокращение штата. Выводы судов



Коммуникация с работником по вопросу расторжения трудового договора **до начала** процедуры сокращения штата, может быть расценена судом как основание **фиктивности** сокращения

Определение 4-го КСОЮ от 23.11.2021 по делу № 88-23008/2021, [Определение 9-го КСОЮ от 10.03.2022 № 88-2286/2022](#)

В случае **восстановления** упраздненной должности в штатном расписании, суд может увидеть **злоупотребление** правом со стороны работодателя

[Определение 8-го КСОЮ от 10.11.2022 № 88-19756/2022 по делу № 2-695/2022](#)

Работницу, которая **не сообщила** о беременности, **нельзя** уволить по сокращению штата

Определение 2-го КСОЮ от 12.01.2021 по делу № 88-1395/2021, [Определение 8-го КСОЮ от 02.02.2021 № 88-1439/2021](#)

При сокращении работника с **разъездным** характером работы нужно предлагать вакансии **во всех регионах** РФ

[Определение 2-го КСОЮ от 08.12.2022 по делу № 88-28314/2022](#)

Сокращение штата. Выводы судов



Работодатель **обязан** предложить работнику все подходящие **вакантные должности**:

(1) как в самой организации работодателя, так и во всех ее **филиалах** и **обособленных подразделениях** в данной местности;

(2) уже **предложенные** другим сокращаемым работникам, даже если они согласились на перевод

*Обзор практики утв. Президиумом
Верховного Суда РФ 09.12.2020*

При сокращении работника с **разъездным** характером работы нужно предлагать вакансии **во всех регионах** РФ

[Определение 2-го КСОЮ от 08.12.2022
по делу № 88-28314/2022](#)

В случае **отказа** работника от перевода в другую местность при **передаче** его функции третьему лицу, увольнение возможно **только** по сокращению штата

[Постановление Конституционного Суда
РФ от 20.01.2022 № 3-П](#)

ЧАСТЬ IV . Развитие судебной практики по спорам об увольнении за нарушение дисциплины: прогул, как отражение последствий релокации

Дисциплинарная процедура. Выводы судов



После применения дисциплинарного взыскания нельзя **изменять приказ** о его наложении **без согласия** работника

[Определение 3-го КСОЮ от 30.11.2022 № 88-18575/2022](#); [Определение 6-го КСОЮ от 19.01.2023 по делу № 88-630/2023, 2-213/2022](#); [Определение 8-го КСОЮ от 27.01.2022 № 88-2057/2022](#)

Резолюция на служебной записке о применении взыскания поставленная **раньше получения объяснений** от работника является нарушением

[Определение 1-го КСОЮ от 01.08.2022 № 88-17833/2022](#); [Определение 1-го КСОЮ от 01.08.2022 № 88-21006/2022](#)

Отсутствие конкретизации дисциплинарного проступка в приказе может повлечь признание процедуры **незаконной**

[Определение 5-го КСОЮ от 08.11.2022 № 88-8642/2022 по делу № 2-910/2022](#); [Определение 3-го КСОЮ от 21.09.2022 № 88-13433/2022](#); [Определение 1-го КСОЮ от 14.06.2022 по делу № 88-15813/2022](#); [Определение 4-го КСОЮ от 09.08.2022 по делу № 88-22620/2022](#)

Прогул. Выводы судов



Необходимо запрашивать объяснения за
все дни прогула

[Определение 5-го КСОЮ от 15.11.2022
№ 88-8733/2022](#)

Фиксации отказа от дачи объяснений
отсутствия без их запроса **недостаточно**

[Определение 1-го КСОЮ от 28.11.2022
№ 88-29926/2022](#)

Изменение даты вылета – **уважительная
причина** невыхода на работу

[Определение 6-го КСОЮ от 21.07.2022
№ 88-15373/2022](#)

Справка о приеме у врача **не является**
уважительной причиной отсутствия работе

[Определение 5-го КСОЮ от 14.04.2022
№ 88-3742/2022](#)

Прогул. Выводы судов



Прогула нет, если работник **фактически** работал дистанционно и работодатель **принимал** выполненную работу

[Определение 2-го КСОЮ от 09.02.2021 № 88-934/2021 по делу N 2-3741/2020;](#)
[Определение 9-го КСОЮ от 14.10.2021 № 88-8253/2021](#)

Увольнение за невыход на связь дистанционного работника требует **соблюдения ст. 193 ТК РФ**

Апелляционное определение Тверского областного суда от 28.07.2022 по делу № 2-584/2022, 33-2673/2022

Уход за больным родственником признается **уважительной причиной неявки** на работу

Определение 5-го КСОЮ от 19.01.2023 по делу № 2-290/2022

Необходимо запрашивать объяснения за **все дни прогула**

[Определение 5-го КСОЮ от 15.11.2022 № 88-8733/2022](#)

ЧАСТЬ V . Развитие судебной практики по спорам о выплатах: от требований о премиях до перерасчета оплаты отпуска за 10 лет

Споры о выплатах. Выводы судов



Премия по ч. 1 ст. 191 ТК РФ применяется по усмотрению работодателя и **не является гарантированной**

[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 27.06.2022 № 16-КГ22-12-К4](#)

Материальная ответственность работодателя наступает только при нарушении срока выплаты начисленных сумм, причитающихся работнику. В случае **неначисления** соответствующих сумм критерий просрочки **отсутствует**

[Определение 1-го КСОЮ от 21.03.2022 № 88-8015/2022, Определение 8-го КСОЮ от 29.03.2022 № 88-6430/2022, Определение 3-го КСОЮ от 02.03.2022 № 88-1722/2022, Определение 1-го КСОЮ от 25.04.2022 № 88-11198/2022, Определение 2-го КСОЮ от 15.12.2020 по делу № 88-26040/2020, др.\)](#)

Суд признает **незаконным** отказ в выплате разовой премии нескольким работникам, в случае отсутствия **конкретных критериев** для принятия соответствующего решения

[Определение 7-го КСОЮ от 26.01.2023 по делу № 88-1324/2023](#)

Споры о выплатах



После **начисления и выплаты** годовой премии необходимо **произвести перерасчет** суммы компенсации за неиспользованный отпуск (*Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922*).

Средний заработок для расчета выплат за отпуск **не подлежит** индексации, если оклад повышается только отдельным работникам организации

[Определение 7-го КСОЮ от 13.12.2022 по делу № 88-19730/2022](#), [Определение 9-го КСОЮ от 05.11.2020 № 88-7331/2020 по делу № 2-3029/2019](#)



Для **обращения в суд** с требованием о взыскании не выплаченной премии



Со **дня**, установленного для **выплаты** премии



Пропущенный по уважительной причине срок может быть **восстановлен**

Casebook

Ваши вопросы?



Маргарита Егиазарова

Старший юрист, к.ю.н.
АЛРУД
E: megiazarova@alrud.ru



Мария Невежина

Старший юрист, к.ю.н.
АЛРУД
E: mnevezhina@alrud.com





Трудовая практика АЛРУД



Правовой подкаст АЛРУД
"Be Aware and Share"



| АЛРУД |

Casebook

Не пропускайте анонсы мероприятий.

Инструкции, советы и лайфхаки по автоматизации
работы юристов



t.me/pravotech



vk.com/pravotech



youtube.com/@PRAVOTECHVIDEO