

Грамотно уволить работника и не попасть под суд



Анастасия Котельникова,
старший юрист Юридического
центра «Глосса»

В ситуации судебного спора с работником, считающим себя неправомерно уволенным, может оказаться любая компания. А размеры претензий получаются нешуточные. Как оформлять документы, чтобы застраховать себя от вердикта суда в пользу обиженного работника?

Исходя из данных судебной практики, большая часть споров, рассматриваемых в судах общей юрисдикции Московского региона, касается вопросов восстановления на работе вследствие неправомерного увольнения и выплаты заработной платы за время вынужденного прогула.

Не довести дело до суда

Крайне желательно, чтобы работодателем была составлена (и, безусловно, соблюдалась) инструкция по порядку увольнения. В инструкции следует перечислить возможные действия работника и перечень необходимых к выполнению процедур, выполняемых различными работниками.

Как показывает практика, наличие перед глазами кадрового работника четкого и понятного документа, содержащего алгоритм действий по увольнению, существенно сокращает количество допускаемых при оформлении увольнения ошибок.

Такое действие работника, как подача заявления об увольнении, должно быть проконтролировано работником кадровой службы. В частности, необходимо проверить, чтобы заявление было подано в письменной форме. В заявлении должна быть указана дата подачи и дата увольнения. Если работник не указал в заявлении дату увольнения, нужно попросить восполнить этот пробел. Письменное заявление от работника нужно принять и зарегистрировать в журнале входящих документов.

В инструкции следует четко прописать, что необходимо делать в случае увольнения работника в период испытательного срока или в связи с невозможностью продолжения работы. ▶

Также необходимо прописать отдельные ситуации (например, увольнение работника до того, как он отработал предоставленный ему авансом отпуск, или порядок увольнения для материально ответственных лиц).

Документы следует оформлять вовремя.

Документы для увольнения, особенно для увольнения за прогул, составляются без участия и уведомления работника, да еще и задним числом.

...обязательно посещайте заседания суда, без вашего присутствия приговор будет вынесен в пользу истца...

Нестыковки и противоречия в таких документах нередко становятся причиной проигрыша в суде, даже если работник действительно совершил дисциплинарное правонарушение.

Судебная инстанция

Если же спор все-таки был перенесен в суд, работодателю рекомендуется обратить внимание на следующее.

В соответствии с ч. 1 ст. 392 ТК РФ работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой и второй настоящей статьи, они могут быть восстановлены судом.

Пропуск работником срока обращения в суд – одно из распространенных оснований для отказа работника в иске.

Следовательно, работодатель обязательно должен заявить суду о пропуске срока, если таковой имеет место.

Так, в одном из судебных дел работнику было отказано в иске на том основании, что «...увольнение истца произведено с соблюдением норм трудового законодательства, при наложении взыскания ответчиком учитывались тяжесть дисциплинарного проступка, его обстоятельство, а также предшествующее поведение истца и его отношение к труду».

В данном деле работодатель построил свою защиту на основании правильно составленных локальных нормативных актов и иных документов.

Суд учел, что приказом № 1 от 30.12.2009 директора Московского филиала некоего общества с ограниченной ответственностью (далее – Общество) установлен для работников филиала режим работы с пятидневной рабочей неделей и продолжительностью рабочего дня 8 часов (с 9–00 до 18–00). 15.02.2010 составлен акт о том, что работник отсутствовал на рабочем месте с 9–00 до 15–20.

С приказом истец был ознакомлен, но расписаться в ознакомлении отказался (о чем работодателем также был составлен соответствующий акт).

Приказом № 4 от 17.02.2010 коммерческого директора Общества истец был уволен за грубое нарушение трудовых обязанностей, в ознакомлении расписаться отказался (о чем работодателем был составлен соответствующий акт). В результате суд также не усмотрел нарушения порядка увольнения истца.

Я в домике

Кроме того, одной из причин частых судебных проигрышей работодателя является его нежелание участвовать в судебных разбирательствах.

Множество судебных дел завершились в пользу работника только потому, что работодатель не захотел осуществлять свое право на участие в суде.

Примером «полезности» участия в судебном разбирательстве может служить следующее дело.

Так, Благовещенский городской суд отказал гражданину в иске к прокуратуре Амурской области о восстановлении на работе.

Суд, рассматривая дело, отверг доводы истца о том, что заявление об увольнении по собственному желанию было написано им вынужденно, поскольку согласно представленным работодателем документам увольнению предшествовал документально засвидетельствованный факт совершения им проступка, порочащего честь прокурорского работника и являющегося самостоятельным основанием для увольнения истца.

Суд пришел к выводу, что гражданину было предоставлено право выбора основания увольнения, и тот факт, что он выбрал увольнение по ст. 80 ТК, а не по порочащим основаниям, свидетельствует о добровольности волеизъявления работника.

Таким образом, положение работодателя в споре зависит от полноты, правильности и своевременности оформления документов, а также отказа от пренебрежительного или легкомысленного отношения к суду.

несекретные материалы

Недавние прецеденты

За давностью лет

Истец обратилась в Дорогомиловский районный суд г. Москвы с иском к ответчику ЗАО «Центурион Альянс».

Требования были такими: восстановление на работе в должности первого заместителя генерального директора ЗАО «Центурион Альянс»; взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула с 02.12.2009 по день принятия решения с производством индексации по ставке рефинансирования ЦБ РФ; компенсации морального вреда, судебных расходов, в том числе расходы на представителя (определение Московского городского суда от 18.04.2011 по делу № 33-11342/2011).

В иске было отказано, поскольку истечение срока давности является самостоятельным основанием для отказа в иске, а судом не установлено наличие у истца уважительных причин пропуска срока для обращения с иском в суд.

Справедливое наказание

Истец обратился в Дубненский городской суд Московской области с иском к ООО «ПКФ «Блюз» о восстановлении на работе, взыскании оплаты за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В удовлетворении иска отказано, так как суд пришел к обоснованному выводу, что увольнение истца произведено с соблюдением норм трудового законодательства, при наложении взыскания ответчиком учитывались тяжесть дисциплинарного проступка, его обстоятельства, а также предшествующее поведение истца и его отношение к труду (определение Московского областного суда от 24.08.2010 по делу № 33-16437).

101 месяц прогула

В июле 2011 года истец обратился в Домодедовский городской суд Московской области с иском к ОАО «Белостолбовский кирпичный завод» и просил взыскать с ответчика заработную плату за 101 месяц его вынужденного прогула и компенсацию морального вреда.

В обоснование иска он ссылался на то, что 17.12.2002 был уволен из ОАО «Белостолбовский кирпичный завод» с должности инженера по техническому надзору за строительством по инициативе работодателя.

После увольнения расчет с ним работодатель не произвел, трудовую книжку и обходной лист не выдал.

В удовлетворении исковых требований о взыскании заработной платы и возмещении морального вреда отказано правомерно, так как истец пропустил установленный статьей 392 ТК РФ срок для обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора (определение Московского областного суда от 09.08.2011 по делу № 33-17975).

Личная забастовка

В марте 2011 года истец обратился в Лефортовский районный суд г. Москвы с исковыми требованиями к ОАО «ТАМП» о взыскании заработной платы за период с 11.05.2010 по 01.03.2011, компенсации за задержку заработной платы за указанный период, компенсации за нанесение морального вреда и за неиспользованный отпуск.

Он указывал на то, что работает в должности водителя отдела логистики, в связи с задержкой выплаты заработной платы приостановил трудовую деятельность.

Однако до настоящего времени ответчиком не компенсирована заработная плата за период приостановления трудовой деятельности, поэтому истец не возобновил выполнение трудовых функций (определение Мосгорсуда от 20.06.2011 по делу № 33-14508).

Иск истца частично удовлетворен. С ОАО «ТАМП» в пользу истца взыскан средний заработок с учетом компенсации за период приостановления трудовой деятельности, а также компенсация морального вреда.

Права без обязанностей

В мае 2011 года истец обратилась в Савеловский районный суд Москвы с иском к бывшему работодателю – аудиторской компании – о взыскании компенсации за неиспользованный отпуск и процентов за нарушение сроков выплаты компенсации, ссылаясь на нарушение своих трудовых прав по вине ответчика (постановление президиума Мосгорсуда от 03.06.2011 по делу № 44г-100/11).

Решением Савеловского районного суда от 04.02.2010 в удовлетворении заявленных исковых требований отказано. Постановлением президиума Мосгорсуда от 03.06.2011 решение Савеловского суда отменено; дело направлено на новое рассмотрение ■