

Увольнение по собственному желанию: минимизируем риски

1. Трудовое законодательство – минное поле для работодателей. Все руководители ищут надежных, честных и ответственных сотрудников. На собеседовании кажется, что соискатель подходит, и вы приглашаете его. Но проходит неделя, месяц — вы понимаете, что деловые и личные качества работника не соответствуют вашим требованиям. Случается, что попытка расстаться с сотрудником, который не устраивает работодателя, заканчивается судебным спором с восстановлением на работе, выплатой среднего заработка за период вынужденного прогула и компенсации морального ущерба. Суды также часто следуют по траектории защиты работника как наиболее слабой стороны и восстанавливают таких сотрудников на работе, что несет финансовые и репутационные потери для работодателя.

2. Причины увольнения по собственному желанию, которые в дальнейшей оспаривают сотрудники, как правило, две:

1. работник не хотел увольняться, но работодатель его заставил (шантажировал, угрожал, ввел в заблуждение);

2. работник сам подал заявление в эмоциональном порыве, а потом передумал, но отозвать заявление на увольнение по собственному желанию работодатель ему не дал.

Споры по этому вопросу достаточно напряженные. Они часто строятся на свидетельских показаниях и косвенных подтверждениях. Конечно, работодатель вряд ли в открытую будет угрожать и шантажировать работника, еще и позволив ему собрать вещественные доказательства. Однако судебные разбирательства по этой причине все равно возникают часто.

Работодатель всегда сможет доказать факт доброй воли работника, если будет следовать двум принципам:

1. не прибегать к увольнению по собственному желанию в случае, когда фактически хочет «избавиться» от сотрудника;

2. не давать шаблоны (образцы) документов — заявление работника об увольнении по собственному желанию должно быть составлено самостоятельно и отражать реальные его причины.

3. Ошибки работодателей, из-за которых они проигрывают трудовые споры

Если работник и работодатель не находят взаимопонимания, их трудовые отношения заканчиваются в суде. Вот решения суда, которые закончились для работодателей проигрышем. Разберем их ошибки.

Не соблюден порядок наложения дисциплинарного взыскания

Суть спора. В суде работник потребовал признать незаконным наложение дисциплинарного взыскания в виде увольнения, а также восстановить его в должности и выплатить зарплату за период вынужденного прогула. Первая и апелляционная инстанции поддержали работодателя, однако Верховный суд отменил эти решения. Он указал, что в приказе о наложении на сотрудника дисциплинарного взыскания нет информации о проступке, который стал основанием для наказания.

Выводы суда. Рассматривая дела о наложении дисциплинарных взысканий и их последствий, суды должны проверять, был ли работодателем соблюден порядок наложения дисциплинарных взысканий ([Определение Верховного суда от 12 марта 2018 № 18-КГ17-290](#)).

Не проведена полная проверка обстоятельств недостачи, не получены объяснения с наказанного работника

Суть спора. Общество обратилось в суд с требованием взыскать с работника деньги в размере выявленной ранее недостачи. Работник был руководителем организации и материально ответственным лицом. В ходе передачи дел при его увольнении выявили недостачу больше 200 тысяч рублей. Суды первой и апелляционной инстанции поддержали работодателя. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда РФ обратила внимание нижестоящих судов на то, что комиссия проводила проверку в отсутствие виновного лица. В материалах проверки нет объяснений работника и сведений о его ознакомлении с материалами проверки.

Выводы суда. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести полную проверку обстоятельств произошедшего и истребовать от работника письменные объяснения ([Определение Верховного суда от 07 мая 2018 № 66-КГ18-6](#)).

Сумма ущерба не подтверждена документально

Суть спора. Предприниматель, занимавшийся торговлей, подал в суд на бывшего продавца для взыскания суммы недостачи, выявленной в ходе ревизии. Суды двух

инстанций поддержали предпринимателя, но в Верховном Суде судебная коллегия по гражданским делам отменила их решения. Основание отмены — неправильное оформление бухгалтерских документов, по которым устанавливалась сумма ущерба, и сведения о том, что у работодателя трудились продавцы, не оформленные официально.

Выводы суда. Работодатель обязан точно и достоверно доказать сумму ущерба и тот факт, что ущерб причинен именно виновным лицом ([Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда РФ от 20 августа 2018 № 18-КГ18-126](#)).

4. Соблюдайте правила безопасного увольнения!

Правило №1. Всегда устанавливайте сотруднику испытательный срок и закрепляйте это письменно в трудовом договоре или соглашении о прохождении испытания. Так вы оцените деловые качества сотрудника и сможете законно расстаться с некомпетентными или неподходящими соискателями.

Правило №2. Если на вас подали в суд, проверьте, соблюдает ли работник срок для обращения. Срок пропущен — заявляйте о прекращении дела. Исковая давность для индивидуальных трудовых споров — 3 месяца, для требований о восстановлении на работе — 1 месяц с момента увольнения.

Правило №3. Тщательно готовьтесь к заседанию. Последствия судебного разбирательства для работодателя зависят от принятого решения. Если оно будет в пользу работника — придется выплатить среднюю зарплату за вынужденный прогул сотрудника с момента увольнения до вынесения решения суда. Также с работодателей часто взыскивают суммы компенсации морального вреда, судебные расходы, компенсацию за неиспользованный отпуск (из расчета 2,33 дня за каждый отработанный месяц), госпошлину за рассмотрение дела в суде.

Если решение в пользу работодателя — нести расходы на ведение дела в суде и услуги стороннего юриста или адвоката придется самостоятельно. Взыскать деньги, потраченные на суд, с бывшего сотрудника нельзя (ст. 88, 94 ГПК РФ, 393 ТК РФ).

Правило №4. Не удерживайте у себя трудовую книжку сотрудника, даже если он должен фирме денег. Работодатель обязан в последний рабочий день выдать работнику трудовую книжку. Если этого не сделать, суд посчитает, что работник не мог устроиться на другую работу, и обяжет вас выплатить среднюю зарплату за период, пока трудовая книжка была у вас (ст. 80 ТК РФ).

Правило №5. Взыскивая материальный ущерб с работника, подготовьте документы, подтверждающие вину сотрудника и размер убытков, причиненных организации. Если

вина должна быть подтверждена официальными бумагами государственных органов, получите их.

Правило №6. Размер максимального принудительного удержания — 20% от зарплаты после вычета НДФЛ. В отдельных случаях, установленных законом, сумма выплаты может достигать 50%. Если работник платит алименты или другие платежи по исполнительным листам, сумма вычетов не может превышать 50%. Чтобы ускорить возмещение ущерба, сотрудник и работодатель заключают добровольное соглашение, по которому процент удержания устанавливается в большем размере либо в счет погашения долга работник передает организации свое имущество.

Правило №7. Соблюдайте трудовое законодательство. Следите за сроками оформления трудовых договоров, сроками выплаты заработной платы, ведите документацию по охране труда, вовремя заносите записи в трудовые книжки. Будьте внимательны и аккуратны, чтобы ГИТ не могла к вам придираться и наложить штраф по формальным основаниям.

5. Используйте в работе СПС КонсультантПлюс

В системе КонсультантПлюс рассмотрены различные ситуации, в которых возможен судебный спор с работниками, и приведена соответствующая судебная практика, например:

-  [Позиции судов по спорным вопросам. Трудовое право: Увольнение временно исполняющего обязанности работника \(КонсультантПлюс, 2023\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Позиции судов по спорным вопросам. Трудовое право: Увольнение совместителя с основного места работы \(КонсультантПлюс, 2023\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Позиции судов по спорным вопросам. Трудовое право: Удержания при увольнении \(КонсультантПлюс, 2023\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Позиции судов по спорным вопросам. Трудовое право: Особенности увольнения дистанционного работника по разным основаниям \(КонсультантПлюс, 2023\) {КонсультантПлюс}](#)
-  [Позиции судов по спорным вопросам. Трудовое право: Увольнение работника в связи с лишением специального права \(КонсультантПлюс, 2023\) {КонсультантПлюс}](#)

Из каждого материала ИБ «Позиции судов по спорным вопросам» Вы можете перейти к перечню сопутствующих документов по теме, чтобы узнать больше нюансов и получить ответы на возможные вопросы.

