

**Трудовые споры:  
как изменилась практика  
и какие новые вопросы  
приходится решать  
компаниям**



**Юрий Иванов**  
Советник практики  
трудового права  
Alumni Partners, адвокат

## Тенденции в судебной практике по трудовым спорам



## Увольнение по соглашению сторон

### Раньше было так:

- ✓ Не исследовались обстоятельства, вызвавшие заключение соглашения;
- ✓ Соглашение нельзя было отменить в одностороннем порядке;
- ✓ Суд исследовал исключительно наличие или отсутствие фактов принуждения работника к подписанию соглашения;
- ✓ Получение выходного пособия – доказательство добровольности;
- ✓ Бремя доказывания – на работнике.



## Увольнение по соглашению сторон

### Как сейчас:

Стороны должны дать согласие **не только на возможность** заключения соглашения, но и на наступление правовых **последствий** соглашения;




Работник – слабая сторона, если он оспаривает соглашение, у него отсутствовало **волеизъявление** на его заключение;

Судами должны быть установлены **причины** заключения соглашения;

У работника должна быть **осознанный выбор**.

# Увольнение по инициативе работника

## Раньше было так:

-  Работник мог обжаловать увольнение если работодатель оказывал давление / принуждал к подаче заявления
-  Бремя доказывания давления/принуждения лежало на работнике
-  Предоставление работнику права выбора – увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 или по инициативе работника не являлось принуждением



## Увольнение по инициативе работника в 2019 г.

Работник уволена  
по собственному  
желанию



Работник узнала о  
беременности



Работник обратилась к работодателю с  
просьбой о восстановлении на работе,  
в чем ей было отказано

### Мосгорсуд: увольнение незаконно, поскольку

- ✓ на момент написания заявления работник:
  - была беременна;
  - не имела иных источников дохода, а также предложений о трудоустройстве;
  - в связи с этим увольняться с работы по собственной воле работник не имела намерения;
  - увольнение по ст. 80 ТК РФ предполагает отсутствие спора между работником и работодателем по поводу увольнения;
  - работодатель произвел увольнение работника по собственной инициативе с нарушением запрета (ч. 1 ст. 261 ТК РФ).

*Апелляционное определение Московского городского суда № 33-36322/2019 от 14.08.2019*

# Увольнение по инициативе работника

## Как сейчас:



Были ли действия работника при подаче заявления **добровольными и осознанными**.



Было ли работодателем **разъяснено право отозвать** заявление и в какие сроки



Понимались ли работником **последствия** написания заявления



Выяснялись ли работодателем **причины подачи** работником заявления



Были ли работодателем разъяснены работнику такие **последствия**



Выяснялся ли вопрос о **трудоустройстве** работника к другому работодателю

# Увольнение по сокращению

## Предложение вакантных должностей



При сокращении **всем** сокращаемым нужно предлагать **все** вакансии



Если несколько работников откликнулись на вакансию, нужно исследовать **преимущественное право** на оставление на работе (ст. 179 ТК РФ)

*Определение СК по гражданским делам ВС РФ № 53-КГ20-4-К8 от 14.09.2020*

*Определение СК по гражданским делам ВС РФ № 53-КГ20-20-К8 от 18.01.2021*

*Определение СК по гражданским делам ВС РФ № 53-КГ20-23-К8 от 25.01.2021*

*Определение СК по гражданским делам ВС РФ № 53-КГ20-15-К8 от 25.01.2021*



## Увольнение по сокращению



**Позиция ВС РФ и КС РФ:** работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения

*Постановление Конституционного Суда РФ № 45-П от 19.12.2018, п. 10*  
*Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004*

**В последнее время суды чаще исследуют экономическую обоснованность сокращения**

## Увольнение «по статье»



В последнее время суды наиболее часто исследуют следующие обстоятельства:

Имелись ли у  
работника **ранее**  
дисциплинарные  
взыскания



**Отношение**  
работника к труду,  
нарушал ли он  
ранее ПВТР



Возможно ли **менее строгое**  
взыскание, исходя из  
принципов справедливости,  
соразмерности и гуманизма

Увольнение работника, долгое время добросовестно исполнявшего трудовые обязанности, не допускается

## Увольнение «по статье» незаконно:



При **краткосрочности** периода допущенных нарушений



При отсутствии периода, в течение которого может быть достигнуто **воспитательное воздействие** ранее наложенного взыскания

*Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции № 88-5332/2019 от 11.02.2020*

*Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции № 88-6490/2021 от 16.03.2021*

# Увольнение за прогул (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

## На что следует обратить внимание при увольнении за прогул

Сам по себе прогул – <b>не всегда основание</b> для увольнения	Особое внимание нужно уделить <b>уважительности</b> причины отсутствия
В период временной нетрудоспособности <b>нельзя</b> требовать объяснения	Предпринял ли работник <b>меры</b> по обеспечению работы в период отсутствия

*Определение СК по гражданским делам ВС РФ № 5-КГ19-98 от 12.08.2019*

*Определение СК по гражданским делам ВС РФ № 18-КГ20-37 от 24.08.2020*

*Определение СК по гражданским делам ВС РФ № 5-КГ19-81 от 01.07.2019*

*Определение СК по гражданским делам ВС РФ № 5-КГ19-106 от 16.09.2019*

*Определение СК по гражданским делам ВС РФ № 5-КГ19-81 от 01.07.2019*

*Определение СК по гражданским делам ВС РФ № 69-КГ20-3 от 17.08.2020*

**Дистанционная работа из-за  
границы: проблемы и  
рекомендации.**

## Что такое дистанционная работа?



Трудовая функция выполняется вне места нахождения работодателя (филиала, представительства, обособленного подразделения)



Место, где работник осуществляет трудовую функцию, ни прямо, ни косвенно не находится под контролем работодателя



Коммуникация происходит с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, в т.ч. Интернет



## Виды дистанционной работы

### Постоянная

В течение всего срока действия  
трудового договора

### Временная

Непрерывно, до 6 месяцев

### Комбинированная

Чередуются работа на стационарном  
рабочем месте и дистанционная  
работа

### «Экстраординарная»

Вид временной дистанционной  
работы в исключительных  
обстоятельствах



## Как оформить дистанционную работу?

**Трудовой договор**

**Дополнительное соглашение**

к действующему трудовому договору

**Локальный нормативный акт (Положение о  
дистанционной работе)**

(при экстраординарной дистанционной работе обязательно,  
при других видах дистанционной работы опционально)





## Содержание документов

### Трудовой договор

- ✓ Определён ли город/регион выполнения работником трудовой функции?
- ✓ Установлены ли конкретные часы работы работника или он определяет их по своему усмотрению?
- ✓ Установлен ли запрет на работу из-за рубежа?



## Содержание документов

### Положение о дистанционной работе (в части некоторых обязанностей):

- Порядок коммуникации по электронной почте: регулярно проверять электронную почту, подтверждать получение писем, быть на связи в течение рабочих часов;
- Обеспечивать получение бумажной корреспонденции;
- Незамедлительно сообщать о болезни, больничном, его продлении и открытии;
- Использовать только корпоративное оборудование / корпоративные средства связи;
- Соблюдать порядок общения через сервисы видеосвязи;
- Соблюдение порядка общения посредством мобильной связи, SMS, мессенджеров (в т.ч. корпоративных);
- Порядок обращения с бумажной корреспонденцией.

# Оформление кадровых документов с дистанционным работником

1

## На бумаге

Обязательно применяется для:

- направления работнику документов, связанных с работой (если работник не просит направить документы в электронном виде);
- предоставления работником больничных (за исключением электронных больничных).

2

## С использованием УКЭП работодателя и УКЭП (УНП) работника

Обязательно применяется для заключения, изменения и расторжения в эл. виде следующих документов:

- трудовые договоры;
- дополнительные соглашения к трудовым договорам;
- договоры о материальной ответственности;
- документы о прекращении договоров.

# Оформление кадровых документов с дистанционным работником

3

## В ином порядке

Может применяться для любых иных случаев, включая:

- ознакомление работника с ЛНА, приказами, уведомлениями;
- предоставление работником объяснений, заявлений.

Подразумевает:

- обмен документами с использованием других видов ЭП или;
- обмен документами в иной форме, позволяющей зафиксировать получение документов (должен быть урегулирован в ЛНА и/или трудовом договоре).

## Работник может работать за границей? Подход госорганов



ТК РФ действует только на территории РФ



Обеспечение работодателем безопасных условий труда не представляется возможным



Нужно заключать гражданско-правовой договор

---

Гражданин РФ не может работать за границей по дистанционному договору



## Наше мнение

- ТК РФ не запрещает работу из-за рубежа по дистанционному договору;
- Само понятие дистанционной работы не подразумевает, что работодатель в принципе знает, где находится дистанционный работник;
- У компании очень ограниченный перечень обязанностей по охране труда и все они выполнимы в отношении дистанционных работников (даже находящихся вне России);
- Расследование несчастных случаев в отношении дистанционных работников осуществляется в том же порядке, что и в отношении «офисных» работников, находящихся в зарубежной командировке;
- ТК РФ напрямую запрещает регулировать трудовые отношения гражданско-правовыми договорами.



## Обязанности по охране труда

- Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Выполнение обязательных предписаний госорганов;
- Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- Ознакомление с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.



## НДФЛ при дистанционной работе

Содержание договора	Квалификация	Ставка НДФЛ (нерезидент)*	Ставка НДФЛ (резидент)	Обоснование
В договоре указано место работы за пределами РФ	Доход считается полученным от источника за пределами РФ	0%	13%/15% декларируется и уплачивается сотрудником	пп. 6 п. 3 ст. 208 НК РФ Письмо Минфина России от 05.12.2022 N 03-04-06/118683
В договоре место выполнения трудовой функции не указано	Доход считается полученным от источника в РФ	30%	13%/15% компания выступает налоговым агентом	пп. 6 п. 1 ст. 208 НК РФ п. 3 ст. 224 НК РФ

- ✓ Нерезидентом считается лицо, находящееся за пределами РФ суммарно более 183 дней в течение предыдущих 12 месяцев;
- ✓ Необходимо также прояснять возникновение налоговых обязательств в стране нахождения





## Выплата заработной платы в иностранной валюте

- Российское общество выплачивает заработную плату в иностранной валюте сотруднику-резиденту (валютному) на его счет в иностранном банке – операция разрешена, если трудовым договором предусмотрено выполнение трудовых обязанностей за пределами РФ;
- Российское общество выплачивает заработную плату сотруднику-нерезиденту в иностранной валюте на счет этого сотрудника в иностранном банке – операция разрешена. Средства могут быть перечислены как с российского счета общества, так и с его счета в иностранном банке.

# Запрет на работу за рубежом

- 1 Может быть обусловлен спецификой деятельности компании, нежеланием компании отслеживать налоговый статус работника, сложностями с социальным обеспечением и пр.;
- 2 Предоставление возможности работать за рубежом – право, но не обязанность работодателя;
- 3 Если работник несанкционированно уехал:
  - Попросить работника вернуться, назначить встречу в Москве, напомнить о недопустимости работы из-за рубежа;
  - Возможно рассмотреть вопрос об объявлении простоя по вине работника;
  - Можно рассмотреть вопрос об объявлении замечания / выговора;
  - Не поддерживается идея об увольнении за прогул за сам факт выезда из страны.

## Вопросы увольнения



Стандартные основания увольнения применимы в обычном порядке;



Если работник перестал выходить на связь, необходимо «использовать все доступные работодателю способы для связи с работником»



Оформление увольнения либо через электронный документооборот, либо с использованием бумажных версий документов;



Есть дополнительные основания для прекращения трудового договора с дистанционным работником.



Процедура привлечения к дисциплинарной ответственности – можно по электронной почте, но с наличием подтверждения работника о получении извещений от работодателя;

## Дополнительные основания

### Дополнительные основания к расторжению трудового договора:

1

Работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд:

- но работник имеет все возможности для взаимодействия;
- «без уважительной причины» – нужно ли соблюдать ст. 193 ТК РФ?

2

В случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях:

- просто смена региона деятельности (без последствий для компании) не является основанием для увольнения.

Оба случая – это увольнение по инициативе работодателя – необходимо соблюдение гарантий.

## Контакты



**Юрий Иванов**

Советник, Практика трудового права