

# Путеводитель по трудовым спорам

анализ судебной практики по спорным ситуациям, возникающим в сфере трудовых отношений

## Свойства



Описаны спорные ситуации, которые возникают на практике при увольнении работников, с указанием важных обстоятельств, влияющих на исход возможного судебного разбирательства.



Дан краткий анализ судебной практики и позиций судов. Если по вопросу есть две противоположные точки зрения, то приводятся обе позиции с обоснованием, из чего исходил суд в каждом случае.



Приведены аннотации судебных решений разных регионов и точки зрения экспертов в области трудового права. Аннотации содержат:

- требования работника;
- обстоятельства дела;
- вывод суда и его обоснование.



Ссылки на полные тексты судебных решений и консультаций экспертов.



Отдельный раздел посвящен возможным последствиям для работодателя в зависимости от решения суда. В табличной форме указаны действия работодателя в обоих случаях:

- если решение принято в пользу работника;
- если решение принято в пользу работодателя.



Спорные ситуации скомпонованы по темам. Каждая тема выделена в отдельный документ Путеводителя.

## Целевая аудитория

- Юристы. Особенно в средних и больших компаниях.
- Кадровики. Бухгалтеры, которые выполняют функции кадровика. В наименьшей степени кадровики, которые занимаются кадровыми вопросами и в чью компетенцию не входит судебное сопровождение своей деятельности.

## Польза для различных целевых аудиторий

Юристам:

- Дает возможность разобраться в спорной ситуации, используя судебную практику по аналогичным ситуациям, чтобы построить собственную стратегию действий: договориться





с работником во внесудебном порядке или сформировать опровергающие его позицию аргументы.

- Скомпонованная по темам судебная практика позволяет определить вероятность выигрыша/проигрыша работника в суде быстрее, чем это можно сделать, изучая законы и комментарии.
- Раздел «Последствия для работодателя» помогает оценить необходимость доведения дела до суда.

#### **Кадровикам, бухгалтерам, которые выполняют функции кадровика:**

- Помогает быстро изучить тему от начала до конца (не ограничиваясь предметом спора).
- Анализ судебной практики позволяет увидеть альтернативные решения спорной ситуации.
- При подготовке (обновлении) внутренних документов компании, регулирующих трудовые отношения (например, трудовой договор, положение о материальном стимулировании), позволяет уменьшить риск возникновения трудовых споров в дальнейшем.

## Описание

### 1. Содержание

Рассмотрены следующие спорные ситуации:

- при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников;
- при увольнении в связи с истечением срока трудового договора;
- при увольнении за прогул;
- при увольнении по соглашению сторон;
- при увольнении работника по собственному желанию;
- при увольнении в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- при увольнении по результатам испытания;
- при увольнении в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей;
- при увольнении в связи с ликвидацией организации;
- в связи с выплатами при увольнении в случае ликвидации организации или сокращения численности (штата) работников;
- при увольнении в связи с отказом работника от изменения условий трудового договора.

### 2. Куда включается

«Путеводитель по трудовым спорам» включен в раздел «Комментарии законодательства».

## Вопросы для самопроверки

- ❓ В каких ситуациях «Путеводитель по трудовым спорам» будет полезен кадровику?
- ❓ Как с помощью «Путеводителя по трудовым спорам» понять, какие последствия для работодателя несет решение суда в пользу работника?
- ❓ Содержит ли «Путеводитель по трудовым спорам» пошаговые рекомендации, как отказать в приеме на работу?





## Пример 1



Правомерно ли увольнение работника по собственному желанию через две недели после подачи им заявления, если работник просит уволить его ранее этого срока.

Откроем «Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении работника по собственному желанию» и перейдем в п. 3.2.

- 1 Приведены существующие точки зрения по вопросу.
- 2 Каждая позиция обоснована ссылками на судебную практику.
- 3 Краткая аннотация к судебным решениям помогает быстро сориентироваться в деле.
- 4 Можно сразу посмотреть последствия для работодателя в зависимости от решения суда по рассматриваемому вопросу.

Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении работника по собственному желанию

3.1.1. Правомерно ли увольнение работника по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) накануне даты увол...

3.2. Правомерно ли увольнение по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) через две недели после получения работодателем заявления, если работник просит уволить его ранее этого срока?

По этому вопросу есть две точки зрения.

1 **Позиция 1.** Существует судебная практика, согласно которой увольнение работника в такой ситуации является правомерным. Вывод основан на том, что если работник подал заявление с указанием даты увольнения без учета двухнедельного срока предупреждения, установленного ч. 1 ст. 80 ТК РФ, то работодатель вправе уволить работника по истечении двух недель с момента получения заявления.

2 **Позиция 2.** В то же время есть судебная практика, согласно которой увольнение при таких обстоятельствах является неправомерным.

Суды исходят из следующего. Работодатель не вправе в одностороннем порядке менять конкретную дату увольнения, указанную в заявлении работника.

См. также:  
Суть споров >>>

4 [Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>](#)

Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении работника по собственному желанию

3.2. Правомерно ли увольнение по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) через две недели после пол...

2 **Позиция 1.** Увольнение работника позже даты, указанной им в заявлении, но с учетом двухнедельного срока предупреждения, предусмотренного ч. 1 ст. 80 ТК РФ, правомерно.

2 **Апелляционное определение Липецкого областного суда от 14.05.2018 по делу N 33-1517/2018**

**Требования работника:** отменить приказ об увольнении, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В заявлении об увольнении по собственному желанию работник указал дату увольнения: день подачи заявления. Был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ через две недели.

3 **Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Увольнение работника произведено с учетом поданного им заявления и требований ст. 80 ТК РФ. Согласно работодателю на увольнение работника до истечения двухнедельного срока предупреждения отсутствовало. Нарушение работодателем трудового законодательства не доказано.

2 [Аналогичные выводы содержит...](#)

Продолжение примера см. на следующей странице.





Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении работника по собственному желанию

3.2. Правмерно ли увольнение по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) через две недели после пол...

**Позиция 2.** Увольнение работника позже даты, указанной им в заявлении, но с учетом двухнедельного срока предупреждения, предусмотренного ч. 1 ст. 80 ТК РФ, неправомерно.

**2** [Обзор кассационной и надзорной практики судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда за 4 квартал 2006 года](#)

**Требования работников:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дел:** Работники подали заявления об увольнении по собственному желанию с определенных дат, наступающих до истечения двухнедельного срока предупреждения. Работодатели без согласования с работниками уволили их позже указанных дат, но в пределах двухнедельного срока предупреждения.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Решения судов нижестоящих инстанций отменены.

При наличии в заявлении конкретной даты увольнения, указанной работником, работодатель не вправе самостоятельно устанавливать иную дату увольнения.

Док. 5/1

Перейдя по ссылке (4), можно узнать, какие действия потребуются от работодателя в случае вынесения судом решения в пользу работника, и какие в случае если решение будет в пользу работодателя.

Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении работника по собственному желанию

6.2.3. Увольнение по собственному желанию признано законным, поскольку совершенные работником действия...

**7. Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры в связи с увольнением работника по собственному желанию**

Решение в пользу работника >>>

Решение в пользу работодателя >>>

**1. Решение принято в пользу работника: увольнение по собственному желанию признано неправомерным**

Действия работодателя по решению суда	Для информации
1. Выплачивает работнику средний заработок за период вынужденного прогула (ст. ст. 139, 234, 394 ТК РФ)	На практике период вынужденного прогула может составлять от одного месяца до нескольких лет, в среднем - 2 - 12 месяцев (см., например, Апелляционное <a href="#">определение</a> Московского городского суда от 22.12.2021 N 33-50001/2021, Апелляционное <a href="#">определение</a> Новосибирского областного суда от 02.08.2018 по делу N 33-7460/2018, Апелляционное <a href="#">определение</a> Московского городского суда от 22.12.2017 N 33-51769/2017).  Об удержании НДФЛ, в случае если в решении суда размер денежной компенсации указан без разделения на причитающуюся работнику сумму и сумму, подлежащую удержанию в качестве НДФЛ, см. <a href="#">Энциклопедия</a> спорных ситуаций по НДФЛ

Док. 5/1

Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении работника по собственному желанию

1. Решение принято в пользу работника: увольнение по собственному желанию признано неправомерным

**2. Решение принято в пользу работодателя: увольнение по собственному желанию признано правомерным**

Работодатель несет расходы по оплате услуг представителя, не являющегося сотрудником организации (в среднем за 2 - 12 месяцев). Не подлежат возмещению с работника судебные расходы, понесенные работодателем в связи с рассмотрением дела в суде (ст. ст. 88, 94 ГПК РФ). Это обусловлено тем, что работники, которые обратились в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, освобождаются от оплаты судебных расходов согласно ст. 393 ТК РФ (см., например, [Определение](#) Верховного Суда РФ от 22.04.2011 N 89-В11-2, [Обзор](#) кассационной практики Верховного суда Республики Коми по гражданским делам за ноябрь 2011 года).

Док. 5/1

Пример подготовлен по состоянию законодательства и системы КонсультантПлюс на 10 января 2023 г.

