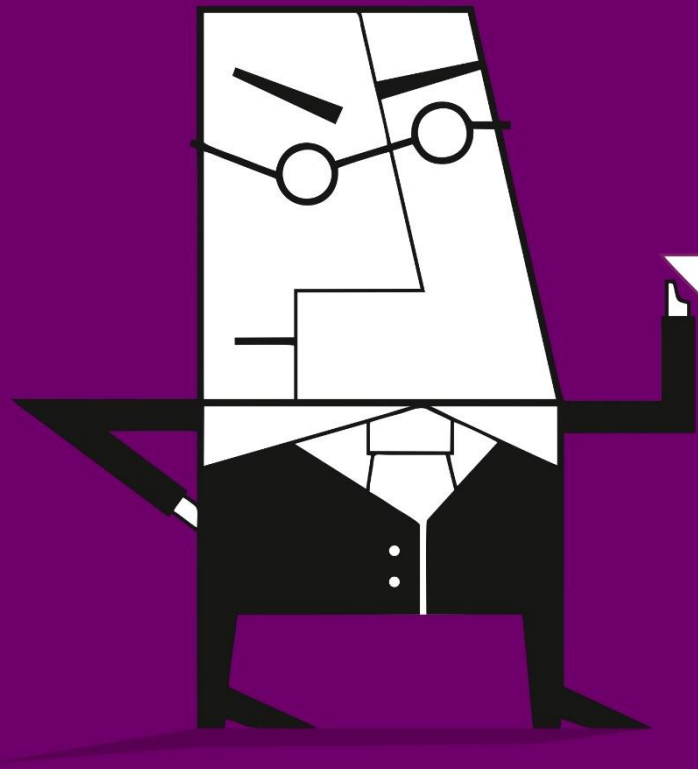




**@PG Employment**

Telegram-канал для работодателей  
о трудовых отношениях



**π<sup>g</sup>**  
pepeliaev group®

ТОП-10 ошибок работодателей  
в переговорах с работниками  
об увольнении/переводе в другую компанию

Тренды судебной практики

**Берлина Анна**

Партнер

2023

[www.pgplaw.ru](http://www.pgplaw.ru)

## Содержание

01	Ошибки в переговорах	3
02	Перевод в другую компанию	14
03	Простой	19

# 01

## Ошибки в переговорах

---

1. Неуместный тон
2. Отсутствие конфиденциальности
3. Незнание текста соглашения, различные трактовки в разных группах
4. Нескоординированность
5. Отсутствие плана Б
6. Незнание базовых юридических вводных
7. Неготовность к нестандартному поведению
8. Не собрали подтверждений добровольности

## Определение Шестого КСОЮ от 15.02.2022 N 88-3871/2022

Руководитель в ходе уведомления работника о предстоящем сокращении назвал его **бездельником**. Работник обратился в суд с иском, указав, что данное высказывание **унизило его честь, достоинство и деловую репутацию**, было выражено в оскорбительной форме. Причем иск был подан к компании-работодателю, поскольку, по мнению истца, высказывание было сделано сотрудником от лица компании.

Суды работника не поддержали — высказывание руководителя было личной оценкой трудовой деятельности работника:

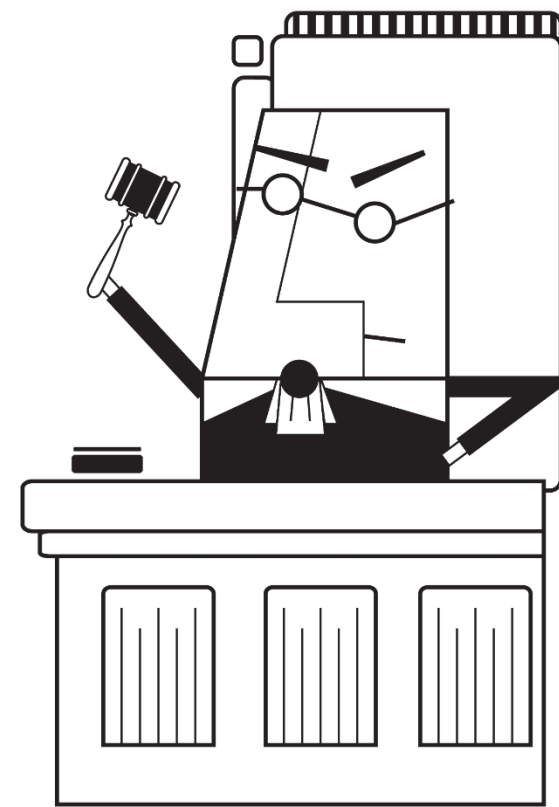
« ...слово "бездельник" применительно к человеку толкуется в словарях как "тот, кто не работает, лентяй", а при использовании в разговоре отражает не какой-то конкретный факт или событие, но критическое субъективное мнение (взгляд, видение, впечатление) говорящего о человеческих свойствах и качествах другого лица, существующее вообще, то есть без привязки к определенному месту и времени, в связи с чем, пришли к обоснованному выводу о том, что П.С. было высказано именно оценочное суждение, которое не несет в себе какой-либо информации, которая могла бы быть проверена на соответствие действительности, признана не соответствующей ей и опровергнута.



## **Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 17.09.2013 N 33-12105/2013**

Работнице вручили уведомление о расторжении договора в связи с сокращением штата в присутствии коллектива. Работница посчитала, что это «причинило ей моральный вред, унизило и оскорбило ее».

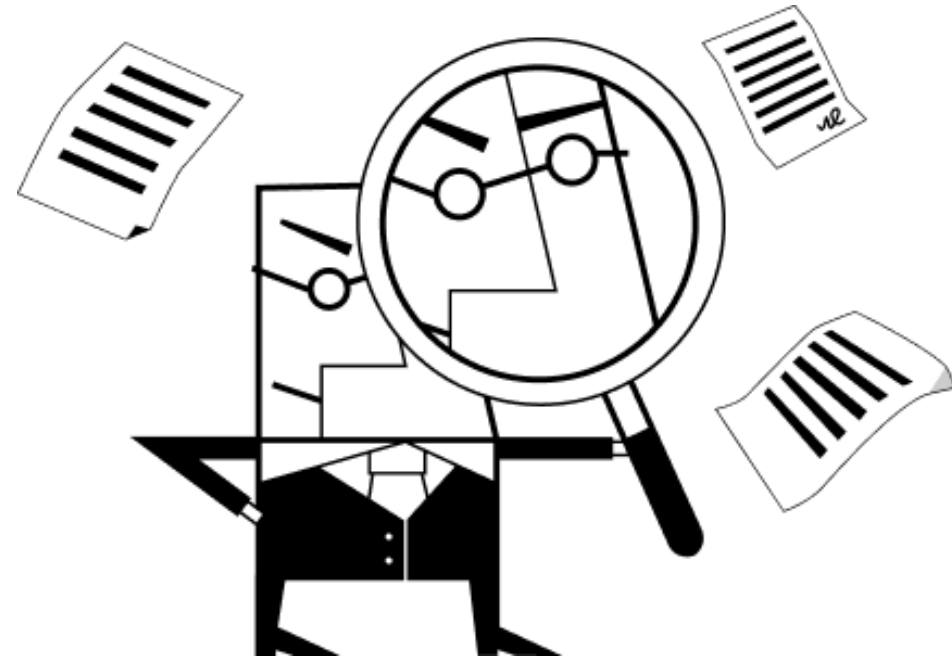
Сокращение признали правомерным, моральный вред не взыскали.



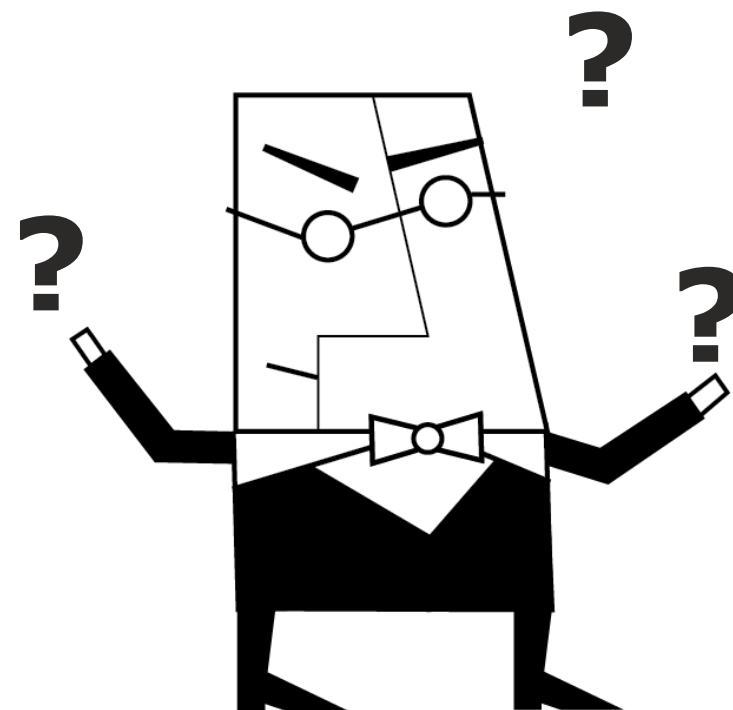
# Незнание текста соглашения, различные трактовки в разных группах

*«Работник признает, что выходное пособие согласно п. 2. выше является повышенной гарантией по отношению к гарантиям, предусмотренным применимым законодательством, выплачивается Работодателем добровольно на основании настоящего Соглашения в качестве компенсации за прекращение трудового договора. Условием для выплаты выходного пособия является отсутствие претензий к Работодателю со стороны Работника. В случае оспаривания Работником законности прекращения трудовых отношений (расторжения трудового договора), иных обращений в суд или иные органы с исками к Работодателю /заявлениями на действия Работодателя, иного взаимодействия с Работодателем (лично или через представителей или силами иных работников Работодателя), направленного на предъявление претензий Работодателю и/или защиту трудовых прав в любой форме, выплата выходного пособия не производится, Работник обязуется самостоятельно возместить Работодателю уже полученное выходное пособие в полном размере в дату подачи иска/обращения/претензии. В случае отказа Работника от самостоятельного возмещения, сумма выходного пособия может быть взыскана Работодателем в установленном законом порядке или удержана Работодателем из любых сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, в том числе присужденных на основании решения суда или акта уполномоченного органа . Работник настоящим дает свое согласие на данное удержание и уполномочивает Работодателя его произвести».*

Нескоординированность  
(различные подходы  
в разных группах)



## Отсутствие плана Б



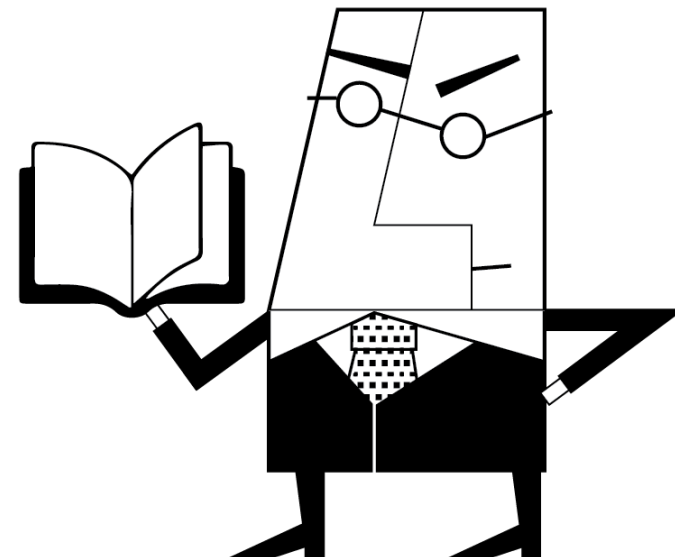


Я беременна

Я – член профсоюза

Я сегодня на больничном

Почему всех перевели в ООО «Ромашка»,  
а меня нет?



*Генеральному директору ООО «Ромашка»  
от менеджера по продажам  
Самохвалова А.С.*

*Заявление о расторжении трудового договора по соглашению сторон*

*Прошу расторгнуть со мной трудовой договор от 17.05.2012 № 17-05/12ТД  
по соглашению сторон, поскольку в компании невозможно работать.*

*25.09.2023*

*Самохвалов / Самохвалов А.С.*

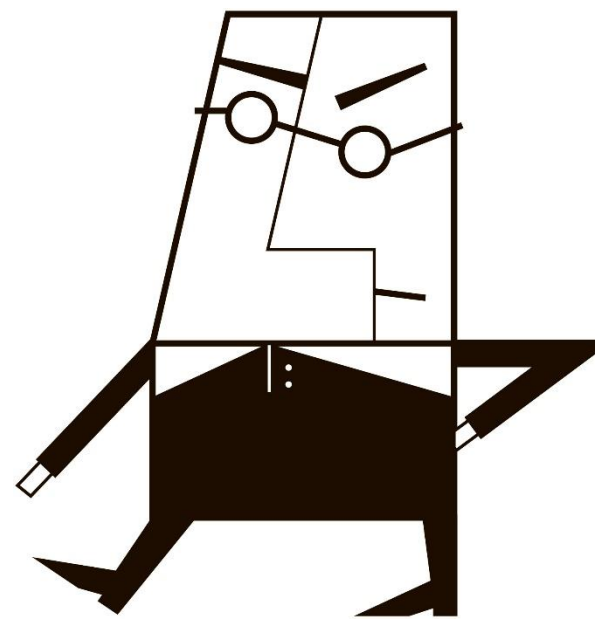
Я включу диктофон

Я позову юриста

Я пойду судиться

Я не буду разговаривать в присутствии  
вашего юриста

Я убежал, нас не догонят



## Определение Шестого КСОЮ 15.06.2022 N 88-12903/2023

У работодателя была информация, что работник в рабочее время ходит в алкомаркеты и приходит на работу пьяным. 16 сентября работника вызвали для дачи объяснений, он пришел с признаками алкогольного опьянения, от медосвидетельствования отказался.

19 сентября направил просьбу его не увольнять. 21 сентября подписал соглашение об увольнении с 20 сентября.

Суд указал, что соглашение было подписано недобровольно:

« Суд, устанавливая действительное волеизъявление сторон, учел, что подписывая соглашение о расторжении трудового договора, Р. иного места работы или иных доходов или пенсии не имела, напротив являлась должником по неисполненным кредитным обязательствам, что **работодателем не представлены доказательства выяснения причин увольнения и что не разъяснялись последствия подписания соглашения об увольнении**

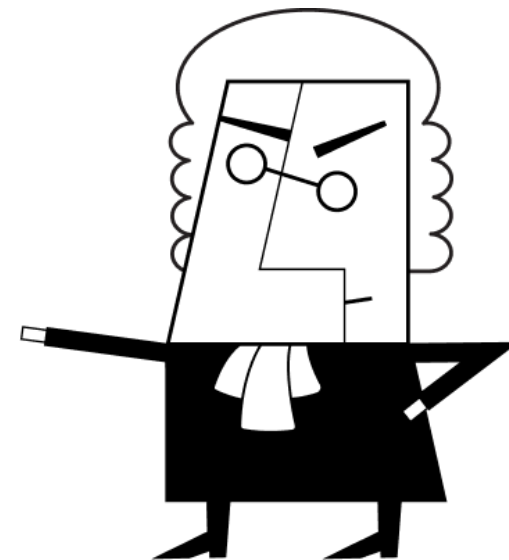


# Увольнение день в день. Не собрали подтверждений добровольности

## Определение Второго КСОЮ от 09.02.2023 N 88-3065/2023

Работнику предложили увольнение либо за прогул, либо по соглашению. Суд признал это давлением.

« Судом отмечено, что **истцу фактически не было предоставлено времени на принятие решения**, а поэтому она вынуждена была подписать данное соглашение, испугавшись увольнения за прогул, при этом обратилась в профсоюз с заявлением, где изложила аналогичные доводы о нарушении трудовых прав со стороны работодателя при увольнении



# 02

## Перевод в другую компанию

---

1. Неправильный тайминг
2. При найме в новую компанию не согласовали все условия

Задача: перевести отличников из ООО «Ромашка»  
в ООО «РиК», двоечников – сократить



**НЕВЕРНОЕ решение**

Двоечникам объявить сокращение  
численности

Отличникам предложить перевод

Двоечников уволить



**ВЕРНОЕ решение**

Отличников перевести

Двоечникам объявить сокращение штата

## Определение от Восьмого КСОЮ от 23.05.2023 N 88-10835/2023

Работника сократили. Он подал иск в суд – почему всех перевели в другое юридическое лицо, а его нет?

Суд – за работодателя.

« *...наличие в разных юридических лицах (организациях, учреждениях, предприятиях) одного учредителя не свидетельствует о том, что это один и тот же работодатель и одно и то же юридическое лицо, суд пришел к выводу о соблюдении ООО "УК "Сибантрацит" норм трудового законодательства при увольнении Л. по сокращению штата*





1

## Первый круг

### Определение Восьмого КСОЮ от 16.11.2021 N 88-20238/2021

Все работники филиала организации были переведены в дочернюю организацию, а истца – сократили. Он счел сокращение фиктивным. Суд направил дело на новое рассмотрение, указав в т.ч. на то, что нижестоящие суды не оценили факт того, что всех работников трудоустроили в другую организацию.

2

## Второй круг

### Определение Восьмого КСОЮ от 08.06.2022 № 88-23421/2022

В пользу работодателя.



*Не свидетельствуют о незаконности принятых по делу судебных постановлений и доводы кассационной жалобы о том, что судами не дана оценка тому факту, что все работники филиала ПАО «Иркутскэнерго» Ново-Зиминская ТЭЦ переведены в ООО «Байкальская энергетическая компания», учредителем которого является ПАО «Иркутскэнерго», поскольку трудоустройство работников, чьи должности были сокращены по требованию их работодателя в иные организации (в том числе в дочерние и зависимые общества) означает **недопустимое ограничение прав этих организаций, как самостоятельных работодателей***



# При найме в новую компанию не согласовали все условия

Согласуйте все условия!

Заранее подпишите должностную инструкцию

## Решение Бутырского районного суда:

« *...не представляется возможным соотнести предмет заданий, направленных истцу для выполнения, с его должностным функционалом, так как ДИ работника, подписанная им в установленном порядке в материалы дела не представлена, условиями ТД, заключенного с истцом, выполнение работником должностных обязанностей, непосредственно предусматривающих выполнение приведенных заданий, не предусмотрено, а потому законных оснований выполнения работником указанных заданий не имелось, ввиду чего приказы о выговоре за невыполнение этих задач являются незаконными и подлежат отмене.*



03

Простой

---

Основания. Оформление

В приказе (распоряжении) необходимо указать:

- причину и виновников простоя,
- дату и время начала и окончания простоя,
- в отношении кого вводится простой (всей организации, отдельных подразделений, смены, группы работников с перечислением фамилий и т.д.),
- размер оплаты времени простоя (в случае простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работника и работодателя),
- где должны находиться работники во время простоя (на рабочих местах либо могут отсутствовать)».

*Приказ Роструда от 13.05.2022 N 123 «Об утверждении Руководства по соблюдению обязательных требований трудового законодательства»*

**Приказ N 1  
о простое**

г. Москва

21 сентября 2023 г.

В связи с нарушением логистических цепочек поставки товаров для реализации, в соответствии со ст. ст. 72.2, 157 Трудового кодекса Российской Федерации приказываю:

1. Объявить для Менеджера по продажам Морозовой Василисы Ивановны простой по вине работодателя с начала рабочего дня 28 сентября 2023 г. до конца рабочего дня 10 октября 2023 г. Простой распространяется на все рабочие дни указанного периода.

2. Время простоя, возникшего по вине работодателя, оплачивать в размере двух третей средней заработной платы работника.

3. Менеджера по продажам Морозову Василису Ивановну ознакомить с настоящим Приказом под подпись.

4. При ознакомлении с Приказом разъяснить работнику, что простой не является временем отдыха, работник обязан находиться на связи с работодателем по указанному служебному мобильному телефону: +79201207544

а также на ежедневной основе проверять корпоративную электронную почту в целях оперативного получения информации о досрочном окончании простоя, необходимости явки в офис работодателя, иной информации организационного характера.

5. Простой подлежит автоматическому прерыванию в случае временной нетрудоспособности работника, его отпуска, командирования. В таких случаях дополнительного извещения работников о прерывании и возобновлении простоя не требуется.

6. Контроль за исполнением настоящего Приказа оставляю за собой.

\_\_\_\_\_  
Костин В.О., генеральный директор

С Приказом ознакомлена:

"\_\_" \_\_\_\_\_ 2023 г.

\_\_\_\_\_/Морозова В.И.

# Контактная информация



## **Берлина Анна**

Партнер, Руководитель  
практики трудового  
и миграционного права

[a.berlina@pgplaw.ru](mailto:a.berlina@pgplaw.ru)

- **Россия**  
Москва, Санкт-Петербург,  
Нижекамск, Красноярск,  
Южно-Сахалинск, Владивосток
- **Китай**  
Пекин, Шанхай
- **Корея**
- **ОАЭ**  
Дубай

 [www.pgplaw.ru](http://www.pgplaw.ru)

 [info@pgplaw.ru](mailto:info@pgplaw.ru)

 +7 (495) 767-00-07