

01.10.2018

## Практика по "ключевым" основаниям увольнения за последние месяцы

Обзор напомним об интересных выводах судов, встретившихся в практике в последнее время. Акцент сделан на нескольких основаниях увольнения, которые применяются работодателями чаще других и порождают множество споров.

### Сокращение

#### Необязательно предлагать сокращаемому работнику временно свободные должности

В отказном определении Конституционный суд отметил: работодатель вправе при сокращении предлагать должности, которые сохранены за отсутствующими работниками. Раз КС РФ рассматривает приглашение на такие места как право, значит, не считает это обязанностью работодателя.

Аналогичной позиции придерживается Роструд. Кроме того, многие суды признают сокращение законным, даже если "временная" должность не предложена.

Документ: [Определение КС РФ от 17.07.2018 N 1894-О](#)

#### Можно уволить сотрудника, который выбирал для перевода должности "не по плечу"

Мосгорсуд подчеркнул, что предложение вакансий, включая не соответствующие квалификации, не вводит работника в заблуждение. Напротив, это дает возможность самостоятельно оценить себя и выбрать подходящее место.

Так как сотрудник выбирал должности, требующие более высокой квалификации, чем у него, работодатель правомерно отказал в переводе и произвел увольнение.

Документ: [Апелляционное определение Московского городского суда от 10.07.2018 N 33-30499/2018](#)

### Прогул

## Не увольняйте за прогул тех дней, когда сотрудник не знал о восстановлении на работе

Сотрудник приступил к работе, как только получил документы о восстановлении. Его уволили за прогул нескольких дней до получения документов.

Суд признал расторжение договора незаконным, так как сотрудник отсутствовал на работе не по своей вине. Подобная ситуация в судебной практике случалась и ранее.

*Документ: Апелляционное определение Воронежского областного суда от 17.05.2018 по делу N 33-3272/2018*

## Нельзя считать прогульщиком того, кто не знал о перемещении в другой офис

Суд не расценил неявку на работу как прогул и указал, что в данном случае увольнение — несоразмерное наказание. Работник не получил приказ о перемещении, направленный ему по почте.

На практике и ранее подобные увольнения признавались незаконными.

*Документ: Апелляционное определение Московского городского суда от 22.06.2018 по делу N 33-24126/2018*

## Инициатива работника

### Можно уволить работника через две недели, даже если в заявлении он просит уйти без отработки

Сотрудник считал, что работодатель должен был уволить его "день в день" или сообщить об отказе от расторжения договора в эту дату. Однако его уволили с отработкой 14 дней.

Суд поддержал работодателя. Ранее такая практика уже встречалась — например, у Мосгорсуда.

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

## Не стоит расторгать договор с тем, кто отозвал заявление об уходе по электронной почте

Суд может [восстановить](#) работника, даже если электронное письмо было направлено вечером в день увольнения.

Работник не ограничен в выборе способа, которым может отозвать заявление. Достаточно письма, полученного работодателем по электронной почте.

Документ: [Постановление Президиума Кемеровского областного суда от 18.06.2018 N 44г-40/2018](#)

## Больничный не помеха для увольнения по собственному желанию

Суд [указал](#): ТК РФ не запрещает увольнять сотрудника в период временной нетрудоспособности, если он уходит по своему желанию. Во время больничного [нельзя](#) расторгать трудовой договор по инициативе работодателя, а не работника.

Подобная позиция встречалась уже [неоднократно](#), но в практике до сих пор появляются споры.

Документ: [Апелляционное определение Саратовского областного суда от 16.08.2018 по делу N 33-5745/2018](#)

## Истечение срока договора

### Можно уволить беременную по истечении срока договора, если она не просит его продлить

Сотрудница не подавала [письменное заявление](#) о продлении договора и не представила до увольнения справку о беременности. Суд [поддержал](#) работодателя, который расторг трудовой договор. К аналогичным выводам приходил [Нижегородский областной суд](#).

Вместе с тем есть и противоположная практика. Например, [Мосгорсуд](#) и [Санкт-Петербургский городской суд](#) признавали увольнение беременной незаконным.

Документ: [Апелляционное определение Верховного суда Республики Коми от 28.05.2018 по делу N 33-3098/2018](#)

### Не каждого руководителя можно уволить по истечении срока

## трудового договора

Челябинский областной суд признал, что не было оснований заключать срочный трудовой договор с работником — руководителем структурного подразделения. В итоге и увольнение, связанное с истечением срока договора, оказалось незаконным.

А в другом деле Мосгорсуд поддержал работодателя, который уволил директора по продажам, поскольку срок договора с ним истек. Суд учел структуру штатного расписания организации, полномочия сотрудника и размер оклада. В итоге было решено, что должность относится к категории "руководители", а значит, срочный трудовой договор стороны заключили правомерно.

*Документы: Апелляционное определение Челябинского областного суда от 08.05.2018 по делу N 11-6090/2018*

*Апелляционное определение Московского городского суда от 12.07.2018 по делу N 33-28726/2018*