

Трудовые споры: новая судебная практика

В настоящее время наблюдается тенденция в судебной практике к более строгой оценке действий работодателя при рассмотрении трудовых споров.

Сокращение штата, увольнение и ряд других действий работодателя, в целом, теперь следует оформлять по новым правилам, которые регулярно меняются и не всегда отражены в трудовом законодательстве.

Судебная практика сейчас фактически меняет Трудовой кодекс РФ по многим ключевым вопросам без формального внесения в него правок. Работодатель должен доказать вообще все обстоятельства и факты, которые суд сочтет относимыми по конкретному делу.

В простой реализации кадровых решений многие суды предпочитают видеть злоупотребление работодателями, поэтому каждое бизнес-решение в отношении персонала должно быть обосновано.

СОКРАЩЕНИЕ. Первоначальные действия до издания приказа об изменении структуры

1

Проанализировать текущую структуру, выбрать должности или количество штатных единиц, которые будут сокращены.

2

Определить защищенные категории работников, подлежащих сокращению, при сокращении численности – определить преимущественное право на оставление на работе.

3

Предварительно сформировать новую штатную расстановку, «рассадить» работников на новые места (актуально для ситуаций когда функционал (частично или полностью) передается в другую структуру).

СОКРАЩЕНИЕ. Первоначальные действия до издания приказа об изменении структуры

4

Выявить проблемные моменты, напр.:

- функционал сохраняется в новой структуре, но работник не переводится в новую структуру;
- работники «меняются» местами;
- у работника имеется преимущественное право на оставление на работе, но планируется переход другого работника и др.

5

Исключить из процедуры сокращения защищенную категорию.

6

Выработать стратегию поведения для исключения возможных рисков до издания приказа об изменении структуры и запуска официальной процедуры высвобождения

7

В зависимости от выявленных проблемных моментов издание приказа о сокращении или реализация других предварительных мероприятий

СОВМЕЩЕНИЕ. Работник полагал, что выполнял совмещение

Дело № 2-44/2025 (№33-6932/2025)

Особенность:

в связи с реструктуризацией у работника сложилось мнение, что выполнялось совмещение и дополнительная работа по иной должности

Позиция работника	<div><div>1. В течение 2018-2023 г. работник выполняла совмещение, т.к. отсутствовал другой работник.</div><div>2. Обязанность, выполняемая за другого работника, не была включена в должностную инструкцию. В регионе отсутствовали другие работники.</div><div>3. Срок обращения с иском в 2024 г. пропущен из-за того, что работник боялась быть уволенной, т.к. в небольшом городе сложно найти работу, после увольнения в 2023 г. получила инвалидность.</div></div>
Позиция работодателя	<div><div>1. Совмещение отсутствовало, т.к. в штатном расписании не было вакансии или должности, занятой отсутствующим работником.</div><div>2. Обязанность, выполняемая работником, входила в круг обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией.</div><div>3. Уважительные причины пропуска срока обращения в суд истцом не названо, также она обладала юридическими познаниями и знала, что обращение в суд не является основанием для расторжения с ней трудового договора.</div></div>

СОВМЕЩЕНИЕ. Работник полагал, что выполнял совмещение

Суд первой инстанции

В удовлетворении требований работника отказал:

1. Работником выполнялись обязанности, предусмотренные должностной инструкцией.
2. Совмещение отсутствовало.
3. Уважительных причин пропуска срока на обращение в суд не было.

Суд второй инстанции

Удовлетворил требования работника, признал совмещение и взыскал заработную плату:

1. Работником выполнялось совмещение и дополнительная работа в виде расширения зоны обслуживания и увеличения объема, которая не была предусмотрена должностной инструкцией.
2. Дополнительные обязанности выполнялись на постоянной основе, т.к. в регионе не было других работников.
3. Срок обращения восстановлен в связи с наличием прогрессирующего заболевания и установлением инвалидности, наличием на иждивении несовершеннолетних детей и опасений утратить заработок из-за затруднений в трудоустройстве в небольшом городе.
4. Эмоциональное давление на суд со стороны истца.

СОВМЕЩЕНИЕ. Работник полагал, что выполнял совмещение

Контраргументы на выводы суда второй инстанции

1. Совмещение, расширение зоны обслуживания и увеличение объема работ являются разными правовыми категориями и суд их не разграничил.
2. Суд не сослался на доказательства выполнения обязанностей, которые не включены в должностную инструкцию.
3. Заработная плата взыскана за весь период с 2018 по 2023 гг. в отсутствие доказательств выполнения данной работы постоянно в течение всего периода времени.
4. Судом необоснованно приняты доводы истца об уважительности пропуска срока обращения в суд, т.к. в деле не имеется доказательств периодов нетрудоспособности в связи с получением инвалидности, также само по себе наличие несовершеннолетних детей, трудности в трудоустройстве на другую работу не являются основанием для восстановления данного срока.

Рекомендации

- Указывать в должностной инструкции обязанности четко, конкретно, чтобы избежать недопониманий между работником и работодателем. Избегать двусмысленных формулировок и фраз.

УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН. Работник под давлением подписал соглашение

Дело № 2-1885/2025

Особенность: служебное расследование работник воспринял как давление, из-за чего он был вынужден уволиться по соглашению сторон

Позиция работника

На работника оказывали давление и понудили подписать дополнительное соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон.

1. Давление заключалось в проведении служебного расследования в отношении работника службой безопасности.
2. Работодатель не учел предшествующее поведение и награждение грамотами и благодарственными письмами.

Позиция работодателя

1. Работник собственноручно написал заявлением и подписал дополнительное соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон.
2. На работника не оказывалось давление при написании заявления и подписании дополнительного соглашения.
3. Наличие служебного расследования не может свидетельствовать об оказании давления и понуждении к увольнению.

УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН. Работник под давлением подписал соглашение

Суд первой инстанции

Суд восстановил работника, признав отсутствие у него волеизъявления на увольнение по соглашению сторон. Доводы суда:

1. Работник в судебном заседании подтвердил, что увольняться не собирался, ему не предложили уволиться по собственному желанию.
2. Работодателем подготовлен бланк дополнительного соглашения, названа дата прекращения трудовых отношений.
3. Увольнение произведено в течение двух дней.
4. Работник предпринял действия по отзыву заявления об увольнении по соглашению сторон, обратившись к руководителям.

Контраргументы на выводы суда

1. В выводах суда не указан ни один факт давления со стороны работодателя.
2. Подготовка кадровых документов, в том числе бланков, является обязанностью работодателя.
3. Дата прекращения трудовых отношений указана работником собственноручно в заявлении об увольнении по соглашению сторон, на основании которого было составлено дополнительное соглашение. Работодатель и работник пришли к соглашению об увольнении с даты, указанной работником.
4. Действия по отзыву заявления не свидетельствуют об оказании давления на работника при написании им заявления об увольнении и подписании дополнительного соглашения.

УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН. Работник не доказал давление

Дело № 2-570/2025 (33-5205/2025)

Особенность:

последовательные действия истца в предъявлении собственноручно написанного заявления о расторжении трудового договора по соглашению сторон, подписание данного соглашения, получение денежной компенсации, невыход на работу после увольнения в совокупности свидетельствуют о наличии волеизъявления работника на увольнение по данному основанию.

Позиция работника

1. Не выражал волеизъявления на увольнение, инициатором увольнения являлся работодатель.
2. Увольнение связано исключительно с психологическим давлением со стороны работодателя.
3. Вынужден был подписать соглашение, чтобы избежать увольнения по инициативе работодателя.
4. Срок на обращение в суд пропустил по уважительным причинам, поскольку длительное время проходил лечение и находился в подавленном состоянии.

Позиция работодателя

1. Соглашение об увольнении являлось добровольным волеизъявлением работника, каких-либо действий по оказанию давления на работника со стороны работодателя не предпринималось.
2. Работником совершены последовательные действия, направленные на прекращение договора.
3. Порядок и процедура увольнения соблюдены, работнику произведена выплата всех сумм, причитающихся при прекращении трудового договора.
4. Истец пропустил срок на обращение в суд, что является самостоятельным основанием для отказа в удовлетворении иска.

УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН. Работник не доказал давление

Суд первой и апелляционной инстанций

Оставили исковые требования работника без удовлетворения:

1. Соглашение о расторжении трудового договора подписано истцом собственноручно, с указанием основания и даты увольнения, что с определенностью выражает намерение последнего прекратить трудовые отношения с работодателем;
2. В тексте соглашения не указано, что оно подписано под давлением, каких-либо оговорок, неточностей не имеется. Истец мог отказаться подписывать соглашение, к работодателю с заявлением об аннулировании ранее достигнутой договоренности не обращался.
3. Заключению между сторонами соглашения предшествовала подача работодателю заявления, оформленного в письменной форме, с указанием основания и даты увольнения.
4. Работодателем издан приказ о расторжении трудового договора в согласованную сторонами дату, что свидетельствует о достижении между сторонами соглашения об увольнении.
5. Работник своевременно получил трудовую книжку, расчет при увольнении и причитающуюся ему денежную компенсацию, не заявив при этом о своем нежелании увольняться и оказании на него давления со стороны работодателя. После увольнения на работу не выходил.
6. Попытка избежать увольнения по иным (по инициативе работодателя) основаниям путем реализации права на подписание соглашения и последующее расторжение трудового договора, сами по себе не могут являться подтверждением вынужденного характера увольнения;
7. Истцом не представлено в суд уважительных причин значительного пропуска срока обращения в суд (истец обратился с исковым заявлением только 11.11.2024). Кроме того, работник реализовал свое право на труд, трудоустроившись 13.11.2024 к другому работодателю.

УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН. Должны быть взаимовыгодные условия

Дело № 5-КГ25-113-К2

Особенность:

В соглашении об увольнении должны быть взаимовыгодные условия. Подписание данного соглашения должно быть экономически и социально оправданным для работника

Основание иска

Работодатель провёл с работником «разъяснительную» беседу, после которой в тот же день было подписано соглашение о расторжении договора с работником без каких-либо компенсационных выплат.

Работник заявил, что соглашение подписано под давлением и обратился в суд.

Суд первой инстанции

Признал заключенное соглашение недействительным, а увольнение — незаконным.

Суд исходил из того, что правовая природа расторжения трудового договора по соглашению сторон предполагает наличие взаимного добровольного волеизъявления на его прекращение двух сторон договора (работника и работодателя) и должно предусматривать выплаты материального характера.

УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН. Должны быть взаимовыгодные условия

Суды апелляционной и кассационной инстанций	<p>Решение суда первой инстанции отменили.</p> <p>Пояснили, что стороны свободны в выборе условий, которые можно включить в текст соглашения, в том числе (без каких-либо дополнительных выплат при увольнении).</p> <p>Документ был подписан добровольно и без психологического давления.</p>
Верховный Суд РФ	<p>Верховный суд оставил в силе решение суда первой инстанции.</p> <p>Разъяснил, что подписание данного соглашения не было экономически или социально оправданным для работника.</p> <p>Соглашение не предполагало выплат материального характера, то есть не содержало условий, мотивирующих работника на подписание такого соглашения, вследствие чего работник не был согласен на расторжение трудового договора, а подписать соглашение о его расторжении был вынужден под психологическим давлением представителей руководства во избежание увольнения по отрицательным основаниям.</p>

УВОЛЬНЕНИЕ в день подписания соглашения о расторжении трудового договора

Дело № 2-212/2021 (33-9984/2022, 88-18853/2022)

Особенность: работника уволили в день подписания соглашения о расторжении трудового договора

Позиция работника

1. Работодатель оказывал психологическое давление с целью получения от работника заявления об увольнении.
2. Давление заключалось в предъявлении работодателем претензий о ненадлежащем выполнении должностных обязанностей и удержании заработной платы.
3. Соглашение о расторжении трудового договора не подписывал.

Позиция работодателя

Соглашение о расторжении трудового договора подписано истцом добровольно, без какого-либо психологического давления со стороны работодателя.

УВОЛЬНЕНИЕ в день подписания соглашения о расторжении трудового договора

Суд первой инстанции

В удовлетворении исковых требований работнику отказал, поскольку между работником и работодателем было достигнуто соглашение о расторжении трудового договора. Истцом не приведено доказательств давления или каких-либо неправомерных действий со стороны работодателя.

Суды апелляционной и кассационной инстанций

Восстановили работника на работе, признав отсутствие волеизъявления работника на увольнение, что подтверждается следующими обстоятельствами

1. Написание работником заявления о расторжении трудового договора, изготовление и подписание приказа об увольнении состоялись в один день.
2. Работодатель имел намерение уволить работника, предъявлял к нему претензии по рабочим моментам, полагал, что работник не справляется со своими должностными обязанностями.
3. Работник имеет предпенсионный возраст, что делает затруднительным трудоустройство.
4. По факту незаконного увольнения работник обращался в инспекцию труда о понуждении к увольнению со стороны работодателя.

Рекомендации

- Не увольнять в день подписания соглашения о расторжении трудового договора. При выборе даты увольнения предоставлять работнику хотя бы несколько дней для обдумывания своего решения об увольнении.

УВОЛЬНЕНИЕ ПО СОГЛАШЕНИЮ СТОРОН. Общие рекомендации

Рекомендации

- Разъяснять последствия увольнения при расторжении договора по соглашению сторон. Уточнять причины подачи заявления работником. Документально фиксировать свои действия (составлять акты).
- Не форсировать расторжение трудового договора по соглашению сторон. Давать работникам время подумать.
- У работника брать заявление о расторжении трудового договора по соглашению сторон, в котором он собственноручно должен указать дату, с которой просит уволить.
- Своевременно оформлять документы и производить выплаты, установленные соглашением.
- По возможности предусматривать в дополнительном соглашении условие в интересах работника
- Включать в дополнительное соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон фразу:

«Работник подтверждает, что подписывает данное соглашение добровольно, без давления, что его решение о подписании настоящего дополнительного соглашения является осознанным, принятым без влияния каких-либо факторов, обстоятельств или лиц.

Работник подтверждает, что принимает решение о подписании настоящего дополнительного соглашения руководствуясь исключительно своими интересами, понимая его смысл целиком и каждого пункта в отдельности. Работник подтверждает, что в момент подписания настоящего дополнительного соглашения на него не оказывалась физическое и/или психологическое давление, что он не находился в подавленном состоянии, в состоянии депрессии и т.п, не принимал медикаменты, способные затуманить сознание, что он осознает смысл настоящего дополнительного соглашения и действует добровольно и осознанно.

Работник осознает последствия подписания настоящего соглашения, в том числе в части прекращения трудовых отношений, а именно Работник понимает, что «__»____ будет являться последним днем работы, что после указанной даты не нужно ходить на работу, что заработная плата не будет начисляться и выплачиваться.

Работник подтверждает, что не имеет претензий к _____ и к должностным лицам _____ в связи с подписанием настоящего дополнительного соглашения».

Особенность:

из-за счётной ошибки работнику перечислена сумма заработной платы в 180 раз больше, чем начислена

Позиция работодателя	В результате счётной ошибки работнику вместо отработанного им количества рабочих смен – 10,64 (согласно табелю учета рабочего времени) в программу специалистом было введено количество рабочих смен – 1 064, что привело к неосновательному обогащению в размере 1 804 309,37 руб. (должны были выплатить 10 570,98 руб.).
-----------------------------	---

Позиция работника	Излишняя выплата не является счётной ошибкой. Допущена техническая ошибка.
--------------------------	--

СЧЁТНАЯ ОШИБКА

Суд первой и апелляционной инстанций

Требования работодателя удовлетворили.

Основные выводы:

1. Правовых оснований для получения спорных денежных средств от работодателя у работника не имелось;
2. Непроставление запятой при вводе работником данных в компьютерную программу при расчете заработной платы привели к неверному математическому расчету, что свидетельствует о счётной ошибке.
3. Доводы работника о том, что работодателем допущена не счётная, а техническая ошибка, несостоятельные.

Суд кассационной инстанции

Решение и апелляционное определение отменил, направил дело на новое рассмотрение в суд первой инстанции.

Основной довод - введение в компьютерную программу при расчете заработной платы работника неправильных сведений о количестве отработанных смен является не счетной ошибкой, а технической ошибкой со стороны лица, производившего начисление заработной платы.

СЧЁТНАЯ ОШИБКА

Верховный Суд РФ

Определение кассации отменил, оставил в силе решение суда первой инстанции и апелляционное определение об удовлетворении исковых требований работодателя.

Основные выводы:

1. Суд кассационной инстанции не указал, что следует понимать под «технической ошибкой», и чем такая ошибка отличается от счётной ошибки;
2. Счетной ошибкой считается, в частности, арифметическая ошибка, то есть ошибка, допущенная при проведении арифметических подсчетов сумм, подлежащих выплате, в том числе в компьютерную программу.
3. Кассационным судом общей юрисдикции не приняты во внимание дальнейшие действия работника после получения от работодателя денежных средств, многократно превышающих его ежемесячную заработную плату, а именно отказ работника от ознакомления с уведомлением работодателя с просьбой о возврате ошибочно перечисленных ему денежных средств и расторжение с работодателем (в течение месяца после получения им от работодателя спорных денежных средств) трудового договора по инициативе работника.

Рекомендации

- фиксировать счётную ошибку письменными пояснениями ответственных лиц и выгрузками из программы;
- о возврате излишне выплаченных сумм обращаться к работнику в письменной форме (уведомление и т.п.), в случае отказа от подписи составлять акт.

Особенность:

с работника нельзя взыскать судебные расходы, как с проигравшей стороны

Статья 393 Трудового кодекса РФ устанавливает исключение из общего правила о распределении судебных расходов.

Согласно этой норме, по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.

Таким образом, к сожалению, взыскать с проигравшей стороны судебные расходы (включая расходы на оплату услуг представителя и на проведение экспертизы), если проигравшая сторона - работник, не получится.