

Токсичные увольнения: как действовать работодателю, когда невозможно договориться с работником

Елизавета Фурсова

Партнер, руководитель практики трудового права Lidings

Кейс № 1

«Вы мне должны 75 окладов»

-
- Работник – старший медицинский представитель в г. Тюмень, работает в крупной международной фармацевтической компании
 - В рабочее время стал заниматься политической активностью, полностью утратил желание работать
 - На требования работодателя исполнять должностные обязанности устроил кампанию против работодателя в целях вынудить заплатить ему 75 окладов
 - Работник – многодельный отец, имеет 4-х детей, младшему менее 3-х лет

Действия работника против работодателя

1. Многочисленные рассылки на всех сотрудников компании с информацией о том, какие нарушения совершает работодатель, и чтобы люди задумались, что их всех используют в неправомерных целях (работников в компании более 2 000)
2. Постоянные письма глобальным коллегам, в том числе CEO компании о том, как в российское общество над ним издевается, и что он незамедлительно требует исполнить его требования о выплате 75 окладов иначе работник обратится во все возможные органы государственной власти и сообщит о нарушениях
3. Постоянные письма генеральному директору компании о том, как его непосредственный руководитель и сотрудники HR доводят его, требуют выполнять незаконную деятельность, и условия его молчания это 75 окладов
4. Проводит операцию по отзыву врачами из г. Тюмень согласий на обработку персональных данных у работодателя, фактически приостанавливает работу других мед. представителей в этом регионе
5. Направляет через депутата запросы на проверку компании в РКН, РЗН, Прокуратуру, ФСБ, ГИТ

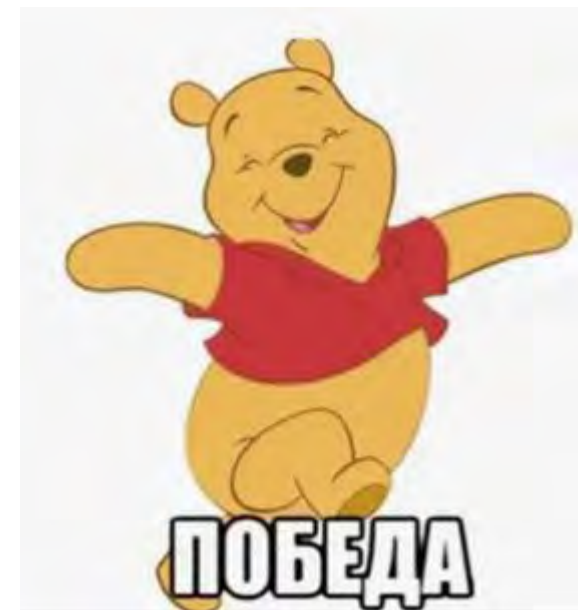


Действия работодателя

1. Не реагировать на провокации, обрабатывать каждое письмо работника (создание доказательственной базы)
2. Не блокирует работнику доступы, настраивает пересылку «спам-рассылки» на одного сотрудника (собирает доказательственную базу)
3. Обрабатывает все запросы правоохранительных органов и органов государственной власти (если нарушений нет, такие проверки не повлекут негативных последствий)
4. Проводит расследование по отзыву согласий на обработку персональный данных (выясняет, что всё инициировано работником)
5. Раз в 3-4 месяца выносит дисциплинарные взыскание именно за неисполнение должностных обязанностей (безукоризненные расследования)
6. На третьем взыскании готовить увольнение и вызывает работника в офис на встречу



1. Все проверки пройдены, претензий от правоохранительных органов к компании нет
2. Готовое взыскание на увольнение и вызов работника в офис для обсуждения дальнейшего сотрудничества
3. По итогам часовой встречи работник продолжает настаивать на 75 окладах. На 2 оклада не соглашается
4. Работодатель знакомит работника с приказом об увольнении
5. Работник в панике идёт звонить своему адвокату, возвращается и соглашается на 3 оклада
6. Результат: отсутствие судебного спора, достижение цели увольнения работника, не создается прецедент выплаты работнику необоснованной компенсации



Кейс № 2

«Я уйду на пенсию из вашей компании»

-
- Работник – старший медицинский представитель в г. Москве, работает в крупной международной фармацевтической компании
 - Работник достался компании после реорганизации, и предыдущий работодатель сказал новым собственникам: **«Вы от него не избавитесь»**
 - Работник отец 5-х детей, активно занимается собственным бизнесом, в рабочее время отвозит детей в школу, забирает из школы, по несколько часов сидит в излюбленном кафе в рабочее время
 - Вроде бы как работу делает, но делает очень плохо

Действия работника против работодателя

1. Работник осознаёт, что он защищённая категория и работодатель ничего не сможет сделать
2. Формально работу делает, но от работы для работодателя нет никакого смысла
3. На протяжении 5 лет компания работника не трогала, в связи с чем работник пришёл к выводу, что работать 2 часа в день является нормой
4. В рабочее время занимается личными делами и на вопросы работодателя прямо отвечает: **«докажите»**
5. Начинает активно ошибаться после тотального контроля со стороны работодателя: портит сим-карты в целях отключения себя от геолокации; вынужден постоянно брать больничные и терять в деньгах, так как иначе приходится работать



Действия работодателя

1. Выводит работника из зоны комфорта, начинает активно ставить поручения
2. Выделяет менеджера на совместную работу, постоянные встречи, совместные визиты, звонки и т.д
3. Нарушения работника поэтапно начинают фиксироваться взысканиями (раз в 3-4 месяца)
4. Работник сам начинает вести диалог о соглашении сторон
5. По итогам 8 месяцев такой работы, работник не выдерживает и соглашается уйти по соглашению

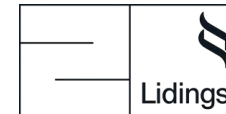


Кейс № 3

«У меня нет детей»

-
- Работник – программист, работает в крупной IT компании
 - При трудоустройстве у работодателя не было офиса, в связи с чем работник работал дистанционно, представил паспорт с местом регистрации в Москве
 - В процессе работы сообщил работодателю, что просит направлять ему корреспонденцию в г. Вологду, так как сейчас проживает не в Москве
 - На вопрос работодателя о наличии детей для направления подарков и подключении к ДМС сообщает, что детей пока нет
 - Спустя год работы Работодатель приобретает офис и уведомляет работников об изменении условий работы с дистанционного на стационарное
 - Работник отказывается менять условия и сообщает, что останется работать на тех условиях, которые действуют сейчас
 - В итоге работать увольняет работника по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК в связи с отказом от изменений условий договора
 - Работник подаёт в суд в г. Вологда по месту **регистрации**

Действия работника



1. Работник после трудоустройства меняет регистрацию с г. Москвы на г. Вологду (работодателю об этом не сообщает)
2. Работник в суде заявляет о том, что Работодатель не доказал причин, по которым дистанционный труд невозможен
3. Работник указывает, что ему не выплачивали Вологодскую надбавку, хотя Работодатель знал, что «я проживаю в Вологде»
4. Суд занимает позицию, что вместо изменений условий Работника было необходимо сократить, меняет основание увольнения
5. В апелляции выясняется, что у Работника 5 детей
6. Итог – мировое соглашение в выплатой 7 млн рублей

1. Увольнение в связи с существенными изменениями условий договора один из самых опасных способов
2. Нельзя соглашаться с односторонним изменением работником места жительства, так как сразу встаёт вопрос о регионе и надбавках
3. При увольнении Работодатель не выяснил все существенные условия, в частности при решении вопроса о сокращении Работодатель узнал бы эту информацию на стадии уведомительного периода
4. Неправильно оформленный трудовой договор: отсутствует указание о месте работы
5. Указанные ошибки стоили работодателю существенных расходов

ЗНАНИЕ-
СИЛА

О НАС

Юридическая фирма с 20-летней историей работы на российском рынке. В команде 30+ высококвалифицированных юристов, специализирующихся на различных отраслях российского права с учетом индустриальной специфики каждого клиента

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ГОСУДАРСТВЕННЫМИ ОРГАНАМИ И ПРОФИЛЬНЫМИ АССОЦИАЦИЯМИ

Вовлеченное экспертное участие в процедурах публичного обсуждения нормотворческих инициатив в сотрудничестве с государственными органами, российскими и международными профильными ассоциациями позволяет содействовать нашим клиентам в получении актуальных и обоснованных рекомендаций для определения оптимальных путей реализации имеющегося бизнес-потенциала

ПРИЗНАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА

**ПРАВО
300**

Коммерсантъ®

Благодарю за внимание!
Буду рада ответить на ваши вопросы



Елизавета Фурсова

Адвокат, партнер, руководитель
практики трудового права Lidings

efursova@lidings.com



Подписывайтесь на наш канал, чтобы быть в курсе актуальных правовых событий, связанных с ведением бизнеса в России и за рубежом



TWO DECADES. ONE STANDARD. CRYSTAL CLEAR

Башня «Империя»,
Пресненская наб., 6, стр. 2,
123112, Москва, Россия

+7 495 989 44 10
moscow@lidings.com
lidings.com