

История одного трудового спора: увольнение за дисциплинарные проступки

Полина Пчелкина

Юрист

PwC Legal

14 марта 2017 г.

Предыстория конфликта



Работница была принята на работу на позицию уровня специалиста. Имела высокие амбиции в силу наличия нескольких образований (включая юридическое), а также знания нескольких иностранных языков



Возраст работницы – старше 35 лет, до приема на работу к данному работодателю практически не имела реального опыта работы



Как выяснилось позже, у работницы был обширный опыт участия в процессах по различным гражданским делам личного характера



Через несколько месяцев после приема на работу между работницей и работодателем возник трудовой конфликт

Процесс увольнения (1 из 2)

Опция 1:

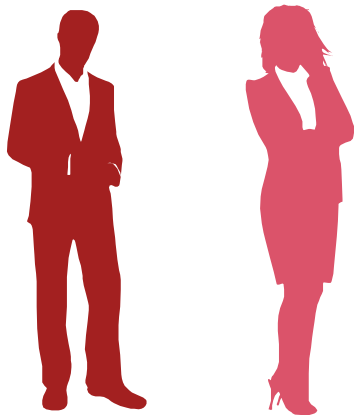
соглашение сторон, 3 раунда переговоров

Проблемы:

отсутствие желания договариваться со стороны работницы

Результат:

принципиальный отказ расторгнуть трудовой договор вне зависимости от суммы выходного пособия



Опция 2:

сокращение позиции

Проблемы:

- возрастающий уровень агрессии со стороны работницы в период с даты уведомления до планируемой даты увольнения
- инициирование различных судебных процессов и заявлений в правоохранительные органы против работодателя
- большое количество вакансий при наличии нескольких образований у работницы, а также записи в трудовой книжке о занимаемой ранее позиции «генеральный директор»
- формулировка трудового договора, которая могла быть истолкована как обязанность работодателя предлагать вакансии работнице в других регионах

Результат:

процесс сокращения не был завершен, так как работница нарушала свои должностные обязанности

Процесс увольнения (2 из 2)

Опция 3:

наложение 4-х дисциплинарных взысканий:

- взыскание 1: отказ возвращать документы работодателя
- взыскание 2: непредставление результата работы в требуемом формате
- взыскание 3: разглашение конфиденциальной информации
- взыскание 4: нарушение запрета на использование личной почты в рабочих целях

Проблемы:

несоответствие наименованию должности содержанию должностной инструкции, сложность доказывания негативных последствий для работодателя в результате совершенных работницей проступков

Результат:

увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание)



Суд первой инстанции



Требования работницы:

снять взыскания, восстановить на работе, взыскать средний заработок за вынужденный прогул и моральный вред, выдать дубликат трудовой книжки, признать увольнение совершенным по мотивам обращения в правоохранительные органы и за защитой своих прав, иные требования касательно работы



Требования работодателя:

отказать в удовлетворении иска в полном объеме



Решение суда:

- первые два взыскания – отказ в удовлетворении требования в связи с пропуском срока
- третье взыскание – взыскание не законно, сведения не относятся к коммерческой тайне
- четвертое взыскание – взыскание не законно, тяжесть наказания (увольнения) не соответствует совершенному проступку
- дубликат трудовой книжки – отказать
- в остальной части требований – в решении выводов не содержится



Итог:

восстановление на работе (подлежит немедленному исполнению)

Цитаты из документов, поданных работницей

О себе: «мозг истца натренирован оперировать огромным количеством разрозненных единиц информации и выстраивать их в логические ряды».

Об отношениях между полами: «западные мужчины привыкли к тому, что женщины аборигенов (в странах третьего мира) не отказываются от сексуальных отношений с гораздо более старшими западными мужчинами, из-за их финансового положения, именно по этому правилу они и считали, что вправе на истца сексуально претендовать».

О представителя работодателя: «я считаю, что в деяниях представителя ответчика, присутствуют признаки состава преступления, уголовное наказание за которое предусмотрено ст. 275 УК РФ – государственная измена».

О праве на предоставление результата работы в формате по собственному выбору: «требование о предоставлении документа в формате WORD нарушает свободу моего волеизъявления».

О предстоящей апелляции: «работодатель еще смеет обжаловать восстановление на работе. Посмотрим, что скажут на это в МГС».

Суд апелляционной инстанции



Требования работодателя: изменить решение в части незаконности привлечения к третьему и четвертому взысканию, отменить решение в части восстановления на работе, взыскании среднего заработка за вынужденный прогул, компенсации морального вреда



Требования работницы: отмена решения суда в части отказа в удовлетворении ее требований



Постановление суда: решение суда первой инстанции отменить ПОЛНОСТЬЮ и отказать работнице в ПОЛНОМ ОБЪЕМЕ

- первые два взыскания – отказ в связи с пропуском срока не законен, так как взыскания положены в основу увольнения и подлежат проверке, по существу взысканий – наложены правомерно
- третье взыскание – была законно привлечена за разглашение конфиденциальной информации (а не коммерческой тайны как указал суд первой инстанции)
- четвертое взыскание – тяжесть наказания (увольнения) соответствует совершенному проступку с учетом трех ранее наложенных взысканий, а также обстоятельств совершения последнего проступка
- в остальной части требований – отказать



Итог: увольнение по п. 11 ст. 83 ТК РФ (отмена решения суда о восстановлении на работе) незамедлительно в день оглашения постановления.

Впоследствии работницей было подано еще несколько исков...

Выводы и рекомендации

- ◆ Для подтверждения законности увольнения необходимо, чтобы суд подтвердил законность наложения хотя бы одного из взысканий в виде замечания или выговора, а также взыскания в виде увольнения.
- ◆ Суд проверяет правомерность каждого дисциплинарного взыскания, которое было положено работодателем в основу увольнения (даже в случае если срок на обжалование одного из дисциплинарных взысканий, наложенного на работника, истек).
- ◆ Необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.
- ◆ Проигрыш в первой инстанции – не повод опускать руки, при условии, что в материалах дела есть все необходимые документы. Важное значение имеет также текст решения первой инстанции (правильно ли указаны фактические обстоятельства дела, какие мотивы легли в основу решения и т.п.).
- ◆ Тщательно проверяйте всех работников, принимаемых на работу, всеми законными способами. Иногда один работник – проблема для всей компании на несколько лет, включая временные и денежные затраты.

Спасибо за внимание!

Полина Пчелкина

Юрист (Трудовое законодательство)

T: +7 (495) 967 6000

Ф: +7 (495) 967 6001

E: polina.pchelkina@ru.pwc.com

PwC в России (www.pwc.ru) предоставляет услуги в области аудита и бизнес-консультирования, а также налоговые и юридические услуги компаниям разных отраслей. В офисах PwC в Москве, Санкт-Петербурге, Екатеринбурге, Казани, Новосибирске, Ростове-на-Дону, Краснодаре, Воронеже, Южно-Сахалинске и Владикавказе работают более 2 500 специалистов. Мы используем свои знания, богатый опыт и творческий подход для разработки практических советов и решений, открывающих новые перспективы для бизнеса. Глобальная сеть фирм PwC объединяет более 195 000 сотрудников в 157 странах.

* Под "PwC" понимается ООО "ПвК Юридические Услуги" или, в зависимости от контекста, другие фирмы, входящие в глобальную сеть PricewaterhouseCoopers International Limited (PwCIL). Каждая фирма сети является самостоятельным юридическим лицом.

© 2017 ООО «ПвК Юридические Услуги». Все права защищены.