



КонсультантПлюс

Статья: Увольнение без давления: как
мотивировать работника уволиться законными
методами
(Яковлев Н.)
("Кадровая служба и управление персоналом
предприятия", 2020, N 7)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 22.09.2020

"Кадровая служба и управление персоналом предприятия", 2020, N 7

УВОЛЬНЕНИЕ БЕЗ ДАВЛЕНИЯ: КАК МОТИВИРОВАТЬ РАБОТНИКА УВОЛИТЬСЯ ЗАКОННЫМИ МЕТОДАМИ

В это непростое для работодателя время как никогда актуален вопрос: можно ли предложить работнику уволиться? Можно, но осторожно. Ведь если в дальнейшем суд установит, что имело место давление на сотрудника и он написал заявление об увольнении не по своей истинной воле, а в результате "нажима", то суд, скорее всего, восстановит его на работе. Более того, при таком увольнении некоторых категорий работников и вовсе может наступить уголовная ответственность. Расскажем о том, как не попасть в такую ситуацию и как в рамках закона мотивировать работника уволиться по своей инициативе.

Что может быть признано давлением

Давлением могут быть признаны устные и письменные фразы представителей работодателя, носящие, скажем так, характер "угроз". При этом не обязательно, чтобы такие фразы исходили от представителей работодателя, которые имеют полномочия на расторжение трудовых договоров с работниками. Таким человеком может быть, например, непосредственный руководитель работника, начальник отдела кадров и т.д. Приведем несколько примеров таких угрожающих формулировок.

Пример. Угрожающие высказывания работодателей

1. Пиши заявление по собственному, или на тебя повесят недостачу.
2. Увольняйся по собственному желанию, иначе не получишь годовую премию.
3. Уволься сам по-хорошему или будешь уволен по статье. Ведь в работе по твоей должности всегда можно найти какие-то недочеты.

Отметим, что **суд в случае спора обратит внимание, какие формулировки использовались представителем работодателя, каков был контекст разговора или переписки, имелись ли у работодателя реальные основания для применения упомянутых мер**. Другими словами, если работник действительно допустил утрату/недостачу материальных ценностей, то работодатель вправе в установленном порядке привлечь его к материальной ответственности. Но угрожать работнику тем, что такая недостача будет обнародована, если он не уволится, категорически нельзя. То же самое касается и невыплаты премий, привлечения к дисциплинарной ответственности и других мер. Они могут применяться, если для этого есть законные основания. Однако говорить работнику, что эти меры будут применены к нему как своего рода "санкция" за нежелание уволиться, недопустимо.

Работники с аппаратурой

Примечание. См. [статью](#) "Аудио- и видеозаписи как доказательства в трудовом споре" в N 7, 2018, на с. 10.

Сегодня практически у каждого работника есть смартфон или другое устройство с камерой и диктофоном. Но многие руководители об этом почему-то забывают и позволяют себе незаконные угрозы в устной форме. Когда дело доходит до суда, представитель работодателя пытается сослаться в ходе заседания на то, что аудиозапись (или видеосъемка) велась незаконно, а это исключает возможность ее использования в качестве доказательства. Однако не стоит забывать: как отмечено в [ст. 67](#) ГПК РФ, суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению. Поэтому если судья установит, что "угрожающий" голос на записи принадлежит руководителю работника или иному представителю работодателя, то с большей долей вероятности можно предполагать, что такая запись все же повлияет на принимаемое судом решение.

Приведем конкретный пример подобной ситуации.

Судебная практика. Уволившись по собственному желанию работница обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В обоснование своих требований она ссылалась на то, что написать

заявление об увольнении ее вынудил непосредственный руководитель. Он говорил, что если она не напишет заявление, то "по-хорошему не уйдет" и на нее в любом случае "что-нибудь найдется" для увольнения по инициативе работодателя. Запись с соответствующим разговором была сделана на мобильный телефон и представлена в суд на аудиодиске. Ответчик же ссылался на то, что о ведении аудиозаписи руководитель работницы не был предупрежден, поэтому такая запись велась незаконно и не может являться допустимым доказательством в суде.

Однако суд, проанализировав данную аудиозапись и приняв во внимание другие обстоятельства дела, отметил в своем решении, в частности, следующее. После первоначального написания заявления об увольнении работница отзывала это заявление, однако по результатам повторной беседы с руководителем вновь написала заявление об увольнении. В итоге суд пришел к выводу о вынужденном характере увольнения и недобровольности подачи заявления, и работница была восстановлена на работе (решение Куйбышевского районного суда города Омска от 23.05.2019 по делу N 2-2123/2019).

Примечание. См. статьи "[Увольнение по соглашению сторон](#): что говорит суд" в N 3, 2017, на с. 20 и "[Спорные ситуации при увольнении по собственному желанию](#)" в N 7, 2017, на с. 18.

Таким образом, всегда стоит учитывать, что как бы грамотно ни были составлены заявление работника об увольнении или соглашение сторон о прекращении трудового договора, приказ об увольнении и другие кадровые документы, **если в суде появятся письменные доказательства, аудиозапись, видеосъемка или свидетельские показания, которыми будет подтверждаться факт незаконного понуждения к увольнению, суд, скорее всего, даст им оценку и учет при принятии решения по делу.** Это должны учитывать все руководящие работники, кадровики и другие представители работодателя.

Работники из зоны "повышенной опасности"

Примечание. См. [статью](#) "Увольнение беременной сотрудницы: можно, нужно, нельзя" в N 6, 2016, на с. 36.

Стоит учитывать, что в отдельных случаях, если работник уволится под давлением работодателя, это может повлечь и куда более серьезные последствия, нежели его восстановление на работе. Речь идет об уголовной ответственности.

Так, **согласно ст. 145 УК РФ необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности или наличия детей в возрасте до 3 лет наказывается:**

- штрафом в размере до 200 000 руб. или в размере зарплаты или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев

- либо обязательными работами на срок до 360 часов.

Примечание. См. [статью](#) "Каких ошибок стоит избегать с работниками-пенсионерами" в N 11, 2018, на с. 18.

Аналогичная **ответственность установлена ст. 144.1 УК РФ за необоснованное увольнение работника предпенсионного возраста по мотивам достижения такого возраста.**

Таким образом, с этими категориями работников представителям работодателя стоит вести себя с особой осторожностью.

Как предложить работнику уволиться в рамках закона

Перейдем теперь от рисков работодателя к его возможностям и скажем о том, как же можно мотивировать работника уволиться законными способами.

Способ 1. Соглашение сторон об увольнении с выплатой компенсации

Примечание. См. [статью](#) "Увольнение по соглашению сторон: что говорит суд" в N 3, 2017, на с. 20.

Все мы работаем за деньги. И финансовый аспект является зачастую определяющим фактором при принятии карьерных решений.

Согласно [ст. 78](#) ТК РФ трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Такое соглашение оформляется в письменной форме. И в него могут быть включены и **условия о выплате работнику определенной суммы в связи с расторжением трудового договора по данному основанию.**

При правильном составлении соглашения о расторжении трудового договора и отсутствии фактов давления на работника возможность оспорить увольнение по этому основанию сводится к минимуму. На практике это удается работнику, как правило, лишь в исключительных случаях, например если сотрудница не знала на момент увольнения о своей беременности.

Такой способ подойдет в тех случаях, когда работник выполняет свои трудовые обязанности, но работодатель хотел бы уволить его по некоторым иным мотивам, например **если работник создает неблагоприятную психологическую атмосферу в коллективе.**

Предложение работнику уволиться по данному основанию само по себе не является давлением. То есть в любой момент работодатель может предложить любому работнику расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон. Главное, чтобы при этом работодатель не допускал каких-либо угроз.

Способ 2. Сообщение работнику
о реальных фактах нарушения им трудовой дисциплины,
о намерении применить взыскание и о праве работника
уволиться по собственному желанию

Примечание. См. [статью](#) "[Когда работники обжалуют дисциплинарные взыскания](#)" в N 1, 2017, на с. 57 и "[Привлечение к дисциплинарной ответственности](#) от "А" до "Я" в N 4, 2016, на с. 44.

Выше мы приводили [пример](#) из судебной практики, в котором суд признал увольнение незаконным на основании аудиозаписи, поскольку из нее следовало, что руководитель говорил работнице, что если она не напишет заявление об увольнении по собственному желанию, то "по-хорошему не уйдет" и на нее в любом случае "что-нибудь найдется". Такие фразы, действительно, наряду с другими доказательствами могут свидетельствовать о давлении. Ведь слова "что-нибудь найдется" свидетельствуют о том, что работодатель изначально намерен найти то или иное нарушение и вне зависимости от совершенного проступка, обстоятельств его совершения, его последствий и предшествующего отношения работника к труду применить дисциплинарное взыскание именно в виде увольнения. И логично, что суд такое увольнение законным не признает.

Но если сотрудник действительно работает плохо - допускает нарушения своих обязанностей, за которые может быть применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения, то работодатель имеет полное право сообщить ему о том, что за эти нарушения планируется привлечение его к дисциплинарной ответственности. И если установят, что соразмерным данному нарушению будет взыскание в виде увольнения, то такое увольнение состоится. При этом сотруднику можно сообщить, что до того момента, пока не проведут процедуру применения дисциплинарного взыскания, т.е. не запросят объяснения, не установят обстоятельства совершения проступка и не издадут приказ, **работник не ограничивается в своем праве на увольнение в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ по своей инициативе, т.е. по собственному желанию.**

Такие формулировки при отсутствии других доказательств давления не могут быть признаны незаконными.

Способ 3. Предложение карьерной альтернативы

Не все работники хотят конфликтовать и судиться с работодателями. Для многих из них главное - карьера, стабильная и спокойная работа, достойные условия труда. Поэтому нередко, чтобы

мотивировать работника уволиться, достаточно просто обеспечить ему предложение о другой работе.

Это может быть другое подразделение или другая должность в этой же организации. А может быть работа у другого работодателя. Такое актуально в случаях, когда речь идет об увольнении из одной организации в рамках группы компаний, холдинга и т.п. Или же если сотрудника просто рекомендует руководитель, отдел кадров, директор организации "охотникам за головами" из другой компании.

Примечание. См. [статью](#) "Предложение о работе (job offer): юридические тонкости" в N 10, 2017, на с. 11.

В такой ситуации главное, чтобы подобное альтернативное предложение было реальным, и лучше, если оно будет получено работником от нового работодателя в письменном виде.

Ведь при наличии доказательств, что работодатель обманул работника и пообещал ему другую работу без реального намерения ее предоставить или содействовать в ее предоставлении только лишь в целях получения от работника заявления об увольнении по собственному желанию, суд может работника восстановить. Такие прецеденты имеют место.

Пример из судебной практики. Работнице предложили уволиться со своей должности, пообещав принять ее на работу по совместительству. Работница написала заявление об увольнении. Но на работу по совместительству она принята не была. Работница обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. При оценке обстоятельств данного дела суд отметил, что из анализа объяснений истицы, представителей ответчика и свидетельских показаний следует, что 20.03.2017 с истицей по инициативе руководителя организации проводилась беседа по вопросу продолжения с ней трудовых отношений. Ей было предложено уволиться с работы и одновременно написать заявление о приеме на работу на занимаемую ею же должность по внешнему совместительству. Истица 24.03.2017 вышла на работу и была допущена к выполнению трудовых обязанностей диспетчера, отработала полный рабочий день, по окончании работы сдала ключи от служебного помещения охране. Указанные обстоятельства служат объективным и достоверным доказательством того, что **заявление об увольнении было написано ею в результате обмана руководителя организации-ответчика о продолжении трудовых отношений между сторонами и, соответственно, отсутствия у истицы добровольного волеизъявления на увольнение с работы по собственному желанию.**

В связи с этим работница была восстановлена на работе (апелляционное [определение](#) Верховного суда Чувашской Республики от 30.10.2017 по делу N 33-5545/2017).

Как не надо "мотивировать" сотрудников уволиться

На практике применяется и много других способов сподвигнуть работника на увольнение. Но многие из них являются некорректными и при определенных обстоятельствах могут быть признаны давлением. Перечислим некоторые такие способы из разряда "на грани фола".

1. Работнику создаются некомфортные (но при этом соответствующие требованиям по охране труда) условия труда. Например, если это офисный работник, то он перемещается на самое неудобное рабочее место со старым компьютером, далеко расположенным принтером, с маленьким столом, ему ограничивается доступ к интернет-сайтам (кроме тех, которые не требуются для выполнения работы), предоставляется минимальное количество справочных и иных материалов, канцелярских товаров, других рабочих инструментов, оборудования и т.п.

2. Работнику устанавливается постоянная предельная "рабочая загрузка", т.е. ставится большое количество задач, которые сотрудник на данной должности может реально выполнить, если будет работать с максимальной интенсивностью в течение всей продолжительности рабочего времени.

3. Взаимодействие с работником осуществляется исключительно в рамках установленных правил. Перед работником ставятся задания, по которым он должен отчитаться в определенный срок, но при этом работнику не дается каких-либо разъяснений по данным заданиям, ему не оказывается содействие в их выполнении. Руководство и другие коллеги специалиста взаимодействуют с ним только по рабочим вопросам.

4. За сотрудником ведется "тотальный контроль". На протяжении всего рабочего времени ведется наблюдение за выполняемыми сотрудником действиями. Анализируется то, как он использует имущество работодателя, например на какие сайты заходит, что распечатывает на принтере, куда звонит по рабочему телефону, как часто отлучается со своего рабочего места и в каких целях, не допускает ли малейших опозданий на работу или преждевременного ухода с работы и т.п. По всем выявленным недочетам запрашиваются письменные объяснения.

5. В результате выявления даже мелких недочетов в работе об этом сообщается работнику. Ему говорится и о том, что если он продолжит "так работать", то в дальнейшем у работодателя не будет оснований для того, чтобы дать ему хорошие рекомендации в целях последующего трудоустройства. Но если он решит уволиться сейчас, то ему будут предоставлены отличные рекомендации.

Конечно, перечисленные пять способов могут и не быть признаны судом реальным давлением. Но мы все же рекомендуем использовать более корректные способы, при правильной реализации которых можно полностью исключить риск признания увольнения незаконным.

* * *

Подведем итог. Если работодателя не устраивает работа сотрудника, то он имеет целый ряд инструментов для устранения такой ситуации. При наличии основания для увольнения работодатель может сообщить сотруднику о том, что он имеет право уволить его в установленном законом порядке. И при этом ему можно напомнить о его праве на увольнение по собственному желанию. Если нет оснований для увольнения, то есть возможность пойти и по альтернативным путям. Предложить работнику подписать соглашение об увольнении с выплатой компенсации или без таковой или содействовать работнику в переходе на другую работу у этого же либо другого работодателя. Есть и иные способы. Главное, чтобы при реализации таких способов лица, действующие от имени работодателя, не допускали в адрес работника прямых угроз и других нарушений законодательства.

Н. Яковлев
Юрист,
эксперт
по трудовому законодательству
и кадровому делопроизводству

Подписано в печать

18.06.2020
