

27.03.2026 «Как уволить законно: все основания прекращения трудового договора, дисциплинарная ответственность и судебная практика 2025–2026»

Почему увольнение — это не кадровая формальность, это всегда риск

Увольнение — один из самых конфликтных процессов в трудовых отношениях.

Это не просто приказ и запись в трудовой. Это материальные затраты (восстановление, вынужденный прогул, компенсации, моральный вред), репутационные потери (HR-бренд, атмосфера в коллективе), проверки и споры, риск утечки информации и «чёрного пиара».

Практика показывает - большинство обращений работников в суд и инспекцию — это ошибки работодателя. Причём 70% — не документы, а поведение и коммуникации.

*Увольнение — это не просто кадровая процедура, это управляемый процесс, если понимать его правовую и психологическую природу. **Безопасное увольнение начинается уже с момента приема на работу.***

Целевая аудитория: руководители бизнеса, HR-директора и HR-специалисты, руководители подразделений, экономисты по труду, специалисты по организации труда и заработной плате

Программа семинара

1. Увольнение как зона повышенного риска для работодателя

- Почему именно увольнения чаще всего становятся предметом судебных споров
- Цена кадровой ошибки: восстановление, вынужденный прогул, компенсации, моральный вред
- Репутационные риски и внутреннее напряжение в коллективе
- Почему 70% споров — это не только документы, но и поведение работодателя
- Безопасность компании и уволенные сотрудники

2. Основания прекращения трудового договора: системный разбор

- Классификация оснований
- Прекращение и расторжение: правовая разница
- Обязанности работодателя при увольнении

3. Соглашение сторон — действительно ли это «самый безопасный способ» увольнения?

- Когда это действительно безопасный способ
- Добровольность и признаки давления
- Правильное оформление
- Можно ли отозвать соглашение об увольнении
- Когда предложение не считается понуждением.
- Судебная практика: когда соглашение признаётся вынужденным

4. Истечение срока трудового договора — «тихий» риск

- Законность установления срока трудового договора
- Необоснованный срочный договор
- «Автоматическая пролонгация»
- Переквалификация в бессрочный трудовой договор
- Судебная практика: одна из самых частых категорий споров — признание срочного договора бессрчным с восстановлением работника.

5. Увольнение по инициативе работника — действительно ли «безопасно»?

- Добровольность волеизъявления
- Отзыв заявления
- Правильное определение даты увольнения
- Признаки давления
- Судебные споры по «увольнению под давлением», когда работник утверждает, что его вынудили написать заявление.

6. Увольнения, связанные с переводами

- Перевод к другому работодателю – это увольнение
- Документальное оформление
- Согласие сторон
- Процедурные требования
- Типичные ошибки

7. Реорганизация, смена собственника, изменение условий трудового договора

- Когда увольнение законно
- Случаи увольнения при реорганизации
- Когда суд расценивает это как злоупотребление

8. Основания прекращения трудового договора, требующие особой юридической точности

8.1. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора (Статья 77 пункт 7 ТК РФ)

- Когда изменения признаются законными (ст. 74 ТК РФ)
- Что считается организационными или технологическими изменениями
- Необходимость реального и документально подтвержденного обоснования
- Уведомление работника не менее чем за 2 месяца
- Обязанность предложить все имеющиеся вакансии
- Фиксация отказа работника от продолжения работы
- Грань между законным изменением условий труда и фактическим скрытым сокращением
- Судебная практика 2025–2026: реальность организационных или технологических изменений

8.2. Отказ работника от перевода на другую работу в соответствии с медицинским заключением либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (Статья 77 пункт 8 ТК РФ)

- Новая форма медицинского заключения с 01.09.2025
- Новый порядок проведения экспертизы профессиональной пригодности с 01.09.2025
- Временные медицинские ограничения и постоянные противопоказания;
- Обязанность работодателя предложить другую подходящую работу;
- Сроки перевода и порядок действий работодателя при увольнении;

9. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон

- Медицинские противопоказания, призыв, нарушение правил заключения договора
- Судебная практика - реальность основания, соблюдение процедуры, корректность формулировки приказа.

10. Увольнение по инициативе работодателя — самая конфликтная категория

Ликвидация и сокращение численности или штата

- Реальность ликвидации и сокращения, преимущественное право
- Подготовка документов и предложение вакансий
- Защищённые категории работников – как их увольнять?
- Судебная практика: фиктивное сокращение

Несоответствие занимаемой должности

- Результаты аттестации, доказательная база и ошибки комиссий

Неудовлетворительный результат испытания

- Как определить результат испытания и что нужно доказать
- Судебные кейсы - нельзя ссылаться только на «субъективную оценку»

11. Дисциплинарная ответственность. Что является проступком

- Профессиональные и дисциплинарные обязанности

Порядок применения дисциплинарных взысканий

Виды взысканий

- Принцип соразмерности - соответствует ли наказание тяжести проступка.

12. Увольнение как дисциплинарный проступок

Однократные грубые нарушения

- Прогул, появление в состоянии опьянения, разглашение тайны, хищение, нарушение требований охраны труда
- Практика: как суд оценивает доказательства.

Неоднократное неисполнение обязанностей

- Наличие действующего взыскания и повторность нарушений

13. Увольнение защищённых категорий работников

- Беременные, родители малолетних детей, инвалиды, несовершеннолетние, члены профсоюза
- Судебная практика: когда формально правильное увольнение и безупречная процедура могут быть признаны незаконными при нарушении гарантий

14. Общий порядок оформления прекращения трудового договора

- Определение оснований для увольнения и даты увольнения
- Издание приказа и ознакомление с приказом
- Сроки расчёта и выдача документов
- Ответственность работодателя

15. Психологические аспекты увольнения

- «Принимаем медленно — увольняем быстро» - как обеспечить безопасность увольнения
- Коммуникационные ошибки работодателя
- Конструктивный разговор при увольнении
- Как избежать обвинений в понуждении
- «Чёрный пиар» и риски утечки информации
- Управление конфликтным увольнением

Итог семинара

Участники получают:

- системное понимание всех оснований прекращения трудового договора;
- алгоритм законного применения дисциплинарных взысканий;
- понимание судебных рисков 2025–2026;
- инструменты безопасной коммуникации при увольнении;
- понимание, как снизить вероятность спора.

Ответы на вопросы слушателей

Регламент семинара: 27 марта 2026 года с 10.00 по московскому времени

Тестовое соединение: 26 марта 2026 года с 14.00 -15.00 по московскому времени

Стоимость семинара: 6000 рублей

Внимание! Данный семинар будет проходить в on-line режиме. Для этого необходимо выйти в указанное время в Интернет по предоставленной ссылке.

Сделать заявку на участие Вы можете:

по телефону +7(351) 202-00-81, 8 (495) 012-80-81

по электронной почте – study@ekb.uba.ru