

ИЗМЕНЕНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ - 2025



Расширение перечня категорий участников специальной военной операции (ст. 351.7 ТК РФ)

- призванные на военную службу по мобилизации
- поступившие на военную службу по контракту
- заключившие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации
- заключившие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на войска национальной гвардии Российской Федерации
- *направленные на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации (с 1 марта 2025 г.)*

Федеральный закон от 26.12.2024 N 498-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации"

Компенсация днем отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ)

- День отдыха вместо повышенной оплаты за работу в выходной или праздничный день по желанию работника может быть **использован в течение одного года** со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.
- В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии со ст. 153 ТК РФ, и фактически произведенной оплатой работы в этот день.
- Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

Федеральный закон от 30.09.2024 N 339-ФЗ "О внесении изменений в статью 153 Трудового кодекса Российской Федерации" (вступил в силу с 1 марта 2025 г.)

Наставничество как оплачиваемая работа (ст. 351.8 ТК РФ)

- Наставничество в сфере труда - выполнение работником **на основании его письменного согласия по поручению работодателя** работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы.
- В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются *содержание, сроки и форма выполнения такой работы*.
- В коммерческих организациях размеры и условия осуществления выплат за наставничество могут устанавливаться *коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами*. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству.
- Работник имеет право *досрочно отказаться* от осуществления им наставничества, а работодатель - *досрочно отменить* поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

*ФЗ от 09.11.2024 N 381-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»
(вступил в силу с 1 марта 2025 г.)*

Документальное оформление наставничества

- Трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязательное издание работодателем приказа о поручении работнику наставничества не предусмотрено.
- Письменное согласие работника на выполнение работы по наставничеству может быть зафиксировано в любой форме, в том числе *путем внесения работником соответствующей надписи в приказ о поручении ему наставничества или в отдельный документ*, например, предложение работодателя о выполнении такой работы, а также путем заключения трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору, содержащих условие о наставничестве.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 6 мая 2025 г. № ПГ/08518-6-1

- Работник вправе в любое время отказаться от осуществления им наставничества. Срок предупреждения работником работодателя об отказе от наставничества, а также право работодателя на его установление, ТК РФ не предусмотрены. Полагаем, что данный срок может быть установлен по соглашению сторон трудового договора.

Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 7 мая 2025 г. № ПГ/08577-6-1

Когда не требуется оформлять наставничество?

- Когда трудовая функция работника, например, руководителя, предусматривает выполнение им на постоянной основе (а не по поручению работодателя) обязанности по оказанию помощи новым работникам в их включении в трудовой процесс и его заработная плата формируется с учетом оплаты такой работы, на такого работника требования ст. 351.8 ТК РФ не распространяются.

Письмо Роструда от 7 мая 2025 № ПГ/08381-6-1

Разрешение несовершеннолетним работать в выходные и праздничные дни на летних каникулах (ст. 268 ТК РФ)

- Работодатель имеет право привлекать работника в возрасте от 14 до 18 лет к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, при соблюдении следующих условий:
 - 1) работа выполняется в период летних каникул;
 - 2) работа осуществляется по направлению органов службы занятости населения или в составе студенческих отрядов, включенных в федеральный или региональный реестр молодежных и детских объединений, пользующихся государственной поддержкой;
 - 3) при наличии письменного согласия:
 - в случае, если работник достиг возраста 15 лет, с письменного согласия самого несовершеннолетнего работника;
 - в случае, если работник не достиг возраста пятнадцати лет, с письменного согласия работника и одного из его родителей (попечителя);
 - в отношении несовершеннолетних, относящихся к числу детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, достигших возраста 14 лет, с письменного согласия работника и органа опеки и попечительства или иного законного представителя несовершеннолетнего лица.

ФЗ от 07.04.2025 N 63-ФЗ «О внесении изменения в статью 268 Трудового кодекса Российской Федерации» (вступил в силу с 1 сентября 2025 года)

Расширение перечня работников, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ)

- На основании письменного заявления работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- родителям, супругам и *детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, ... погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач ... до 14 календарных дней в году.*
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, сотрудников ОВД, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ, *получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы, обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением,* выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, - **до 35 календарных дней в году.**

ФЗ от 07.04.2025 N 64-ФЗ "О внесении изменений в статью 128 Трудового кодекса Российской Федерации"

Изменение правил премирования (ч. 3 ст. 135 ТК РФ)

- ▶ Системы премирования устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.
- ▶ Локальный нормативный акт, устанавливающий систему премирования, принимается работодателем **с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.
- ▶ Определяются виды премий и их размеры, сроки, основания и условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом качества, эффективности и продолжительности работы, наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и других показателей.
- ▶ Работодатель вправе предусмотреть условие о том, что снижение размера премии работнику в связи с применением к нему дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка осуществляется в отношении только тех входящих в состав заработной платы работника премий, которые **начисляются за период, в котором к работнику было применено соответствующее дисциплинарное взыскание**.
- ▶ Размер снижения премии не может приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

ФЗ от 07.06.2025 N 144-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (вступает в действие с 1 сентября 2025 г.)

Как применяется ограничение на размер снижения заработной платы в случае лишения работника квартальной или годовой премии?

- **Вариант 1:** сравнить размер невыплачиваемой премии соответственно с квартальным или годовым заработком. Сумма, которую не получит работник, не должна превышать 20% от всей его зарплаты в период, за который выплачивается вознаграждение.

Определение Седьмого КСОЮ от 19.10.2023 по делу № 88-16504/2023

- **Вариант 2:** соотнести недоплату премии со среднемесячной зарплатой. Для этого сложить зарплату за все месяцы периода, за который выплачивается премия, разделить на количество месяцев в нем. Выплаты можно снизить максимум на 20% от полученной суммы.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 11.01.2024 по делу № 33-787/2024)

- **Вариант 3:** считать процент от зарплаты в месяце фактической выплаты премии. Например, если снижается премия за первый квартал, ее можно уменьшить настолько, чтобы не более, чем на 20% уменьшить выплату в апреле (месяце, когда выплачивается вознаграждение).

Определение Восьмого КСОЮ от 23.04.2024 по делу № 88-9246/2024

Ограничение размера снижения премиальных выплат

- ▶ Работник был привлечен к дисциплинарной ответственности 29.12.2022, в связи с чем работодатель принял решение о невыплате годовой премии за 2022 год.
- ▶ Годовая премия составляет менее 10% годовой заработной платы работника и не превышает указанное в постановлении Конституционного Суда РФ ограничение в 20%.
- ▶ **ВЫВОД:** В случае невыплаты или снижения размера годовой премии суд предлагает рассчитывать 20% от годовой зарплаты работника.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 06 июля 2023 г. № 33-10576/2023

Обязан ли работодатель выплачивать работнику премию после увольнения?

- ▶ Прекращение трудового договора не лишает работников права на получение соответствующего вознаграждения за труд - заработной платы, в том числе и на получение соответствующих стимулирующих выплат за проработанное время. При увольнении подлежат выплате все причитающиеся от работодателя выплаты, включая премии пропорционально отработанному времени.
- ▶ Отказ в выплате премии сотруднику, уволенному на момент издания приказа о премировании, может быть расценен судом как дискриминация.

Определения Седьмого КСОЮ от 21.01.2021 по делу N 8Г-18372/2020[88-773/2021-(88-19836/2020)], от 12.03.2020 по делу N 8Г-1724/2020[88-4187/2020], Определение Верховного Суда Республики Карелия от 25.09.2018 по делу N 33-3344/2018, Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 07.08.2018 по делу N 33-7507/2018, определения Приморского краевого суда от 16.02.2016 N 33-1318/2016, Ярославского областного суда от 10.11.2015 N 33-7474/2015, Ставропольского краевого суда от 30.06.2015 N 33-3855/2015

Имеет ли право на годовую премию работник, уволившийся до конца года?

- В положении о вознаграждении предусмотрено, что годовая премия не выплачивается тем, кто до конца года уволился по своей инициативе. Работник уволился в мае, премию ему не выплатили. Он посчитал это дискриминацией и обратился в суд.

Суд отказал в удовлетворении иска, мотивируя тем, что локальный нормативный акт не обязывал платить премию работникам, уволившимся до конца года. Трудовой договор также не гарантировал ее при досрочном увольнении.

Определение Девятого КСОЮ от 31.07.2025 N 88-6144/2025

- Суд отметил, что само по себе увольнение до конца расчетного периода не позволяет лишать специалиста годовой премии. Он участвовал в выполнении задач, от реализации которых зависит выплата. Организация могла определить размер премии пропорционально отработанному времени, учесть вклад сотрудника в общее дело предприятия, качество его работы, отношение к труду.

Локальный акт компании предусматривал, что не во всех случаях увольнение по собственному желанию препятствует выплате премии. Следовало дать оценку тому обстоятельству, что у специалиста был ребенок, из-за ухода за которым он мог покинуть работу.

Определение Седьмого КСОЮ от 28.05.2024 N 88-8932/2024

Выплаты совместителям при увольнении в связи с сокращением численности или штата работников

- При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации работникам, которые на день увольнения работали по совместительству и продолжили выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, предоставляются гарантии, предусмотренные ч.ч. 1-3 ст. 178 ТК РФ: выходное пособие в размере среднего месячного заработка; средний месячный заработок за второй (третий) месяц со дня увольнения (ч. 4 ст. 178 ТК РФ).

ФЗ от 31.07.2025 N 306-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» (вступил в силу 11.08.2025)

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ)

- Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Постановление Правительства РФ от 04.04.2025 N 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (вступает в действие с 1 сентября 2025 г., действует до 1 сентября 2031 г.)

Договоры о полной материальной ответственности

Единственное изменение - возможность заключения электронных договоров о полной материальной ответственности

- В случае, если Договор заключен в электронном виде в соответствии со статьями 22.1 - 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по соглашению сторон, оформленному в электронном виде в соответствии со статьями 22.1 - 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приказ Минтруда России от 16.04.2025 N 251н "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" (вступил в действие с 1.09.2025 г.)

Нужно ли перезаключать договоры о полной материальной ответственности?

- Вступление в силу с 1 сентября 2025 г. приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16 апреля 2025 г. N 251н, которым постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 31 декабря 2002 г. N 85 признается утратившим силу, **не предусматривает необходимость перезаключения договора о полной материальной ответственности с работниками.**
- Изменение условий договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон.
- Соответственно, при необходимости в договор о полной материальной ответственности работодателем могут быть внесены дополнения или изменения. При этом положения договора о полной материальной ответственности не должны противоречить ТК РФ.

Письмо Минтруда России от 16.06.2025 N 14-6/ООГ-2774 «О заключении с работником договора о полной материальной ответственности»

Новые правила исчисления средней заработной платы

- Изменен порядок расчета выходного пособия:
 - Для расчета среднего заработка для выплаты выходного пособия средний дневной заработок нужно умножить на среднее число рабочих дней месяца в году (п. 9 Положения).
 - Для работников с суммированным учетом рабочего времени средний заработок для выходного пособия нужно определять умножением среднего часового заработка на среднее число рабочих часов месяца в году. (п. 13 Положения).

Постановление Правительства РФ от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с 1 сентября 2025 г.)

Минтруд уточняет, что для расчета берется количество рабочих дней (часов) в **календарном году** (период времени с 1 января по 31 декабря), в котором происходит увольнение.

Письмо Минтруда России от 5 августа 2025 г. № 14-1/ООГ-3551

Новые правила необходимо применять при расчете выходного пособия по увольнениям, произошедшим после 1 сентября 2025 г.

Новое положение о командировках

- Работодатель компенсирует расходы, связанные с командировкой и произведенные с разрешения или ведома работодателя.

Положение об особенностях направления работников в служебные командировки, утв. постановлением Правительства РФ от 16.04.2025 № 501 (вступило в силу с 1 сентября 2025 г.)

Усиление ответственности за нарушение правил работы с персональными данными (ст. 13.11 КоАП РФ)

- Невыполнение или несвоевременное выполнение оператором обязанности по уведомлению Роскомнадзора о намерении осуществлять обработку персональных данных влечет наложение административного штрафа
 - на граждан в размере от 5 000 до 10 000 рублей;
 - на должностных лиц - от 30 000 до 50 000 рублей;
 - на юридических лиц - от 100 000 до 300 000 рублей.
- Невыполнение или несвоевременное выполнение оператором обязанности по уведомлению Роскомнадзора в случае установления факта неправомерной или случайной передачи (предоставления, распространения, доступа) персональных данных, повлекшей нарушение прав субъектов персональных данных, влечет наложение административного штрафа
 - на граждан в размере от 50 000 до 100 000 рублей;
 - на должностных лиц - от 400 000 до 800 000 рублей;
 - на юридических лиц - от 1 000 000 до 3 000 000 рублей.

ФЗ от 30.11.2024 N 420-ФЗ "О внесении изменений в Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях" (вступил в действие с 30 мая 2025 г.)

Актуальная судебная практика по трудовым спорам



Суд может отказать в компенсации за неиспользованный отпуск в случае злоупотребления правом

- После увольнения руководитель организации обратился в суд с исковым требованием выплатить ему компенсацию за неиспользованный отпуск за время работы (более 5 лет).
- Суд пришел к выводу о злоупотреблении правом, поскольку будучи руководителем, работник намеренно не использовал отпуск. Компенсацию за отпуск нельзя рассматривать как способ накопления.
- Суд учел специфику статуса истца, которого никто не ограничивал в праве на отдых. Компенсация взыскана только за один год, предшествовавший увольнению.

Определение Восьмого КСОЮ от 15.07.2025 № 88-10274/2025

- Поведение работника, не отвечающее цели реализации права на отдых, направленное на сохранение права на отпуск с целью получения денежной компенсации при увольнении, не отвечает целям ч. 1 ст. 127 ТК РФ и свидетельствует о злоупотреблении правом со стороны работника.

Определение Третьего КСОЮ от 17 февраля 2025 г. № 88-3334/2025

Неправомерность увольнения по собственному желанию при заключении контракта о прохождении военной службы

- ▶ Работник принял решение отправиться на СВО и обратился к работодателю с просьбой об увольнении по собственному желанию, которую работодатель удовлетворил. Однако уже через месяц работник получил тяжелое ранение, и, находясь на длительном лечении и узнав о том, что у него было право на приостановление трудового договора, решил оспорить свое увольнение.
- ▶ Работодатель ссылаясь на тот факт, что работник с заявлением о приостановлении трудового договора не обращался и никаких уведомлений о заключении контракта работодателю не предоставлял. Соответственно, у работодателя не было оснований для приостановления трудового договора, а равно и для отказа работнику в увольнении по собственному желанию.
- ▶ Суд восстановил работника на работе, исходя из того, что у работника отсутствовало добровольное волеизъявление именно на прекращение трудовых отношений. Работник непосредственно в тексте заявления об увольнении указал, что поводом для его написания было заключение контракта о службе в армии. Работодатель не разъяснил работнику наличие у него права на приостановление трудового договора в такой ситуации и не предупредил об отсутствии необходимости в прекращении трудовых отношений.
- ▶ Работодатель, владеющий информацией о намерении работника принять участие в СВО, был обязан разъяснить ему порядок приостановления срока действия трудового договора, довести информацию о необходимости представить указанные в ч. 2 ст. 351.7 ТК РФ документы.

Определение Седьмого КСОЮ от 22.05.2025 N 88-6809/2025

Особенности увольнения беременной женщины в связи с истечением срока трудового договора

- ▶ Согласно ч. 2. ст. 261 ТК РФ в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.
- ▶ Беременная работница была уволена в связи с истечением срока трудового договора. Работодатель своевременно уведомил сотрудницу о предстоящем увольнении. Заявления о продлении договора от нее не поступало, и в результате работодатель прекратил с ней трудовые отношения.
- ▶ Суд восстановил истицу на работе, заключив, что работодатель не предпринял все от него зависящее, чтобы увольнение считалось законным. Работодатель *"не разъяснил истцу право на продление срока трудового договора на основании части 2 статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации, а также до дня издания приказа об увольнении не принял меры к установлению воли истца на продление трудовых отношений"*. Учел суд и то, что работница на момент увольнения находилась на больничном и не могла предоставить заявление о продлении трудового договора.

Увольнение работника по состоянию здоровья

- ▶ Работник предоставил справку медико-социальной экспертизы и индивидуальную программу реабилитации. Работодатель в связи с невозможностью перевода работника на другую работу уволил его по п. 8 ст. 77 ТК РФ - отсутствие у работодателя работы, необходимой работнику в соответствии с медицинским заключением.
- ▶ Однако уволить работника можно только на основании **заключения по результатам экспертизы профессиональной пригодности**. Порядок проведения указанной экспертизы утвержден приказом Минздрава России от 05.05.2016 № 282н. Заключение по результатам медосмотра, проведенного в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н, для этих целей не подходит.
- ▶ Суд пришел к выводу о том, что справка медико-социальной экспертизы и индивидуальная программа реабилитации не могут подменять собой медицинское заключение так как «в данном заключении в обязательном порядке указываются виды работ, к которым выявлены медицинские противопоказания и содержится один из следующих выводов о признании работника: пригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ; временно непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ; постоянно непригодным по состоянию здоровья к выполнению отдельных видов работ»

Определение Первого КСОЮ от 16.01.2024 № 88-816/2024

См. также: Определение Восьмого КСОЮ от 03.12.2024 N 88-23257/2024

Риск уведомления работника о сокращении численности или штата в период отпуска

- ▶ Работника, находящегося в ежегодном отпуске, пригласили в офис, чтобы за 2 месяца вручить уведомление об увольнении. Работник отказался ознакомиться с уведомлением, что было зафиксировано в акте. Уведомление направили почтой и по истечении срока уведомления уволили по сокращению штата.
- ▶ Работник обжаловал увольнение в суд.
- ▶ Кассация посчитала, что организация не соблюла срок предупреждения об увольнении. Письмо с уведомлением доставлено за месяц до увольнения. В отпуске сотрудник был вправе не получать от работодателя документы, в этот период он освобожден от исполнения обязанностей. Акт об отказе принять документы не подтверждает надлежащее вручение уведомления.

Определение 4-го КСОЮ от 09.07.2025 N 88-16977/2025

Порядок предложения вакансий при увольнении по сокращению штата

- ▶ Работодатель после предупреждения работника о сокращении штата обязан предложить ему все имеющиеся вакансии. Форма и порядок предложения вакансий не установлены ТК РФ.
- ▶ Работодатель предложил сокращаемому работнику перечень вакансий без квалификационных требований по каждой должности. После того, как работник выбрал одну из них, ему отказали в переводе, поскольку квалификация работника не соответствовала предложенной должности.
- ▶ Признавая увольнение незаконным, суд указал следующее. *Работодатель не предложил увольняемому представить дополнительные документы, подтверждающие соответствие работника требованиям, предъявляемым к кандидатам.* При этом работодатель игнорировал неоднократные просьбы работника о предоставлении квалификационных требований по вакантным должностям.

Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 02.05.2024 № 88-4319/2024

Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ)

- ▶ Работодатель в короткий промежуток времени применил к работнику два дисциплинарных взыскания (замечание и выговор) и уволил его. При этом у работника имеется многолетний опыт работы в данной организации. Все это может свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению истца с занимаемой должности.

Определение Восьмого КСОЮ от 03.04.2025 N 8Г-4780/2025

- ▶ Суд признал увольнение незаконным, мотивируя тем, что наложение на истца трех дисциплинарных взысканий в течение двух месяцев неправомерно лишило работника права на исправление, что с очевидностью свидетельствует о намеренных действиях работодателя, направленных на увольнение работника.

Определение Первого КСОЮ от 7.07.2025 № 88-18604/2025

- ▶ Действия работодателя по неоднократному привлечению истца за небольшой промежуток времени (с декабря 2021 г. по ноябрь 2022 г.) к дисциплинарной ответственности, в том числе в виде увольнения могут свидетельствовать о намеренных действиях работодателя ввиду конфликтных отношений между сторонами по увольнению работника с занимаемой должности и злоупотреблении правом со стороны работодателя по отношению к работнику как экономически более слабой стороне в трудовом правоотношении, принимая во внимание не только экономическую, но и организационную зависимость работника от работодателя.

Определение Верховного Суда РФ от 07.10.2024 N 36-КГПР24-3-К2

Увольнения без учета тяжести дисциплинарного проступка

- ▶ Суд признал приказ о применении дисциплинарного взыскания (замечания) за семиминутное опоздание на работу незаконным, взыскана компенсация морального вреда.
- ▶ **ОБОСНОВАНИЕ:** Исходя из того, что дисциплинарное взыскание должно соответствовать тяжести проступка, суд апелляционной инстанции указал, что при его применении работодателем не учтена продолжительность работы истца, отсутствие сведений о применении к истцу дисциплинарных взысканий за период работы.

Определение Третьего КСОЮ от 07.06.2023 N 88-12282/2023

- ▶ Суд признал несоразмерным применение выговора за опоздания истца в первый день на 6 минут, во второй день - на 4 минуты, в третий день - на 9 минут (всего опоздания составили 19 минут в течение трех дней).

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 06.09.2022 по делу N 33-13647/2022

Появление на работе в состоянии опьянения (пп. «б» п.6 ст. 81 ТК РФ)

- Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения работника может быть подтверждено работодателем не только полученными результатами прохождения работником медицинского освидетельствования (актом медицинского освидетельствования на состояние опьянения), но и иными представленными суду доказательствами (докладные, служебные записки, акты, направление на медосвидетельствование).

Определение Верховного Суда РФ от 10 июля 2023 г. по делу № 78-КГ23-16-КЗ

- Состояние алкогольного опьянения может быть подтверждено алкотестером
- Порядок подтверждения алкогольного опьянения законодательством не определен, и медосвидетельствование - это не единственный способ подтвердить, что сотрудник был пьян. Для подтверждения нахождения работника в состоянии опьянения достаточно акта, составленного комиссией, с перечислением признаков опьянения (неадекватное поведение, трясущиеся руки, нетвердая походка, спутанность речи и т. п.) и показаний алкотестера. Увольнение признано законным.

- *Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 21.03.2024 № 88-7418/2024*

Восстановление на работе уволенного за появление в состоянии алкогольного опьянения

- ▶ Областной суд указал, что нахождение в состоянии опьянения на территории опасного производственного объекта влечет нарушение требований промышленной безопасности и грозит аварией.
- ▶ КСОЮ посчитал, что работодатель не доказал соразмерность наказания проступку, само по себе то, что работник пришел пьяным на опасный объект, не подтверждает соразмерность наказания проступку.
- за десять лет работы на данном предприятии у работника не было взысканий и упущений в работе, его не лишали премии, а за год до увольнения ему объявили благодарность;
- негативных последствий у того, что работник пришел пьяным, не было: его отстранили от работы еще до начала выполнения трудовых обязанностей;
- работника уволили в период пандемии, что объективно затрудняло поиск новой работы, притом что у него на иждивении находится маленький ребенок. Работодатель это обстоятельства не учел, из приказа о применении взыскания и акта служебного расследования это не следует.

Определение Седьмого КСОЮ от 09.11.2021 по делу № 88-16300/2021

Запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя в период болезни работника не действует при злоупотреблении

Некоторые суды справедливо полагают, что этот запрет не применяется, когда работник намеренно берет больничный, чтобы избежать увольнения.

- ▶ Доводы истца о том, что приказ об увольнении вынесен в период временной нетрудоспособности не могут свидетельствовать о незаконности увольнения истца, поскольку судами установлено, что на момент увольнения работник нетрудоспособным не являлся, обратился в больницу после того, как ему был представлен приказ об увольнении, ответчика о временной нетрудоспособности с в известность не поставил, в связи с чем увольнение истца признано судами законным.

Определение Первого КСОЮ от 19 декабря 2023 г. по делу N 8Г-38579/2023[88-38526/2023]

- ▶ Проверяя доводы истца о том, что он был уволен в период нетрудоспособности, суд первой инстанции, установив, что в день увольнения истец находился на работе в течение всего рабочего дня, в медицинское учреждение обратился по его окончании и больничный лист оформил в 19 часов, пришел к выводу о злоупотреблении истцом своим правом.

Определение Шестого КСОЮ от 26 октября 2023 г. по делу N 8Г-22461/2023[88-23986/2023]

Также см.: Определение Третьего КСОЮ от 23 декабря 2024 г. по делу N 88-27069/2024

Увольнение за прогул в день получения листка нетрудоспособности незаконно (другая практика)

- ▶ Работник обращается в медучреждение после составления акта об отсутствии на работе более 4 часов и получает больничный лист.
- ▶ Работодатель посчитал, что уважительных причин отсутствовать до похода к врачу не было, поэтому уволил его за прогул.
- ▶ Суд восстановил на работе, аргументируя тем, что трудовой договор расторгли незаконно в период нетрудоспособности, что запрещено нормой ч. 6 ст. 81 ТК РФ. Нетрудоспособность определяется с даты, а не со времени обращения за медицинской помощью.

Определение Первого КСОЮ от 05.06.2023 по делу N 88-18754/2023