

# НОВОЕ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ РФ



# Новый Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-2025

- ПРИНЯТ И ВВЕДЕН В ДЕЙСТВИЕ с 1.01.2026 г. Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 16 мая 2025 г. N 423-ст
- ВЗАМЕН Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94
- Включает наименования профессий рабочих и должностей служащих в соответствии с ЕТКС, ЕКС, профессиональными стандартами, др. нормативными правовыми актами.
- Документ по стандартизации (значение кодов профессий для правильного оформления отчетности)
- Значение для работодателя:
  - администрирование трудовых отношений, в т.ч. в сфере оплаты труда;
  - идентификация профессий рабочих и должностей служащих при применении списков № 1 и № 2 (право на государственную пенсию на льготных условиях и в льготных размерах).

# Структура ОКПДТР

1 раздел ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ	2 раздел ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩИХ
5597	4337
РАЗРЯДЫ: с 1 по 6, редко 7, 8 и 9 ГРУППЫ: I - VII По некоторым позициям отсутствуют. Характеризуют сложность труда и уровень квалификации работника (при наличии).	КАТЕГОРИИ: 1 - Руководители 2 - Специалисты 3 - Другие служащие
Производные профессии (старший, помощник)	Производные должности (заместитель, главный, ведущий, старший, сменный, бригадный, районный и т.д.)

# Документы, требующие корректировки

- Штатное расписание
- Должностные инструкции
- Положения о должности, о структурном подразделении
- Трудовые договоры

# Нужно ли согласие работника на переименование должности?

- Приказом работодателя в штатное расписание внесены изменения, в частности, должность «тренер-преподаватель» переименована в должность «тренер».
- Работникам в соответствии со ст. 74 ТК РФ вручены уведомления об изменении с 1 сентября определенных сторонами условий трудовых договоров, касающихся переименования должности «тренер-преподаватель» на должность «тренер» в связи с оптимизацией штатного расписания в связи с утверждением профессионального стандарта «Тренер».
- Работники обжаловали действия работодателя в ГИТ, которая привлекла работодателя к административной ответственности, оштрафовав на сумму 30 000 рублей.
- Суд отменил постановление ГИТ, не согласившись с тем, что имело место изменения трудовой функции работников в одностороннем порядке.

## Аргументы суда:

- фактически должность соответствующих работников (тренеров) сохранена, изменилось только ее наименование и объем обязанностей по конкретной должности, что не повлекло изменение трудовой функции. Основные должностные обязанности работников (тренеров), связанные с подготовкой спортсменов, и вид порученной им работы остался неизменным.
- изменение наименования должности и уменьшение объема должностных обязанностей работников изменением трудовой функции не является.

*ПОСТАНОВЛЕНИЕ Верховного Суда РФ от 02.05.2017 № 45-АД17-7*

# НОВЕЛЛЫ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА И ПРАКТИКА ИХ ПРИМЕНЕНИЯ С УЧЕТОМ ПРАВОВЫХ ПОЗИЦИЙ СУДОВ



# Уточнение содержания коллективного договора

- В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:
- .....
- поддержка добровольчества (волонтерства) и благотворительной деятельности.

*Федеральный закон от 28.12.2025 N 510-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»*

Под добровольческой (волонтерской) деятельностью понимается добровольная деятельность в форме безвозмездного выполнения работ и (или) оказания услуг в социально значимых целях (ст. 1-2ФЗ от 11.08.1995 N 135-ФЗ «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)»).

# Уточнение правил приостановления трудового договора с участниками СВО (ч.ч. 14 и 15 ст. 351.7 ТК РФ)

- В период приостановления действия трудового договора включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения работником военной службы или службы в войсках нацгвардии по мобилизации, или военной службы по контракту, либо со дня, следующего за днем окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска нацгвардии, до дня возобновления действия трудового договора, *но не более трех месяцев*.
- Срок приостановления трудового договора ***продлевается на период временной нетрудоспособности работника***, наступившей после окончания прохождения им военной службы или службы в войсках нацгвардии по мобилизации, или военной службы по контракту, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска нацгвардии РФ.

*Части 14 и 15 ст. 351.7 ТК РФ введены Федеральным законом от 29.09.2025 N 364-ФЗ "О внесении изменений в статьи 81 и 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации"*

- Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается за счет средств бюджета Фонда пенсионного и социального страхования РФ с 1-го дня временной нетрудоспособности.

*Федеральный закон от 29.09.2025 N 365-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации"*

# Расширение перечня ветеранов боевых действий, которым работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы

- Право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы **сроком до 35 календарных дней** в году установили для:
  - лиц, направлявшихся на работу в *Афганистан* в период с декабря 1979 года по декабрь 1989 года, отработавших установленный при направлении срок либо откомандированные досрочно по уважительным причинам;
  - лиц, направлявшихся на работу для обеспечения выполнения специальных задач на территории *Сирийской Арабской Республики* с 30 сентября 2015 года, отработавших установленный при направлении срок либо откомандированные досрочно по уважительным причинам;
  - лиц, направлявшихся для обеспечения выполнения задач в ходе специальной военной операции на территориях *Украины, Донецкой Народной Республики и Луганской Народной Республики* с 24 февраля 2022 года, на территориях *Запорожской области и Херсонской области* с 30 сентября 2022 года, имеющих особые заслуги в выполнении указанных задач и при этом отработавших на указанных территориях в общей сложности не менее шести месяцев либо откомандированных досрочно по уважительным причинам. Изменения вступили в силу с 20.02.2026.

**ФЗ от 20.02.2026 N 35-ФЗ «О внесении изменения в статью 16 Федерального закона «О ветеранах» (вступил в действие 20.02.2026 г.)**

# Оплата сверхурочной работы (ст. 152 ТК РФ)

- Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, **включая компенсационные и стимулирующие выплаты**, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.
- Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.
- По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

*ФЗ от 22.04.2024 N 91-ФЗ "О внесении изменения в статью 152 Трудового кодекса Российской Федерации" (вступил в силу с 1 сентября 2024 года).*

# Компенсация сверхурочной работы при суммированном учете рабочего времени

## **ДВЕ ПОЗИЦИИ:**

- При суммированном учете количество часов переработки определяют по итогам отчетного периода. При этом первые два часа сверхурочной работы, посчитанной по итогам периода, оплачивают не менее чем в полуторном размере, последующие – не менее чем в двойном.

*Письмо Минздравсоцразвития России от 31 августа 2009 г. № 22-2-3363*

*Письмо Минтруда России от 25 ноября 2024 г. № 14-1/ООГ-6854*

*Такой же подход применяется и судами: определения Седьмого КСОЮ от 7 ноября 2024 г. № 8Г-18942/2024, от 25 января 2024 г. № 8Г-23496/2023, Восьмого КСОЮ от 10 декабря 2024 г. № 8Г-20250/2024*

- Оплачивать часы переработки необходимо в полуторном размере за первые два часа, приходящиеся в среднем на каждый рабочий день учетного периода, в двойном – за остальные часы сверхурочной работы.

*Определение Верховного Суда РФ от 27 декабря 2012 г. № АПЛ12-711*

(суд применил п. 5.5 постановления Госкомтруда СССР № 162, ВЦСПС № 12-55 от 30 мая 1985 г., которое в настоящее время признано не действующим)

*Такую практику можно встретить и в решениях судов: определения Седьмого КСОЮ от 5 декабря 2024 г. № 8Г-20806/2024, от 24 декабря 2024 г. № 8Г-21442/2024, Четвертого КСОЮ от 24 октября 2024 г. № 8Г-29318/2024*

# 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*

# Персональную надбавку за квалификацию нельзя отменить за дисциплинарный проступок

- Локальные нормативные акты не могут предусматривать такие правила, при которых надбавка, связанная именно с квалификацией работника, прекращается исключительно из-за нарушения трудовой дисциплины.
- Сам по себе дисциплинарный проступок не доказывает, что работник утратил знания, умения или профессиональные навыки, за которые ему установлена выплата.
- Конституционный Суд подчеркнул: если проступок не влияет на показатели квалификации, он не может автоматически служить основанием ни для отмены, ни для уменьшения такой надбавки.
- Снижение или прекращение выплаты допустимо, только если сам проступок свидетельствует о несоответствии фактического уровня работника тем критериям, за которые назначена надбавка. Например: нарушение технологических требований, несоблюдение правил охраны труда, невыполнение норм труда по вине работника, для руководителей структурных подразделений - нарушение дисциплины труда, которое может повлиять на организацию работы коллектива.

*Постановление КС РФ от 17 марта 2026 г. N 15-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 129, статьи 132 и части второй статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Стерлиговой Марианны Николаевны»*

# Грядущие изменения трудового законодательства

- План мероприятий («дорожная карта») по достижению ключевых показателей эффективности реализации национальной модели целевых условий ведения бизнеса до 2030 года, в том числе по направлению «Трудовые нормы»:
  - увеличение годовой нормы сверхурочных работ до 240 часов с согласия работника и оплатой в повышенном размере;
  - сокращение количества профессий, недоступных для труда женщин (с вредными и/или опасными условиями труда в сфере транспорта, обрабатывающей промышленности);
  - расширение практики применения ученического договора (в том числе для повышения уровня трудоустройства молодежи).

*Распоряжение Правительства РФ от 29.11.2025 N 3523-р «О национальной модели целевых условий ведения бизнеса до 2030 года»*

# Увеличение нормы сверхурочных часов

- Планируется увеличить предел для сверхурочной работы до 240 часов в год, **но при условии**, если это прописано коллективном договоре или отраслевом соглашении (кроме работников, условия труда которых на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда подклассов 3.3 и 3.4.)
- Гарантия для лиц пенсионного и предпенсионного возраста, работников, работающих на рабочих местах с вредными условиями труда класса 3.1 и 3.2: привлечение их к сверхурочной работе свыше 120 часов в год допускается при ряде условий:
  - только с их письменного согласия;
  - если не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;
  - работники в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.
- Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда в период выполнения сверхурочной работы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час.
- При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается исходя из величины сверхурочного времени, приходящегося на день (смену), в который (которую) осуществляется сверхурочная работа:
  - за первые два часа работы - не менее чем в полуторном размере,
  - за последующие часы - не менее чем в двойном размере, начиная со 121-го часа - не менее чем в двойном размере за каждый час.

*Проект Федерального закона N 1103297-8 (принят в первом чтении)*

## Проект изменений в ст. 179 ТК РФ

- Новая гарантия при сокращении численности или штата для работников, мобилизованных на СВО или заключивших контракт, после возобновления трудового договора.
- В ст. 179 ТК РФ вносится дополнение: в число лиц, которым отдается предпочтение в оставлении на работе при равной квалификации и производительности труда будут включены *работники, исполняющие свои трудовые обязанности по трудовому договору, действие которого возобновлено в соответствии с ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ.*
- Предполагается ввести закон в силу с 1 сентября 2026 года.

*Проект Федерального закона № 1084102-8*

# Расширение перечня лиц, которым не устанавливается испытательный срок (проект)

- Дополнения вносятся в ст. 70 ТК РФ.
- Законопроектом предлагается не устанавливать испытательный срок при приеме на работу женщинам, имеющим детей в возрасте до трёх лет.
- Предполагается ввести в действие с 1.09.2026 г.

*Проект Федерального закона N 1097621-8 (принят в третьем чтении 24.03.2026)*

# Отзыв из отпуска работников с вредными и опасными условиями труда (проект ст. 125 ТК РФ)

- Отзыв из отпуска работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается, **за исключением** случаев предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, требующих непосредственного привлечения указанного работника исходя из возложенной на него трудовой функции.
- Порядок отзыва из отпуска должен быть предусмотрен коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.
- Часы работы на выполнение отозванным из отпуска работником своих трудовых обязанностей в отношении случаев, послуживших причиной его отзыва из отпуска, оплачиваются **не менее чем в двойном размере**.
- Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

*Проект Федерального закона N 1103297-8*

# Компенсация при увольнении работников до окончания вахты

- Конституционный Суд РФ **признал ст. 300 ТК РФ частично не соответствующей Конституции РФ**, поскольку она не содержит правил учета рабочего времени и времени отдыха работника, работающего вахтовым методом, в случае его увольнения до окончания вахты, препятствует исчислению переработки рабочего времени за фактически отработанный таким работником период не обеспечивает возможность получения работником денежной компенсации взамен такого отдыха.
- Конституционный Суд разъяснил правила оплаты неиспользованных дней междувахтового отдыха при увольнении до окончания периода вахты:
- при увольнении работника, работающего вахтовым методом, до окончания вахты учитывается рабочее время и время отдыха такого работника **за фактически отработанный им период** (с момента начала работы до момента прекращения трудового договора);
- подсчет часов переработки осуществляется исходя из нормы рабочего времени на соответствующий календарный период, исчисленной в порядке, предусмотренном действующим законодательством (Приказ Минздравсоцразвития России от 13 августа 2009 г. N 588н);
- при наличии переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте за полагающиеся работнику в связи с такой переработкой и фактически не предоставленные ему дни отдыха должна быть выплачена денежная компенсация в размере, исчисленном по правилам, установленным ТК РФ для оплаты дней междувахтового отдыха (ч. 3 ст. 301 ТК РФ). При этом часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные целому рабочему дню, подлежат оплате из расчета часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за час работы).

**Постановление Конституционного Суда РФ от 06.12.2026 № 5-П по делу о проверке конституционности статьи 300 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина Чернова Сергея Николаевича**

## Уточнение признаков трудовых отношений (проект)

- К характерным признакам трудовых отношений планируется отнести:
  - устойчивый и стабильный характер отношений;
  - подчиненность и зависимость труда;
  - наличие дополнительных гарантий работнику, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
  - выполнение работником работы в соответствии с указаниями работодателя;
  - интегрированность работника в организационную структуру работодателя;
  - признание работодателем прав работника на еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск;
  - оплата работодателем расходов, связанных с поездками работника в целях выполнения работы;
  - осуществление периодических выплат работнику, которые являются для него единственным и (или) основным источником доходов;
  - предоставление инструментов, материалов и механизмов работодателем;
  - другие признаки, характерные для трудовых отношений в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.
- *Проект федерального закона № 02/04/04-25/00156662*

# Актуальная судебная практика по трудовым спорам



# О законности срочных трудовых договоров с пенсионерами

- Закон не наделяет работодателя правом переоформить трудовой договор, заключенный с работником на неопределенный срок, на срочный трудовой договор (равно как и расторгнуть трудовой договор) в связи с достижением этим работником пенсионного возраста и назначением ему пенсии.
- При установлении факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.
- Как наиболее слабая экономическая сторона трудового спора работник не имеет возможности повлиять на решение работодателя о заключении срочного трудового договора, поэтому суд приходит к выводу об отсутствии объективных причин заключения с работником договора на определенный срок.

*Определение Второго КСОЮ от 11 мая 2023 г. по делу N 8Г-9099/2023[88-10676/2023]*

*Определение Четвертого КСОЮ от 21 декабря 2023 г. по делу N 8Г-39496/2023[88-43618/2023]*

*Определение Первого КСОЮ от 27 января 2025 г. N 8Г-34536/2024*

**ВЫВОД:** Если судом на основе исследования и оценки всех фактических обстоятельств дела будет установлено, что согласие работника на заключение срочного трудового договора не является добровольным, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

# Риски продления срочных трудовых договоров

- В соответствии с ч. 4 ст. 58 ТК РФ, если стороны к моменту окончания срока действия трудового договора не выразили намерения прекратить трудовые отношения и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, такой трудовой договор считается заключённым на неопределённый срок с момента его заключения.
- Изменение срока действия трудового договора в этом случае возможно только при его расторжении (прекращении) и заключении сторонами нового трудового договора с установлением срока его действия в порядке статей 58, 59 ТК РФ.

*Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 января 2023 г. N 5-КГ22-131-К2*

# Отстранение от работы по состоянию здоровья

- Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ). Если такой работы нет или работник отказывается от перевода, его можно отстранить от работы без выплаты зарплаты (ч. 2 ст. 73 ТК РФ).
- Однако отстранить работника от работы 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. Поскольку в рассматриваемом деле работодатель отстранил сотрудника на основании такого заключения, суд признал отстранение незаконным.

*Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16.01.2024 № 88-816/2024*

**Правовые позиции судов по  
спорным вопросам заключения,  
изменения и прекращения  
трудового договора**

# Оспаривание отказа в заключении трудового договора

- Истец обратилась в суд иском к образовательному учреждению о признании необоснованным (незаконным) отказа в приеме на работу, возложении обязанности заключить трудовой договор, взыскании компенсации морального вреда.
- Суды апелляционной и кассационной инстанций признали отказ в заключении трудового договора незаконным, но отказали в удовлетворении требования о заключении трудового договора, высказав суждение о том, что решение о понуждении работодателя заключить трудовой договор не входит в компетенцию суда, заключение трудового договора с соблюдением всех существенных условий является правом не только работника, но и работодателя.
- Верховный Суд РФ не согласилась с такими выводами и признал неправомерным отказ в удовлетворении исковых требований о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор.

**АРГУМЕНТАЦИЯ:** Если отказ в приеме на работу гражданина будет признан судом необоснованным (незаконным), то в целях восстановления нарушенных трудовых прав такого гражданина и надлежащей защиты его прав и законных интересов как работника, являющегося экономически более слабой стороной в трудовых отношениях, его **требования о возложении на работодателя обязанности заключить трудовой договор подлежат удовлетворению судом**. На основании такого судебного решения работодатель обязан заключить трудовой договор с гражданином, которому он ранее незаконно отказал в приеме на работу.

*Определение ВС РФ от 27.01.2025 N 2-КГ24-8-КЗ*

# 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*

# Обязан ли работодатель ждать согласия работника на перевод при увольнении по сокращению штата?

- Суд может отказать в восстановлении на работе уволенного по сокращению штата, если он отказывался от перевода на другую работу.
- **Суть дела:** истцу дважды предлагался перевод на вакантные должности: первый раз было вручено уведомление о наличии вакантных 49 должностей, второй раз - о наличии 73 вакантных должностей. Однако после получения уведомлений о наличии вакантных должностей, которые содержали информацию о работе и квалификации, зарплате, истец согласия на перевод на какую-либо вышеуказанную должность не высказал.
- **Аргументация:** Действующее законодательство не содержит запрета на прием новых сотрудников в период сокращения при условии, что эти должности были предложены сокращаемому работнику. Обязанность работодателя устанавливать срок для предоставления ответа о согласии либо отказе от предлагаемой должности не предусмотрена, в связи с чем работник, действуя добросовестно и имея намерение сохранить трудовые отношения с работодателем, мог принять меры к информированию работодателя о согласии на занятие должности либо об отсутствии такового.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 12.02.2025 по делу N 33-4626/2025*

## Соблюдение двухмесячного срока предупреждения об увольнении по сокращению штата

- Двухмесячный срок предупреждения о предстоящем увольнении в связи с сокращением начинается не со дня вручения работнику соответствующего уведомления, а со следующего дня (ст. 14 ТК РФ).

*Определения Первого КСОЮ от 18.07.2022 N 8Г-12376/2022, Седьмого КСОЮ от 09.03.2022 N 8Г-81/2022, Шестого КСОЮ от 18.11.2021 N 8Г-23070/2021, Верховного Суда Чувашской Республики от 23.08.2021 N 33-3261/2021*

Например: если 31 августа работодатель уведомил работника о предстоящем увольнении, срок начинается исчисляться с 1 сентября, соответственно заканчивается 1 ноября и 1 ноября является днем увольнения.

# Работодатель не обязан проводить обучение сокращаемых работников с целью перевода на имеющиеся вакансии

- Отсутствие у работника необходимой квалификации является достаточным основанием для того, чтобы работодатель не предлагал ему соответствующую работу.
- Работодатель не обязан предлагать работнику должности, которые не соответствуют его квалификации, и работу, которую он может выполнять только после обучения или переобучения.
- С силу ст. 196 ТК РФ необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

*Определение Второго КСОЮ от 15.04.2025 N 8Г-9558/2025; Определения Третьего КСОЮ от 23.03.2022 N 8Г-1731/2022, от 02.02.2022 N 8Г-24349/2021, Определение Шестого КСОЮ от 30.07.2020 N 8Г-14933/2020.*

# Ошибки работодателей при увольнении за неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей (п.5 ст. 81 ТК РФ)

- Рискованно увольнять за незначительные проступки, даже если они носят множественный характер. Суд может сослаться на незначительную тяжесть проступка, соответственно, на нарушение требования ч. 5 ст. 192 ТК РФ.
- Опасно выносить дисциплинарные взыскания одно за другим в течение короткого промежутка времени. По мнению судов, отсутствие периода, в течение которого может быть достигнуто воспитательное воздействие ранее наложенного взыскания, может служить поводом для восстановления на работе уволенного работника.
- Действия работодателя по составлению и изданию за короткий промежуток времени трех приказов о наложении дисциплинарных взысканий, по мнению суда, свидетельствуют о намеренных действиях работодателя по увольнению работника.

*Определение Седьмого КСОЮ от 22.02.2024 № 8Г-967/2024*

*Определение Третьего КСОЮ от 31.07.2023 № 8Г-15281/2023*

*Определение Четвертого КСОЮ от 11.02.2020 № 88-5332/2019*

*Определение Второго КСОЮ от 16.03.2021 № 88-6490/2021*

## Риск увольнения за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей (п.5 ст. 81 ТК РФ) в короткий срок после предыдущего наказания

- 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 апреля 2025 г. 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*

# Доказательства состояния опьянения

- 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*

# Способы подтверждения состояния алкогольного опьянения работника

- По факту нахождения работника в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения работодателем составлен акт. Работником даны письменные объяснения, согласно которым он спиртные напитки не употреблял и в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте не находился.
- Тем не менее работник был уволен по пп. «б» п.6 ст. 81 ТК РФ.
- Суд отказал в восстановлении на работе, приняв во внимание совокупность представленных доказательств:
  - свидетельские показания, указывающие на состояние алкогольного опьянения;
  - видеозаписи с камер видеорегистратора, демонстрирующие неустойчивость походки истца, характерной для состояния алкогольного опьянения;
  - фотографию, сделанную на камеру мобильного телефона, при исследовании которой очевидно нахождение истца в служебном помещении на стуле в неестественной позе, с опущенной головой, закрытыми глазами, указывающее на состояние сна;
  - документы, фиксирующие факт совершения дисциплинарного проступка, описывали признаки опьянения работника: сильный запах алкоголя изо рта, нарушенная несвязная речь, неустойчивость позы и шаткость походки, заторможенность, сонливость, замедление темпа мышления, двигательная заторможенность, красноватый оттенок кожных покровов, замутненный взгляд.

*Определение Четвёртого КСОЮ от 1.10.2025. по делу № 88-22531/2025. См. также: Определение Четвертого КСОЮ от 23.04.2025 по делу № 88-11094/2025*

## Признаки алкогольного и иного токсического опьянения в соответствии с Приказом Минздрава России от 29.04.2025 N 262н

**Критерии, дающие основания полагать, что работник находится в состоянии опьянения**

- запах алкоголя изо рта;
- неустойчивость позы и шаткость походки;
- нарушение речи;
- резкое изменение окраски кожных покровов лица.

**Клинические признаки состояния опьянения (Приложение N 2)**

- неадекватность поведения;
- заторможенность, сонливость или возбуждение;
- эмоциональная неустойчивость;
- ускорение или замедление темпа мышления;
- гиперемия или бледность, мраморность кожных покровов;
- учащение или замедление дыхания;
- тахикардия или брадикардия;
- сужение или расширение зрачков; вялая реакция зрачков на свет.;
- пошатывание при ходьбе с быстрыми поворотами.;
- неустойчивость в позе Ромберга;
- ошибки при выполнении координаторных проб.;
- тремор век и (или) языка, рук;
- нарушения речи в виде дизартрии (человек не может четко произносить звуки и слова из-за проблем с мышцами, отвечающими за артикуляцию (язык, губы, гортань, мягкое небо).

# Истребование объяснения в период нетрудоспособности – нарушение процедуры увольнения

- Работница уволена по пп. "б" п. 6 ст. 81 ТК РФ в день выхода на работу после окончания временной нетрудоспособности и отпуска.
- Факт опьянения был подтвержден. Но письменное объяснение было затребовано и получено в период временной нетрудоспособности.
- Суд счел увольнение неправомерным, так как истребование объяснения в период временной нетрудоспособности работницы и затем ее увольнение в первый день выхода на работу нарушают процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности, установленную трудовым законодательством.
- В результате суд восстановил истицу на работе и удовлетворил заявленные исковые требования.

*Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 05.08.2025  
N 88-10807/2025*

# Злоупотребление правом как повод для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе

Некоторые суды полагают, что **запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя в период болезни работника (ч. 6 ст. 81 ТК РФ)** 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*

# Злоупотребление правом как повод для отказа в удовлетворении иска о восстановлении на работе

- 21 февраля истец уволен с должности на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (по сокращению штата).
- В этот же день после увольнения оформил больничный лист, однако сведения из СФР о периоде нетрудоспособности истца с 21 по 24 февраля работодатель получил только 27 февраля.
- В этот же день 27 февраля работодатель отменил приказ об увольнении от 21 февраля, повторно направил истцу уведомление об увольнении и вынес приказ об увольнении этой же датой.
- Истец посчитал увольнение незаконным в связи с нарушением процедуры расторжения трудового договора. Однако суд отказал в восстановлении на работе.

## **АРГУМЕНТЫ СУДА:**

- Работодатель, действуя в рамках своих полномочий, вправе отменить ранее изданный им приказ об увольнении работника, в связи поступлением информации о нахождении работника на листке нетрудоспособности в период издания им приказа об увольнении, поскольку данная отмена обусловлена положениями ТК РФ, который запрещает производить увольнение по инициативе работодателя во время временной нетрудоспособности работника.
- Установив, что истец знал о предстоящем увольнении, но при этом, открывая 21 февраля лист нетрудоспособности, не уведомил об этом работодателя, находясь при этом с ответчиком в этот же период в активной переписке по электронной почте, суд пришел к обоснованному выводу о наличии в действиях истца признаков недобросовестности.

*Определение Седьмого КСОЮ от 17 июля 2025 г. по делу N 8Г-7575/2025[88-9928/2025]*

# Риск 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.

*Определение Третьего КСОЮ от 21.05.2025 N 88-10074/2025*

# Риск увольнения беременной женщины по собственному желанию

## Обстоятельства дела

- 8.02.2023 г. истец подала заявление об увольнении по собственному желанию с предложением даты увольнения ранее 14 дней с момента подачи.
- 13.02.2023 г. трудовой договор между истцом и ответчиком был расторгнут по п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.
- 7.03.2023 г. истцу стало известно о беременности сроком 6 недель.
- 24.04.2023 г. истец обратилась к ответчику с письменным требованием восстановления её на работе в прежней должности, на что получила отказ.
- 2.06.2023 г. истец подала иск в суд о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда.
- Суд первой инстанции восстановил на работе, суд апелляционной инстанции отменил решение суда первой инстанции, кассационный суд оставил в силе решение суда первой инстанции.

## Мотивировка суда кассационной инстанции

Поскольку истец не знала о факте своей беременности, то у неё «отсутствовало волеизъявление на прекращение трудовых отношений с ответчиком, фактически имело место прекращение трудового договора не по заявлению истца, а по инициативе работодателя с нарушением запрета, предусмотренного ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации».

*Определение Первого КСОЮ от 13.02.2024 г по делу № 88-4829/2024*

# Риск увольнения беременной женщины по собственному желанию

- В силу ч. 3 ст. 11 ГПК РФ в случае отсутствия норм права, регулирующих спорное отношение, суд применяет нормы права, регулирующие сходные отношения (аналогия закона), а при отсутствии таких норм разрешает дело, исходя из общих начал и смысла законодательства (аналогия права).
- Гарантия в виде запрета увольнения беременной женщины по инициативе работодателя, предусмотренная ч. 1 ст. 261 ТК РФ, подлежит применению и к отношениям, возникающим при расторжении трудового договора по инициативе работника (п.3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

*Определение Шестого КСОЮ от 27 июня 2024 года № 88-16252/2024,  
Определение Второго КСОЮ от 28 февраля 2023 года № 88-5443/2023,  
Определение Третьего КСОЮ от 8 февраля 2021 года № 88-1301/2021*

# Фотографии на пропуск – биометрические персональные данные работников

- Фотографии на пропуск суды расценивают как биометрические персональные данные, что требует письменного согласия работников на такую обработку данных, так как это характеризует физиологические и биологические особенности человека, на основе которых можно установить его личность.
- Обработке биометрических персональных данных (фотографий) без письменного согласия субъектов персональных данных – **нарушение требования ч. 1 ст. 11 ФЗ от 27.07.2006 N 152-ФЗ "О персональных данных"** (административное правонарушение, влекущее штрафы).

*Постановление Тринадцатого арбитражного апелляционного суда от 16 августа 2018 г. № 13АП-15087/18,*

*Постановление Арбитражного суда Северо-Западного округа от 21 ноября 2017 г. N Ф07-11732/17 по делу № А42-342/2017*

*Определение Верховного Суда РФ от 5 марта 2018 г. № 307-КГ18-101 по делу № А42- 342/2017*