Вестник МПО

Август 2025

Поправки в ТК РФ о гарантиях совместителям при ликвидации организации и сокращении штата

С 11 августа 2025 года вступили в силу поправки в ТК РФ в части законодательного закрепления гарантий при ликвидации организации и сокращении штата в отношении тех работников, кто после увольнения с основного места работы продолжил трудиться у другого работодателя на условиях совместительства.

Так, в соответствии с новой частью четвертой статьи 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работникам, которые на день увольнения работали по совместительству и продолжили выполнение соответствующей работы после увольнения с основной работы, предоставляются те же гарантии и в том же порядке, что и иным работникам.

Аналогичные изменения внесены в статью 318 ТК РФ в отношении работников, увольняемых из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Поправки в правовое регулирование внесены в соответствии с Постановлением Конституционного Суда РФ от 22.11.2024 г. № 54-П в целях устранения существовавшей ранее неопределенности и противоположности подходов в судебной практике к вопросу выплаты уволенным работникам среднего месячного заработка за период трудоустройства. Напомним, тогда Конституционный Суд указал, что при увольнении по вышеуказанным основаниям выплаты за период трудоустройства должны получать в том числе совместители.

Подробнее: Федеральный закон от 31.07.2025 г. № 306-ФЗ.

Минтруд: перезаключать договоры о полной материальной ответственности из-за новых правил не нужно

С 1 сентября 2025 года вступает в силу приказ Минтруда России от 16.04.2025 г. № 251н (далее – приказ № 251н), которым постановление Минтруда РФ от

Вестник МПО

Август 2025

16.04.2025 г. № 251н (далее – приказ № 251н), которым постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 признается утратившим силу и утверждаются новые перечни должностей и работ, с работниками которых работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, а также новые типовые формы договоров о полной индивидуальной и коллективной (бригадной) материальной ответственности.

При этом, согласно позиции Минтруда России, вступление в силу приказа № 251н не предусматривает необходимость перезаключения договора о полной материальной ответственности с работниками.

Как напомнили в ведомстве, изменение условий договора, дополнение, расторжение или прекращение его действия осуществляются по письменному соглашению сторон. В этой связи изменения или дополнения в договор о полной материальной ответственности могут быть внесены по соглашению сторон при необходимости. При этом положения договора не должны противоречить ТК РФ.

Подробнее: письмо Минтруда России от 16.06.2025 г. № 14-6/ООГ-2774.

В день сокращения работник ушел на больничный и скрыл это – суды согласились с переносом увольнения

В ходе сокращения штата в организации работодатель уволил одного из дистанционных работников, уведомив его о предстоящем сокращении в установленный срок. Через несколько дней после издания приказа работодатель узнал, что сотрудник на момент увольнения находился на больничном. В этой связи приказ об увольнении был отменен и издан новый в день выхода сотрудника на работу. Посчитав процедуру увольнения нарушенной, работник обратился в суд с иском о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Рассматривая дело, суды пришли к выводу, что сокращение штата действительно имело место, работник был своевременно предупрежден о предстоящем увольнении, а отмена работодателем приказа об увольнении и издание в этот же день нового приказа не влечет нарушение процедуры увольнения, поскольку сроки предупреждения были соблюдены, процедура не была начата заново, а дата увольнения была перенесена в связи с нетрудоспособностью работника в соответствии с требованиями ТК РФ.

Кроме того, суды нашли в действиях истца признаки недобросовестности, поскольку об открытии листка нетрудоспособности сотрудник своевременно не уведомил работодателя, хотя вступал с ним в переписку в этот период и получал от него документы по электронной почте.

С учетом изложенного суды признали действия работодателя правомерными. В удовлетворении исковых требований работника отказано в полном объеме.

Подробнее: Определение 7-го КСОЮ от 17.07.2025 г. № 88-9928/2025.

Роструд: медосмотр в выходной нужно оплачивать в повышенном размере

Роструд напомнил, что прохождение медосмотра в выходной день – это исполнение работником поручения работодателя в свой день отдыха. Следовательно, при направлении на прохождение обязательного медосмотра в выходной день надо заранее получить от работника письменное согласие. Кроме того, в соответствии со статьей 185 ТК РФ на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными их проходить, сохраняются место работы и средний заработок. Таким образом, при направлении работника на прохождение медосмотра в его выходной день по инициативе работодателя работнику полагается оплата

по правилам ст. 153 ТК РФ, т.е. не менее чем в двойном размере.

Ранее аналогичное мнение высказывал Минтруд России (см. письмо Минтруда России от 09.04.2024 г. № 14-6/ООГ-2091).

Подробнее: https://t.me/rostrud_official/3775.

СФР: больничный лист не оплачивают, если во время болезни работник трудится по совместительству

Работник трудится по внутреннему совместительству дистанционно, а по основной должности работает в офисе. Из-за травмы он открыл листок нетрудоспособности по основной работе, но готов продолжать выполнять обязанности совместителя.

Комментируя ситуацию, Социальный фонд России отметил, что освобождение от работы в период временной нетрудоспособности с обязательным соблюдением определенного врачом режима лечения распространяется на все места работы и не может реализоваться по усмотрению работника выборочно. В этой связи в случае, если работник, находясь на больничном по основному месту работы, продолжает трудиться по совместительству (в том числе дистанционно), основания для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности за указанный период отсутствуют.

В противном случае, как указал СФР, пособие, имеющее целевой характер, теряет функцию компенсации утраченного заработка в связи с наступлением страхового случая и приобретает характер дополнительного материального стимулирования застрахованного лица, что будет являться злоупотреблением правом. Кроме того, несоблюдение определенного врачом режима лечения может негативно сказываться на процессе выздоровления, а выход на работу без выписки является одним из нарушений условий оказания медицинской помощи.

Подробнее: письмо СФР от 04.08.2025 г. № 14-20/39991.