

Сентябрь 2025

Суд: составление акта не подтверждает надлежащее уведомление работника о предстоящем сокращении, если в этот день он находился в отпуске

Работодателем принято решение о сокращении одной из должностей и утверждено новое штатное расписание. Работника, находящегося в отпуске, пригласили в офис для вручения уведомления о предстоящем сокращении. Узнав цель визита, сотрудник от ознакомления с документами, связанными с предстоящим увольнением, отказался, в связи с чем работодателем составлен соответствующий акт. По истечении 2-х месяцев трудовой договор был расторгнут. Посчитав свое увольнение незаконным, а процедуру нарушенной, работник обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Судом первой инстанции исковые требования работника были удовлетворены, однако апелляционный суд с его выводами не согласился, посчитав, что работодателем в полном объеме соблюдена процедура сокращения и никаких нарушений не допущено.

Суд кассационной инстанции апелляционное определение отменил, указав, что в день составления работодателем акта работник находился в отпуске, который согласно положениям ТК РФ является временем отдыха, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. В этой связи составление акта об отказе от получения документов не подтверждает надлежащее уведомление о предстоящем сокращении, а срок предупреждения о сокращении не может считаться соблюденным.

Дело направлено на новое рассмотрение в апелляцию.

Подробнее: Определение 4-го КСОЮ от 09.07.2025 г. № 88-16977/2025.



Сентябрь 2025

Минтруд напомнил: отпуск можно разделить на любое количество частей

Комментируя возможность предоставления работнику одного дня в счет ежегодного оплачиваемого отпуска Минтруд России напомнил, что на основании части первой статьи 125 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем возможно разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Законодательство не устанавливает, на сколько частей допускается деление отпуска. В связи с этим оставшиеся дни отпуска могут быть разделены на любое количество частей, если работник и работодатель достигнут соглашения по этому вопросу.

Кроме того, с учетом положений ТК РФ при наличии согласия работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск (часть отпуска) может быть предоставлен работнику по его просьбе в иные сроки, чем те, которые были предусмотрены графиком отпусков, и на количество дней, необходимое работнику.

Подробнее: письмо Минтруда России от 17.07.2025 г. № 14-6/В-887.

Суды не взыскали невыплаченную годовую премию работнику, не отработавшему весь период

Проработав несколько лет на предприятии, работник в мае уволился по собственному желанию. Вопреки его ожиданиям, годовое вознаграждение за указанный год ему выплачено не было. Работник обратился с иском в суд.

Суды трех инстанций, разрешая исковые требования, исходили из того, что локальным нормативным актом работодателя предусмотрено, что премия по итогам работы за год не выплачивается работникам, уволенным до окончания календарного года по собственной инициативе.



Сентябрь 2025

Условий об обязательной выплате истцу годового вознаграждения при увольнении до истечения календарного года ни трудовым договором, ни локальными нормативными актами не предусмотрено. Доказательств, подтверждающих наличие в действиях работодателя признаков дискриминации прав истца, не установлено.

С учетом изложенного суды пришли к выводу, что основания для выплаты истцу годового вознаграждения отсутствовали. В удовлетворении требований работника отказано.

Подробнее: Определение 9-го КСОЮ от 31.07.2025 г. № 88-6144/2025.

Минтруд: договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности действует и во время отпуска по уходу за ребенком

Отвечая на вопрос о необходимости внесения изменений в договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности в связи с отпуском одной из сотрудниц по уходу за ребенком, Минтруд России указал, что на период такого отпуска за работником сохраняется место работы (должность), и с ним продолжает действовать договор о полной материальной ответственности. Выполнение обязанностей материально ответственного лица на период его отпуска может быть поручено другому работнику.

При этом возложение исполнения дополнительных обязанностей материально ответственного лица на другого работника требует также заключение договора о полной материальной ответственности. В этом случае новый работник знакомится с договором и подписывает его с указанием даты вступления в коллектив (бригаду).

Напомним, с 1 сентября 2025 года вступил в силу приказ Минтруда России от 16.04.2025 г. № 251н, которым утверждены перечни должностей и работ,

Вестник МПО



Сентябрь 2025

замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовые формы договоров о полной материальной ответственности. При этом они практически не отличаются от ранее действовавших.

Подробнее: письмо Минтруда России от 01.08.2025 г. № 14-6/В-952.

Суды: уведомление об увольнении считает доставленным, когда истек срок его хранения на почте

На должность, которую занимал совместитель, работодатель решил принять основного работника. Уведомление о предстоящем увольнении совместителя было направлено почтой в связи с его отсутствием на работе. Письмо получено не было и вернулось отправителю. На следующий день после истечения срока хранения корреспонденции трудовой договор с сотрудником был расторгнут. Посчитав увольнение незаконным, работник обратился в суд.

При рассмотрении дела суды пришли к выводу, что работодатель нарушил срок уведомления об увольнении, который нужно было отсчитывать с даты истечения срока хранения, когда отправление считается полученным. Приказ об увольнении признан незаконным.

Подробнее: Определение 4-го КСОЮ от 13.08.2025 г. по делу № 88-18523/2025.

Правительство утвердило перенос выходных дней в 2026 году

В соответствии с Постановлением Правительства РФ в 2026 году выходной с субботы 3 января перенесен на пятницу 9 января, с воскресенья 4 января - на четверг 31 декабря.

Вестник МПО



Сентябрь 2025

С учетом этого выходными будут:

- с 31 декабря 2025 года по 11 января 2026 года;
- с 21 по 23 февраля;
- с 7 по 9 марта;
- с 1 по 3 и с 9 по 11 мая;
- с 12 по 14 июня;
- 4 ноября;
- 31 декабря 2026 года.

Подробнее: Постановление Правительства РФ от 24.09.2025 г. № 1466.