Вестник МПО

Октябрь 2026

Месячный срок ответа на запросы профсоюзов – поправки к ТК РФ приняты в первом чтении

Часть первая статьи 370 ТК РФ закрепляет за профессиональными союзами право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Реализация этого права на практике нередко требует получения от работодателей соответствующей информации (документов, сведений). Однако действующее законодательство не устанавливает конкретного срока, в течение которого работодатель обязан ответить на запрос профсоюза, что может приводить к затягиванию процесса.

В целях устранения данного пробела разработан законопроект о дополнении части второй статьи 370 ТК РФ обязанностью работодателя предоставлять информацию профсоюзу не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

На заседании Государственной Думы РФ 15 октября 2026 года законопроект принят в первом чтении. После принятия проекта закона во втором и третьем чтениях изменения могут вступить в силу с 1 марта 2027 года.

Подробнее: проект Федерального закона № 1291817-8.

Суд: при увольнении по результатам испытания запрашивать от работника письменное объяснение не требуется

Специалиста приняли на работу с испытательным сроком продолжительностью 3 месяца. В этот период работником неоднократно допускались нарушения сроков исполнения поставленных задач, факты неисполнения поручений, что приводило к срыву заключения контрактов. В связи с неудовлетворительным результатом испытания он был уволен с занимаемой должности на основании статьи 71 ТК РФ. факту неисполнения работником его должностных обязанностей.

Вестник МПО

Октябрь 2026

Суд первой инстанции требования работника удовлетворил. Однако апелляционный суд с таким решением не согласился. Исходя из доказанности фактов неисполнения либо ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей, он признал вывод суда первой инстанции ошибочным, поскольку обязанность работодателя истребовать письменное объяснение не распространяется на случаи увольнения в порядке статьи 71 ТК РФ. Процедура увольнения признана судом соблюденной.

Кассационный суд поддержал выводы суда апелляционной инстанции, напомнив, что согласно Определению Конституционного Суда Российской Федерации от 28 сентября 2023 г. № 2535-О увольнение работника вследствие неудовлетворительного результата испытания, как не связанного с его виновным и противоправным поведением, не может признаваться дисциплинарным взысканием и потому не требует соблюдения установленного законом порядка применения такого рода взысканий, закрепленного в статье 193 ТК РФ. В удовлетворении требований работника отказано.

Подробнее: Определение 1-го КСОЮ от 29.09.2026 № 88-27279/2026.

Конституционный Суд РФ: если компенсация при увольнении по собственному желанию предусмотрена трудовым договором, она должна быть выплачена

В трудовые договоры с работниками включили условие о выплате компенсации в случае расторжения трудового договора по соглашению сторон или по инициативе работника в размере пяти среднемесячных заработных плат, исчисляемых на момент увольнения работника. Однако при увольнении по собственному желанию данная компенсация работникам выплачена не была, в связи с чем они обратились в суд.

Мнения судебных инстанций разделились. Суд первой инстанции во взыскании в пользу работников невыплаченной компенсации отказал,

сославшись на то, что выплата выходного пособия (компенсации) при прекращении трудового договора не предусмотрена ни законом, ни локальными нормативными актами работодателя. Однако судом апелляционной инстанции данное решение в соответствующей части отменено и вынесено новое решение о взыскании в пользу работников компенсации при увольнении и процентов за задержку ее выплаты. Кассационный суд указанное решение отменил и направил дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела судебная коллегия апелляционного суда оставила без изменения решение суда первой инстанции в части отказа во взыскании компенсации и процентов за задержку выплаты, с чем согласился кассационный суд. При вынесении решений суды исходили из того, что спорные выплаты по своему характеру и назначению не могут быть отнесены к компенсациям, предусмотренным частью второй статьи 164 ТК РФ, условия о выплате компенсаций при увольнении по инициативе работника (по собственному желанию) не отвечают принципу адекватности компенсации, направлены на безосновательное получение таких выплат и носят произвольный характер, а взыскание в пользу работников соответствующих выплат приводит к нарушению требований частей первой и третьей статьи 3 ТК РФ, не учитывает прав и интересов иных работников данного работодателя. В дальнейшей передаче жалобы работников для рассмотрения в Верховный Суд РФ было отказано.

Посчитав, что вышеуказанными судебными решениями нарушены их конституционные права, работники обратились в Конституционный Суд РФ, который постановил, что если условия трудового договора, предусматривающие выплату работнику при увольнении по собственному желанию выходного пособия (компенсации) в установленном данным договором размере, не противоречат закону, то суд не вправе отказать работнику в его (ее) взыскании и тем самым освободить работодателя от исполнения этого условия трудового договора. Ранее вынесенные судебные решения подлежат пересмотру.

Вестник МПО

Октябрь 2026

Напомним, ранее Конституционный Суд РФ запрещал отказывать в выплате обещанного работнику выходного пособия при увольнении по соглашению сторон.

Подробнее: Постановления Конституционного Суда РФ от 13.10.2026 № 59-П, от 13.07.2023 № 40-П.

Суды: прежний опыт работы сотрудника в организации можно учитывать при отказе в повторном приеме

Бывший работник, ранее уволенный в связи с истечением срока трудового договора, в инициативном порядке направил работодателю два заявления о приеме на работу, а в случае отказа в заключении трудового договора просил сообщить его причину в письменной форме в течение 7 рабочих дней в соответствии с требованиями статьи 64 ТК РФ. Работодатель на поступившие заявления не отреагировал, причины отказа в приеме на работу не разъяснил. Соискатель обратился в суд с иском о признании действий работодателя дискриминационными, возложении обязанности предоставить мотивированный письменный отказ в приеме на работу и заключить с ним трудовой договор. В иске, помимо прочего, он отметил, что ранее уже трудился в организации и обладает нужными профессиональными качествами.

Три инстанции сошлись во мнении, что организация нарушила права истца, не разъяснив причины отказа в заключении трудового договора. Однако сам отказ признан судами правомерным. Одна из должностей, на которую претендовал соискатель, в штатном расписании отсутствовала, а вторая на момент поступления заявления о приеме на работу не была вакантна. Кроме того, работодателем были учтены деловые качества соискателя. За период своей предыдущей работы в организации он зарекомендовал себя с отрицательной стороны: неоднократно допускал нарушения, не выполнял возложенные обязанности, совершал действия, наносящие организации репутационный вред.

При изложенных обстоятельствах суды пришли к выводу, что отказ в приеме на работу не является дискриминацией, а обусловлен как объективными обстоятельствами (отсутствие вакансии), так и деловыми качествами истца, известными работодателю по опыту его предыдущей работы в организации. В этой связи основания для возложения на организацию обязанности заключить трудовой договор отсутствуют.

Подробнее: Определение 6-го КСОЮ от 17.09.2026 № 88-19000/2026.

Должность не соответствовала договору об обучении – кассация снизила размер взыскания с досрочно уволенного работника

Организация заключила с гражданином договор о целевом обучении, в соответствии с которым последний обязался получить образование, а после завершения обучения отработать по полученной специальности не менее 5 лет. В свою очередь, организация взяла на себя обязательства по выплате ежемесячной стипендии и дальнейшем трудоустройстве гражданина на оговоренных условиях. После завершения обучения со специалистом был заключен трудовой договор с учетом полученной квалификации. Однако вскоре работник подал заявление на увольнение по собственному желанию. Организация обратилась в суд с иском к бывшему работнику о взыскании понесенных расходов на его обучение.

Суды первой и апелляционной инстанций требования работодателя удовлетворили. Однако кассационный суд снизил размер взысканных расходов почти вдвое по причине того, что организация не в полной мере исполнила свои обязательства, трудоустроив специалиста на должность, не соответствующую условиям договора о целевом обучении.

Подробнее: Определение 5-го КСОЮ от 17.09.2026 № 88-8110/2026.

Вестник МПО

Октябрь 2026

Суды: увольнение совместителя за 5 дней до приема основного работника не является нарушением

Работника-совместителя уволили в порядке статьи 288 ТК РФ в связи с приемом на должность сотрудника, для которого эта работа будет являться основной. При этом последнего трудоустроили лишь спустя 5 дней. Посчитав, что тем самым работодатель нарушил процедуру увольнения, бывший работник обратился в суд с иском о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Три судебные инстанции нарушений в действиях работодателя не усмотрели. Факт приема на работу основного работника подтверждается представленными в материалы дела доказательствами: заключенным трудовым договором, приказом о приеме на работу, заявлением о приеме, табелями учета рабочего времени, штатным расписанием. Суды пришли к выводу, что порядок и основания увольнения совместителя были соблюдены. О предстоящем увольнении работника уведомили в установленный срок, а фактическое трудоустройство основного сотрудника через 5 дней после увольнения совместителя (3 из которых были выходными) находится в пределах компетенции работодателя и при соблюдении соответствующей процедуры увольнения прав истца не нарушает. В удовлетворении требований работника отказано.

Подробнее: Определение 8-го КСОЮ от 24.09.2026 № 88-16319/2026.