



Март 2026

Суды: неизвещение работника о предстоящем увольнении в связи с истечением срока трудового договора не свидетельствует о незаконности увольнения

С работником был заключен срочный трудовой договор на условиях внешнего совместительства. По истечении срока трудового договора сотрудник был уволен. Позже он оспорил действия работодателя, указывая на нарушение процедуры увольнения в части неизвещения в установленный частью 1 статьи 79 ТК РФ срок о предстоящем прекращении трудового договора. Кроме того, с приказом об увольнении он ознакомлен не был и на протяжении длительного времени полагал, что продолжает осуществлять трудовую деятельность.

Три инстанции встали на сторону работодателя. Работника действительно не уведомили в установленном порядке о прекращении трудовых отношений по причине его отсутствия на рабочем месте и нахождения за пределами региона. При этом суды пришли к выводу о том, что несвоевременное предупреждение о предстоящем увольнении в связи с истечением срока трудового договора само по себе не может являться основанием для признания увольнения незаконным. Прекращение трудового договора в связи с истечением срока его действия не связано с инициативой работодателя и наступает независимо от его воли. Работник, давая согласие на заключение трудового договора на определенный срок, знает о его прекращении по истечении заранее оговоренного периода. В удовлетворении исковых требований отказано.

Подробнее: Определение 3-го КСОЮ от 21.01.2026 г. № 88-279/2026.

В заявлении об увольнении работник указал на психологическое давление – суды с увольнением не согласились

Работник подал заявление об увольнении, указав в нем на невозможность дальнейшей работы из-за психологического давления, дискриминации по гендерному признаку и постоянных угроз увольнением.

Вестник МПО



Март 2026

Трудовой договор был расторгнут на основании пункта 3 части первой статьи 77 ТК РФ – по инициативе работника. Ссылаясь на неправомерность увольнения по указанному основанию ввиду отсутствия добровольного волеизъявления на прекращение трудовых отношений и вынужденный характер написания заявления, работник обратился в суд.

Суды трех инстанций сошлись во мнении, что увольнение незаконно. Само содержание заявления указывало на то, что действия работника не были добровольными и осознанными, намерение расторгнуть трудовой договор по собственной инициативе отсутствовало, увольнение противоречило интересам работника. Доказательств обратного работодателем не представлено.

Кроме того, судами принято во внимание, что работодателем был издан приказ об отмене приказа об увольнении сотрудника и восстановлении его в должности. Однако, учитывая правовую позицию Верховного Суда Российской Федерации, выраженную в определениях от 16 мая 2014 г. № 70-КГ14-2 и от 10 января 2014 г. № 70-КГ13-7, суды указали, что данное обстоятельство не является основанием для отказа в удовлетворении исковых требований работника о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе, поскольку ТК РФ не предоставляет работодателю право изменять дату увольнения работника, равно как и совершать иные юридически значимые действия, затрагивающие его права и интересы, без его предварительного согласия и после того, как трудовые отношения между работодателем и работником уже прекращены по инициативе работодателя. Действия работодателя, в одностороннем порядке восстанавливающие трудовые отношения с работником путем отмены приказа об увольнении, юридического значения не имеют и основанием для отказа в удовлетворении иска о признании увольнения незаконным признаны быть не могут. Работодатель реализовал свое право на увольнение работника, вследствие чего у истца возникло право заявить в суд требования о признании этого увольнения незаконным. С учетом изложенного увольнение признано незаконным,



Март 2026

работник восстановлен в прежней должности, запись об увольнении в трудовой книжке аннулирована. Кроме того, в пользу работника взысканы средний заработок за время вынужденного прогула и компенсация морального вреда.

Подробнее: Определение 6-го КСОЮ от 29.01.2026 г. № 88-1153/2026.

Предлагать сокращаемому работнику вакантную должность сразу после ее появления работодатель не обязан, отметили суды

Сотрудника уволили в связи с сокращением численности работников подразделения. Не согласившись с принятым решением, он оспорил увольнение, указав среди прочего на тот факт, что одна из вакантных должностей освободилась за несколько месяцев до сокращения, однако предложена она была только в день увольнения.

Три судебные инстанции нарушений в действиях работодателя не нашли. Относительно доводов о нарушении срока предложения появившейся вакантной должности суды указали, что трудовым законодательством на работодателя возложена обязанность предлагать все подходящие работнику вакантные должности в период с момента уведомления работника о сокращении и до момента увольнения. Предлагать вакантную должность немедленно после ее появления работодатель не обязан.

Кроме того, суды не усмотрели нарушений и в том, что трудовой договор с работником был расторгнут спустя 7 месяцев после уведомления о сокращении, указав, что увеличение срока было связано с оспариванием работодателем в судебном порядке отказа первичной профсоюзной организации в предоставлении согласия на увольнение работника. При этом, как отметили суды, срок предупреждения работника о предстоящем увольнении не ограничен законом в сторону его увеличения,



Март 2026

предупреждение не теряет силы по истечении двухмесячного срока и повторного предупреждения в таком случае не требуется. Более длительный срок, по мнению судов, не умаляет прав работника, наоборот, за большее количество времени у работника больше шансов найти новую подходящую работу.

Подробнее: Определение 3-го КСОЮ от 04.02.2026 г. № 88-1485/2026.

Суды: при сокращении необязательно предлагать должность работника, договор с которым приостановлен

Со специалистом расторгли трудовой договор в связи с сокращением численности работников филиала. Он оспорил увольнение, указав на ряд нарушений процедуры сокращения, в том числе, предложение не всех вакантных должностей для перевода.

Рассматривая спор, суды установили, что у работодателя имелись законные основания для увольнения истца, сокращение численности (штата) имело место, процедура, порядок и сроки увольнения соблюдены, о предстоящем увольнении работник был уведомлен в установленный законом срок, согласия на перевод на вакантные должности, неоднократно предложенные и соответствующие его квалификации, не выразил.

Кроме того, суды указали, что должность, замещаемая работником, с которым трудовой договор приостановлен на период прохождения службы в зоне СВО, не является вакантной. В этой связи работодатель не обязан был ее предлагать.

В удовлетворении исковых требований отказано.

Подробнее: Определение 1-го КСОЮ от 26.01.2026 г. № 88-1871/2026.

Замечание за хранение паролей в текстовом виде на рабочем столе компьютера признано судами правомерным

Вестник МПО



Март 2026

Работник хранил на своем рабочем компьютере в открытом виде в текстовом файле пароли к информационным ресурсам работодателя, чем нарушил требования локального нормативного акта в области информационной безопасности. За допущенное нарушение, создавшее угрозы информационной безопасности, включая риск утечки конфиденциальной информации, угрозы несанкционированных действий третьих лиц, сотрудник был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде замечания. Вынесенное взыскание работник оспорил, указав, что его рабочий компьютер находится в кабинете офисного здания с пропускным и внутриобъектовым режимом, доступ на территорию предприятия осуществляется по пропуску, а нахождение посторонних лиц в его рабочем кабинете не предусмотрено.

Три инстанции встали на сторону работодателя. Судами установлено, что работник ознакомлен с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, должностной инструкцией. О необходимости использовать защищенные способы хранения паролей, обеспечивающие их защиту от несанкционированного доступа, и запрете их хранения в программно-технических средствах в открытом виде (например, в текстовом виде на рабочем столе) работнику было достоверно известно. В случае возникновения сложностей с хранением паролей он мог и должен был запросить у работодателя информацию о том, какие защищенные способы хранения паролей у него имеются. Однако о неясности каких-либо требований информационной безопасности специалист не заявлял. С учетом изложенного суды пришли к выводу, что все необходимые условия для безопасного хранения паролей в организации были созданы, а нарушение произошло по вине самого работника, проигнорировавшего установленные правила и доступные технические возможности.

Подробнее: Определение 6-го КСОЮ от 05.03.2026 г. № 88-3939/2026.