

Архипова Дарья Сергеевна

студентка

Казанский филиал ФГБОУ ВО «Российский государственный
университет правосудия им. В.М. Лебедева»

г. Казань, Республика Татарстан

АНАЛИЗ СУДЕБНОЙ ПРАКТИКИ ПО СПОРАМ О ПОРЯДКЕ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

***Аннотация:** в статье рассмотрена судебная практика, касающаяся порядка расторжения трудового договора. Проанализированы взгляды судов по этому поводу, выявлены общие проблемы и тенденции в этих вопросах.*

***Ключевые слова:** работодатель, работник, трудовой договор, расторжение трудового договора, трудовые споры, увольнение.*

Анализ судебной практики по спорам о порядке расторжения трудового договора позволяет выявить ключевые проблемы, с которыми сталкиваются работники и работодатели, а также определить подходы судов к разрешению таких споров. Основные категории дел связаны с нарушениями процедуры увольнения, оспариванием оснований расторжения договора, а также с вопросами восстановления на работе.

1. Доказательство состояния опьянения работника (Определение №78-КГ23-16-К3) [1].

Суть спора: истец требовал признать незаконным увольнение в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения, восстановить его на работе, взыскать зарплату за время вынужденного прогула, компенсацию морального вреда и расходы на представителя. Работник утверждал, что факт его нахождения в состоянии опьянения не был подтверждён работодателем.

Суды нижестоящих инстанций признали увольнение незаконным из-за отсутствия у работодателя самого медицинского акта об освидетельствовании работника на состояние алкогольного опьянения.

Позиция ВС РФ: Верховный Суд указал, что факт опьянения может быть подтвержден любыми допустимыми доказательствами, то есть докладные записки, акты, свидетельские показания, направление на медосвидетельствование, которые должны оцениваться судом в совокупности (п. 42 Постановления Пленума ВС РФ №2 от 17.03.2004). Таким образом, не является безусловным основанием для восстановления работника на работу отсутствие именно медицинского заключения.

Значимость: работодателям стало проще доказывать это грубое нарушение, но ответственность за качество и достоверность доказательств возросла. Работникам важно знать, что отрицательный результат медосвидетельствования станет их главным, но не единственным, защитным аргументом.

2. Запрет увольнения совместителя на больничном (Определение №18-КГПР24-358-К4) [2].

Суть дела: работник по совместительству утверждал, что работодатель уволил его в период его временной нетрудоспособности, находясь на больничном. Истец требовал признать недействительным приказ о прекращении трудового договора, восстановить его на работе, обязать работодателя произвести выплату за период временной нетрудоспособности, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула, недополученную заработную плату и компенсацию морального вреда. То есть работодатель уволил совместителя по ст. 288 ТК РФ (прием основного работника) в день, когда получил электронный листок нетрудоспособности, в котором была ссылка на следующий больничный лист.

Позиция ВС РФ: гарантия ч. 6 ст. 81 ТК РФ о запрете увольнения во время болезни распространяется и на сотрудников, работающих по совместительству, увольняемых по ст. 288 ТК РФ. Именно на работодателе лежит обязанность отслеживать продление больничного через систему электронного документооборота Фонда социального страхования. У работника нет обязанности дополнительно уведомлять о новом листке нетрудоспособности.

Значимость: сотрудники, работающие по совместительству, уравниены в части гарантий при увольнении с основными работниками. На работодателе при

увольнении по ст. 288 ТК РФ лежит обязанность тщательно проверять статус работника на наличие временной нетрудоспособности.

3. Увольнение многолетнего директора (Определение 1-го КСОЮ от 12.08.2025 по делу №88-21022/2025) [3].

Суть дела: истец работал в организации в должности руководителя на основании срочного трудового договора. На общем собрании участников организации было принято решение о досрочном прекращении полномочий единоличного исполнительного органа. После увольнения он обратился в суд с требованием о взыскании платы за вынужденный прогул, компенсации морального вреда, восстановлении на работе. Истец указал на дискриминацию при принятии решения о прекращении трудового договора, заявлял, что он единственный кормилец 3 несовершеннолетних детей, младшему из которых не исполнилось 3 лет, его супруга не работает. При таких обстоятельствах увольнение является незаконным.

Позиция суда: кассация указала, что в силу части 4 статьи 261 ТК установлены ограничения при увольнении по инициативе работодателя работника-родителя, являющегося единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель или иной законный представитель ребенка не состоит в трудовых отношениях. Увольнение признано незаконным, компания обязана восстановить сотрудника на работе, с нее взыщут заработную плату, расходы, компенсацию морального вреда.

Значимость: подтверждаются гарантии, на основании которых лица, находящиеся в трудной жизненной ситуации, не могут быть уволены.

На основе выше рассмотренной приведенной судебной практики, можно сделать обобщающий вывод, что решения судов за последние три года ведут к расширению возможностей для доказывания своих позиций как для работодателей, так и для работников, усиление материальных гарантий для работников в особых ситуациях, таких как совместительство, нахождение в трудной жизнен-

ной ситуации, сдерживание злоупотреблений своим правом со стороны работников и работодателей, а также повышение процессуальных гарантий для обеих сторон судебного спора.

Список литературы

1. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 10.07.2023 №78-КГ23-16-К3 (УИД 78RS0002-01-2021-005534-48). – URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-10072023-n-78-kg23-16-k3/> (дата обращения: 22.04.2026).

2. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 03.02.2025 №18-КГПР24-358-К4 (УИД 23RS0059-01-2023-003708-32). – URL: <https://legalacts.ru/sud/opredelenie-sudebnoi-kollegii-po-grazhdanskim-delam-verkhovnogo-suda-rossiiskoi-federatsii-ot-03022025-n-18-kgpr24-358-k4-uid-23rs0059-01-2023-003708-32/> (дата обращения: 22.04.2026).

3. Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 12.08.2025 по делу №88-21022/2025 (УИД 50RS0031-01-2024-004563-38). – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=KSOJ001&n=222318#uGWroHVlsQT4oTIM> (дата обращения: 22.04.2026).