



Судебная практика

Во время отпуска директора его функции выполнял заместитель – доплату за совмещение не присудили

Заместитель по административно-хозяйственной работе исполнял обязанности руководителя, пока тот был в отпуске. Такие задачи входили в его должностную инструкцию. Работник решил взыскать доплату за совмещение, поэтому обратился в суд. Также он хотел получить деньги за выполнение функций контрактного управляющего. Три инстанции сошлись во мнении: у организации нет долга перед сотрудником. Замещение руководителя, пока тот отсутствует, – обязанность работника по должностной инструкции (неотъемлемой части трудового договора). За ее выполнение он получал стимулирующую выплату. Ему также доплачивали за осуществление функций контрактного управляющего на основании трудового договора и локальных актов. Повода для доначисления не было.

[Определение 3-го КСОЮ от 10.02.2025 N 88-2140/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Суды указали: организация не обязана переводить работника на свободную вышестоящую должность

Специалиста не перевели на вышестоящую должность, когда та освободилась, хотя он сообщал работодателю о наличии у себя преимущественного права занять это место. Он счел, что его дискриминируют, и обратился в суд. Три инстанции нарушений со стороны организации не увидели. Даже если у сотрудника есть подходящие квалификация, образование и опыт, это не является безусловным основанием для перевода на должность. Работодатель сам принимает кадровые решения, в том числе о повышении. Наем конкретного лица – право, а не обязанность компании. Отметим: ВС РФ обращал внимание на то, что по просьбе работника нужно сообщить ему причину отказа в переводе.

[Определение 8-го КСОЮ от 04.02.2025 N 88-1841/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Суды: годовую премию бывшего работника не определяют по локальному акту, принятому после увольнения

Сотрудника уволили по соглашению сторон. Так как за год премию ему не дали, это стало поводом для подачи иска. Специалист счел, что он может рассчитывать на поощрение, поскольку право на него сохранялось за теми, кто отработал весь год и ушел до вынесения решения о премировании. Работодатель утверждал, что ничего не должен сотруднику. После его ухода приняли новое положение об оплате труда. В соответствии с этим положением годовую премию дают, только если она предусмотрена договором, заключенным со специалистом, или соглашением сторон. Три инстанции встали на сторону сотрудника и обязали работодателя выплатить годовую премию. Вопрос о наличии у сотрудника права на нее нельзя решать на основании локального акта, принятого после его увольнения. С расторжением трудового договора права и обязанности сторон прекращаются. Нужно руководствоваться правилами, действовавшими на момент увольнения.

[Определение 6-го КСОЮ от 30.01.2025 N 88-142/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Работодатель сам передвинул отпуск сотрудника из-за его болезни – суды согласились

Специалист несколько раз брал больничные, из-за чего не уходил в отпуск по графику. Работодатель предоставил ему отпуск сразу после выздоровления. Сотрудник счел, что его права нарушили, поскольку не выяснили, согласен ли он на перенос и продление отпуска. Три инстанции поддержали организацию. Они напомнили, что именно работодатель устанавливает срок переноса отпуска с учетом пожеланий сотрудника, а не последний определяет его по своему усмотрению. Кроме того, суды учли, что отдых уже не раз передвигали из-за болезни. Перед первым переносом со специалистом связались по электронной почте, предложили высказать свои пожелания, однако он не ответил. Отметим: другие суды (например, 1-й КСОЮ), а также Роструд подчеркивали, что работодатель не обязан переносить



отпуск на период, указанный сотрудником.

[Определение 7-го КСОЮ от 18.02.2025 N 88-1683/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Обзор подготовлен специалистами компании [«КонсультантПлюс»](#)