



Законодательство

Роструд разъяснил, когда оформлять наставничество не нужно

В трудовые функции специалиста, например руководителя, может входить оказание помощи новым работникам на постоянной основе. Зарплату он должен получать с учетом выполнения таких обязанностей. Ведомство отметило, что в этом случае на работника не распространяются особенности регулирования труда наставников.

[Письмо Роструда от 07.05.2025 N ПГ/08381-6-1](#)

Разъясняющие письма органов власти

Судебная практика

Суды поддержали увольнение совместителя, хотя он не получил уведомление на почте во время болезни

Организация нашла основного работника на должность совместителя. Уведомление о расторжении трудового договора направила ему в том числе по почте. Совместитель не получил его, сославшись на больничный. Увольнение он оспорил. Апелляция и кассация встали на сторону организации. Процедуру увольнения она не нарушила. Больничный подтверждает лишь освобождение от труда. Работник находился на амбулаторном лечении, а не в стационаре. Не было доказано, что он не мог получить уведомление на почте. Он не сделал этого по обстоятельствам, зависевшим только от него.

[Определение 3-го КСОЮ от 02.06.2025 N 88-10433/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Работнику после увольнения не выплатили премию по итогам проекта – суды нарушения не увидели

Сотрудник был уволен по соглашению сторон, а впоследствии через суд потребовал премировать его за реализацию проекта наравне с остальными коллегами. Он заявил, что положение о премировании носит дискриминационный характер, поскольку позволяет не начислять стимулирующие выплаты тем, кто был уволен на момент издания приказа (кроме, например, специалистов, которые перешли на работу в аффилированные общества).

Три инстанции встали на сторону организации. Приказ о выплате премии издали уже после увольнения работника, а потому по правилам компании он не мог на нее претендовать. С этими правилами специалист был ознакомлен. Кроме того, он добровольно подписал соглашение об увольнении и не возражал против его условий. В соглашении не упоминалось о премировании после расторжения договора.

Отметим: Роструд также указывал, что работника можно не включать в приказ о премиях, если на момент его издания специалист был уволен. Однако в практике встречается и иное мнение.

[Определение 6-го КСОЮ от 29.05.2025 N 88-9540/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Суды не согласились с увольнением беременной, которая не подала заявление о продлении срока договора

Действие заключенного с беременной трудового договора продлевать не стали, потому что она не просила об этом и не представила справку из медицинской организации. Работницу уволили во время больничного. Она обратилась в суд. Апелляция и кассация сошлись во мнении, что увольнение было незаконным и что трудовой договор следует продлить до окончания отпуска по беременности и родам.

Работодатель не разъяснил сотруднице право на продление срока договора и не выяснил, хочет ли она его продлить. Суды также приняли во внимание тот факт, что из-за временной нетрудоспособности работница не смогла подать заявление вовремя. Злоупотребления правом с ее стороны не было.

Отметим, что практика на этот счет неоднородна.

[Определение 3-го КСОЮ от 21.05.2025 N 88-10074/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции



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