



Судебная практика

В день сокращения работник ушел на больничный и скрыл это – суды согласились с переносом увольнения

Работодатель сократил специалиста, а через несколько дней узнал, что тот был на больничном. Организация отменила приказ об увольнении и издала новый – в день выхода сотрудника на работу. Он подал иск.

Суды указали: если в день сокращения работник нетрудоспособен, работодатель может уволить его сразу после закрытия больничного. Отмена первого приказа обоснованна.

Сотрудник вел себя недобросовестно: он знал о предстоящем увольнении, открыл лист нетрудоспособности и не уведомил об этом работодателя, хотя в тот период был с ним в активной переписке.

Отметим, что подобные выводы уже встречались в практике, например 2-го КСОЮ.

[Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17.07.2025 N 88-9928/2025 \(УИД 74RS0031-01-2023-001336-82\)](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Материальная ответственность после увольнения: суды напомнили о том, что надо провести проверку и истребовать объяснения

Работодатель хотел взыскать с бывшего сотрудника ущерб в порядке регресса. Однако до подачи иска он не провел проверку и не истребовал объяснения.

Суды не удовлетворили требование, так как процедура привлечения к материальной ответственности была нарушена. Не приняли довод о том, что деньги пытались взыскать уже после увольнения. По закону увольнение не мешает провести проверку, чтобы выяснить обстоятельства причинения ущерба и определить его размер.

Даже если неправомерные действия сотрудника зафиксированы решением суда, работодатель обязан организовать проверку и запросить объяснения.

Отметим, что суды, например 3-й КСОЮ, уже применяли подобный подход.

[Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 17.07.2025 N 88-17910/2025 по делу N 2-999/2024 \(УИД 61RS0044-01-2023-000875-34\)](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Суд признал нецелевой оплату учреждением договоров ГПХ, которые дублировали функции штатных единиц

Учреждение заключало договоры ГПХ на должности, которые были предусмотрены штатным расписанием: уборщик территории и помещений, сторож, электромонтер. Расходы оплачивали за счет субсидии на выполнение муниципального задания. Это привело к экономии фонда оплаты труда, которую затем распределили на премии сотрудникам.

Проверяющие сочли такие траты нецелевыми. Суд с ними согласился. Учреждение фактически удвоило расходы, что привело к неэффективному и нецелевому использованию бюджетных средств.

[Постановление Четвертого арбитражного апелляционного суда от 16.06.2025 N 04АП-407/2025 по делу N А58-9067/2024](#)

Арбитражные апелляционные суды

Аналитика

Обзор «Топ-3 «поворотных» дел кассации по трудовым спорам за май – июнь 2025 года»

За май и июнь в системе КонсультантПлюс появилось около 1000 новых определений КСОЮ по трудовым спорам. Мы отобрали интересные дела, в которых кассация не согласилась с нижестоящими судами. Расскажем о компенсации дополнительного отпуска, о предложении вакансий при сокращении, о расторжении договора из-за истечения срока действия.

[Обзор: «Топ-3 «поворотных» дел кассации по трудовым спорам за май – июнь 2025 года»](#)

Нормативные документы, РЗ, РЗ (Версия Проф), Бюджетные организации



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