



Законодательство

Больничный после прохождения военной службы продлит срок приостановки трудового договора – поправки опубликованы

Нужно продлевать приостановку действия трудового договора после прохождения сотрудником в том числе военной службы по мобилизации в случае, если он оформит больничный.

Это позволит защитить от увольнения специалистов, которые по состоянию здоровья в течение 3 месяцев после службы не смогут приступить к исполнению прежних обязанностей. (Ранее организация была вправе уволить по своей инициативе сотрудника, который через 3 месяца после службы не вернулся на работу.)

В таких случаях работодатель не несет расходы на выплату пособий по временной нетрудоспособности. Их несение возложили на СФР.

Изменения вступили в силу.

[Федеральный закон от 29.09.2025 N 364-ФЗ](#)

[Федеральный закон от 29.09.2025 N 365-ФЗ](#)

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

Судебная практика

Начальник работника передал его заявление об уходе через мессенджер – суды увольнение не поддержали

Непосредственный руководитель сотрудника направил фото его заявления об увольнении в кадровую службу через мессенджер. Трудовой договор расторгли. Работник обратился в суд.

Три инстанции признали увольнение по инициативе работника незаконным, поскольку не было оригинала заявления. Фото документа из мессенджера не подтверждало тот факт, что специалист хотел уйти. Сотрудника следует восстановить в должности.

Так как сам работник заявление не подавал, кассация отклонила довод о том, что он не отзывал его.

Отметим: Минтруд указывал, что по общему правилу нельзя направлять фото или скан заявления об увольнении.

[Определение 9-го КСОЮ от 18.09.2025 N 88-6483/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

С руководителем неоднократно заключали срочные договоры – суды не признали отношения бессрочными

Директор организации 10 лет работал по срочным трудовым договорам. Последний договор заключили на год, позже соглашением продлили его еще на 4 года. Когда срок действия договора истек, директора уволили. Он обратился в суд.

Три инстанции подтвердили срочность отношений. Нельзя безусловно признать их бессрочными лишь потому, что с руководителем неоднократно заключали договоры на ограниченный срок. Организация вправе принимать на эту должность на определенный период. При заключении договора работник с его условиями согласился.

Отметим, что к сходному выводу приходили и другие суды, например 9-й КСОЮ.

[Определение 2-го КСОЮ от 21.08.2025 по делу N 88-19693/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Аналитика

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

За июль и август 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 об оспаривании увольнения по соглашению сторон, о предложении вакансий при сокращении и о другом.

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



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

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