



Судебная практика

Кассация: работник может передумать уходить, пока не уволился с предыдущего места работы приглашенный на его место специалист

Сотрудник попросил уволить его по собственному желанию. Затем передумал уходить и направил работодателю отзыв заявления. Трудовой договор с ним все равно расторгли, поскольку на его место уже пригласили специалиста из другой компании.

Мнения судебных инстанций разошлись. Кассация напомнила, что заявление об уходе нельзя отозвать лишь в том случае, если у организации уже возникла обязанность принять на должность другого специалиста. Этого не случилось, поскольку истец передумал уходить до того, как приглашенного сотрудника уволили с предыдущего места работы в порядке перевода.

Соглашение между руководителями компаний о переходе специалиста в этом случае не имеет значения. Работодатель не мог отказать сотруднику в реализации его права на отзыв заявления.

Дело направили на новое рассмотрение в апелляцию.

Отметим, что подобный вывод встречался в том числе у 8-го КСОЮ.

[Определение 2-го КСОЮ от 04.09.2025 по делу N 88-20320/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Специалист перерабатывал по своей инициативе – суды доплату не взыскали

Уволенный сотрудник считал, что ему недоплатили. Просил взыскать долг за сверхурочную работу, за труд в выходные дни, в праздники и в ночное время.

Три инстанции сошлись во мнении, что организация платить не должна. Специалист действительно выполнял обязанности во внеурочное время, однако делал это по своей инициативе. Работу в таких условиях ему не поручали, согласие на ее выполнение не запрашивали. Специалист сам распределял время труда, особенно в период перевода на «удаленку».

К тому же сотрудник пропустил срок на обращение в суд.

Отметим, что к подобному выводу суды уже приходили.

[Определение 2-го КСОЮ от 18.09.2025 по делу N 88-22554/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Суды не поддержали увольнение работника, которого в мессенджере просили объяснить прогулы

Специалист несколько дней не выходил на работу. Причины отсутствия пытались выяснить через мессенджер. За прогулы сотрудника уволили.

Три инстанции сошлись во мнении, что работодатель нарушил порядок наложения взыскания. Он не подтвердил, что надлежащим образом запросил у сотрудника объяснения. Суды отклонили доводы о том, что их истребовали в мессенджере. Переписку в телефоне в этом случае доказательством не считают.

Отметим, что подобный вывод встречался также в практике других судов, например 5-го КСОЮ.

[Определение 6-го КСОЮ от 11.09.2025 N 88-15429/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Аналитика

Обзор «Работодателям на заметку: полезные ответы онлайн-инспекции за сентябрь 2025 года»

В прошлом месяце Роструд разъяснил вопросы об увольнении специалиста по состоянию здоровья, об оформлении отпусков по беременности и родам, а также по уходу за ребенком, о приеме на работу «дистанционщика» из-за рубежа и другие. Подробнее расскажем в обзоре.

[Обзор: «Работодателям на заметку: полезные ответы онлайн-инспекции за сентябрь 2025 года»](#)



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

Обзор «Практика ФАС по Закону N 44-ФЗ: какие ошибки отметила служба в обзорах за июль 2025 года»

Заказчики применяли необъективный порядок оценки заявок, незаконно возлагали на поставщика дополнительные обязанности и ошибались при проверке квалификации для закупки с дополнительными требованиями. Подробнее об этих нарушениях – в обзоре.

[Обзор: «Практика ФАС по Закону N 44-ФЗ: какие ошибки отметила служба в обзорах за июль 2025 года»](#)

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

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