



### Судебная практика

#### **Сотрудник ездил в больницу к матери после получения ею травмы – суды с увольнением за прогул не согласились**

Специалист покинул рабочее место в 12:55 и до 18:00 на работу не вернулся. Он объяснил это тем, что был вынужден ухаживать за престарелой матерью, которую госпитализировали с переломом шейки бедра. Сотрудника уволили за прогул. Увольнение он оспорил.

Три инстанции признали причину отсутствия работника уважительной: он был вынужден явиться в больницу к матери, чтобы, будучи близким родственником, дать согласие на ее операцию, а также купить необходимые ей лекарства и предметы гигиены. Увольнение было признано незаконным.

#### [\*\*Определение 3-го КСОЮ от 29.09.2025 N 88-15252/2025\*\*](#)

*Кассационные суды общей юрисдикции*

#### **Передача полномочий единоличного исполнительного органа ИП: суд признал отношения трудовыми**

АС Волго-Вятского округа рассмотрел два похожих спора. Он признал трудовыми отношения организаций с индивидуальными предпринимателями – управляющими и поддержал налоговиков, которые доначислили НДФЛ.

В первом деле суд учел такие факты:

- управляющий выполнял обязанности руководителя;
- отношения сторон были длящимися и системными;
- оплата была регулярной и фиксированной и от объема услуг не зависела;
- предметом договора была постоянная работа, а не конечный результат.

Во втором деле суд согласился с контролерами, поскольку:

- в договоре не было сроков оказания услуг, их перечня. Управляющий руководил текущей работой организации, а не выполнял конкретные задачи;
- в актах не было данных об оказанных услугах;
- отчеты управляющего содержали общие показатели работы организации, а не указывали на проделанную работу. В них были ошибки, что говорило об их формальности;
- управляющий получал вознаграждение 1 - 7 раз в месяц без актов и указания периодов;
- управляющему выплачивали командировочные;
- ИП и организация являлись взаимозависимыми лицами.

Однако суды в сходных ситуациях не всегда встают на сторону проверяющих. Так поступил, например, АС Центрального округа.

#### [\*\*Постановление АС Волго-Вятского округа от 24.10.2025 по делу N A43-18523/2024\*\*](#)

#### [\*\*Постановление АС Волго-Вятского округа от 08.10.2025 по делу N A43-16178/2024\*\*](#)

*Арбитражные суды округов*

#### **Кассация отметила: в соглашении об увольнении должны быть взаимовыгодные условия**

Работник подал заявление об уходе по соглашению сторон. В этот же день с ним заключили соглашение и расторгли трудовой договор.

В суде специалист заявил, что на него оказывали давление.

Первая инстанция и апелляция сочли увольнение законным, но кассация с ними не согласилась. Она отметила, что отношения прекращают по соглашению сторон на взаимовыгодных условиях (в отличие от увольнения по инициативе работодателя). В документе можно предусмотреть в том числе выплату компенсации. Условия об этом в соглашении не было. Перед тем как написать заявление, сотрудник конфликтовал с руководством.

При новом рассмотрении первой инстанции нужно учесть доводы о вынужденности увольнения.

# Новостной фреш

## ВАЖНОЕ ЗА НЕДЕЛЮ ДЛЯ КАДРОВИКА



[Определение 1-го КСОЮ от 30.09.2025 по делу N 88-23193/2025](#)

*Кассационные суды общей юрисдикции*

### Аналитика

#### Обзор «Споры с кандидатами о приеме на работу: интересная практика за 2023 – 2025 годы»

Можно ли отказать в приеме своему бывшему сотруднику из-за прежнего опыта работы с ним? Законно ли требовать, чтобы соискатель заполнил анкету при трудоустройстве? Допустимо ли не брать на работу кандидатов без военного билета? Эти и другие вопросы рассмотрим в обзоре.

[Обзор: «Споры с кандидатами о приеме на работу: интересная практика за 2023 – 2025 годы»](#)

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

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