



### Законодательство

#### **Минтруд: могут ли сотрудники забрать списанные СИЗ, решает работодатель**

Когда у СИЗ истекает срок эксплуатации или годности, сотрудник, как правило, должен вернуть их работодателю. Ведомство пояснило, что тот сам определяет порядок утилизации и вывода из эксплуатации этих средств. Так Минтруд ответил на вопрос о том, можно ли по просьбе работников передать им в собственность списанные СИЗ.

[Письмо Минтруда России от 11.12.2025 N 15-2/В-4751](#)

*Разъясняющие письма органов власти*

### Судебная практика

#### **Суды: срок рассмотрения заявления о приеме на работу не ограничен**

Сотрудник организации попросил принять его на другую должность, а в случае отказа – сообщить причину такого решения. Его пригласили на собеседование, но он не пришел. Затем работник подал иск, чтобы признать незаконным бездействие ответчика, который в срок не обосновал отказ в приеме на должность.

Суды сочли, что права сотрудника не нарушены. Заявление о приеме на должность на момент возникновения спора работодатель не рассмотрел и решение по нему не принял, отказа в трудоустройстве не было. Нанимать конкретного соискателя и заполнять вакансии немедленно он не обязан. Ограничений по времени рассмотрения заявлений о приеме на работу нет.

Кроме того, апелляция и кассация учли, что позже истца все-таки приняли на желаемую должность по совместительству, правда на основе иного заявления.

Отметим, аналогичная позиция об отсутствии срока рассмотрения заявления встречается у Роструда.

[Определение 1-го КСОЮ от 17.11.2025 по делу N 88-29224/2025](#)

*Кассационные суды общей юрисдикции*

#### **В приказе не конкретизировали проступок, но сослались на акт проверки – суды отменили взыскание**

Работник нарушил трудовую дисциплину. Комиссия провела расследование и составила акт. На него работодатель сослался в приказе о выговоре, указал также, какие пункты должностной инструкции нарушил сотрудник. С наказанием тот не согласился и обратился в суд.

Три инстанции сочли, что порядок привлечения к дисциплинарной ответственности нарушили. В приказе о взыскании не указали, какой конкретно проступок совершил специалист и когда. Отсылка к акту служебного расследования этот недостаток не восполняет, поскольку с актом работника не ознакомили.

Отметим, суды часто требуют конкретизации проступка в приказе. Однако встречаются случаи, когда ссылки на акт проверки достаточно (например, в практике 8-го КСОЮ).

[Определение 3-го КСОЮ от 10.12.2025 N 88-21766/2025](#)

*Кассационные суды общей юрисдикции*

#### **Специалист уволился без отработки, а после хотел отозвать заявление – суды его восстановили**

Сотрудник подал руководителю заявление, в котором просил уволить его на следующий день. Организация просьбу выполнила. Уже после увольнения специалист попытался отозвать заявление, а затем обратился в суд.

Апелляция и кассация сошлись во мнении: сотрудника следует восстановить. Работодатель не доказал, что выяснял у специалиста мотивы, по которым тот решил уйти без двухнедельной отработки. Также он не разъяснил, что можно отозвать заявление об увольнении и в какие сроки. Суды решили, что у истца не было волеизъявления на расторжение договора.

[Определение 3-го КСОЮ от 24.11.2025 N 88-19891/2025](#)

*Кассационные суды общей юрисдикции*



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