



Законодательство

Гарантии при сокращении после возобновления трудового договора: проект принят в первом чтении

Предлагают дополнить перечень категорий работников, которые имеют преимущественное право остаться на работе при сокращении. Добавить хотят специалистов, которые вернулись в организацию, например, после военной службы по мобилизации. Отдавать им предпочтение понадобится в случае, если у сотрудников равные производительность труда и квалификация.

Сейчас таким преимуществом наделены в том числе единственные кормильцы в семьях, инвалиды ВОВ и боевых действий по защите Отечества.

Изменения могут вступить в силу с 1 сентября 2026 года.

[Проект Федерального закона N 1084102-8](#)

Законопроекты

Судебная практика

Суды сочли, что с момента окончания проведения служебной проверки имеется месяц для того, чтобы наказать работника за проступок

В ходе проведения служебного расследования выяснилось, что сотрудник исполнял свои обязанности недобросовестно. Он не исполнил в том числе положения локальных актов, договора о полной индивидуальной материальной ответственности и трудового договора. Прежде специалист уже совершал дисциплинарные проступки. Работодатель утратил к нему доверие и уволил.

Первая инстанция сочла: работника наказали с нарушением срока. С момента издания приказа о проведении служебного расследования до момента применения взыскания прошло больше месяца.

Апелляция и кассация с таким подходом не согласились. Сделать вывод о том, что сотрудник совершил проступок, работодатель смог только после окончания проведения расследования. Проступок зафиксировали заключением, составленным по результатам проверки, с даты его составления начал течь месячный срок привлечения к ответственности. Работодатель его не пропустил, увольнение законно.

[Определение 1-го КСОЮ от 02.12.2025 N 88-32144/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Суды не согласились с увольнением работника, который не прошел испытание из-за конфликта

Сотрудника приняли на работу с испытательным сроком. Он прошел стажировку и сдал по ней зачет. Однако на работника составили докладную записку, поскольку он неоднократно нарушал кодекс этики и служебного поведения. Это повлекло за собой конфликт с подчиненными. Из-за неудовлетворительного результата испытания сотрудника уволили.

Три инстанции сошлись во мнении: специалиста следует восстановить. Они сочли недоказанным тот факт, что сотрудник не соответствовал требованиям, предъявляемым к нему для выполнения поручаемой работы. Наличие конфликтных отношений подтверждением его несоответствия не признали. Считать специалиста не выдержавшим испытание можно только после проведения полной и всесторонней оценки его деловых качеств.

Отметим, что к сходному выводу приходили и другие суды, в т.ч. 1-й КСОЮ.

[Определение 9-го КСОЮ от 13.11.2025 N 88-7071/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

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