



Судебная практика

Суд: уволить работника по результатам испытания можно без запроса его объяснений

Специалиста приняли на работу. Он нарушал сроки выполнения задач, не исполнял поручения, срывал сделки. Сотрудника уволили, как не прошедшего испытание. Он обратился в суд.

Первая инстанция сочла, что работника следует восстановить, поскольку его не просили объяснить причины неисполнения обязанностей. Апелляция и кассация с таким решением не согласились. Они напомнили: расторжение трудового договора по результатам испытания не относят к тем дисциплинарным взысканиям, для которых ТК РФ предусмотрен особый порядок применения. Запрашивать объяснения перед увольнением по такому основанию не требуется.

☑ Подход соответствует позиции КС РФ.

[Определение 1-го КСОЮ от 29.09.2026 N 88-27279/2026](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Суды: прежний опыт работы сотрудника в организации можно учесть при отказе в повторном приеме

Соискатель направил работодателю два заявления о приеме на работу. Тот на них не ответил и не разъяснил в установленный срок причины отказа. По мнению специалиста, это дискриминация. Он отмечал, что ранее уже трудился в организации и обладает нужными профессиональными качествами.

Три инстанции сошлись во мнении: организация нарушила права работника, поскольку вовремя не разъяснила причины отказа в трудоустройстве. Однако сам отказ правомерен. Он обусловлен как объективными обстоятельствами (не было вакансии), так и деловыми качествами специалиста. Организации они известны по опыту предыдущей работы с ним.

Сотрудник неоднократно допускал нарушения и не выполнял свои обязанности.

☑ Отметим, что суды и ранее соглашались с компаниями, которые отказывали в трудоустройстве специалистам с учетом предыдущего опыта работы с ними. Так поступил в том числе 2-й КСОЮ.

[Определение 6-го КСОЮ от 17.09.2026 N 88-19000/2026](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Работник не указал в заявлении дату ухода – суды не поддержали увольнение без отработки

Сотрудник написал заявление о расторжении трудового договора, но не указал, когда именно хочет уйти. На следующий день специалиста уволили и ознакомили с приказом, а он направил отзыв заявления по почте. Письмо дошло до работодателя через несколько дней. Он счел это злоупотреблением правом, поэтому оставил увольнение в силе.

Специалист обратился в суд.

Три инстанции сошлись во мнении о том, что трудовой договор расторгли незаконно. Стороны не согласовали дату увольнения. В заявлении сотрудник ее не указал, а сам по себе факт его ознакомления с приказом о его согласии не говорит.

Кроме того, работник реализовал свое право на отзыв заявления об уходе до истечения 2-недельного срока.

Злоупотребления с его стороны не было.

☑ Отметим: к подобным выводам приходили и другие суды, например 4-й КСОЮ.

[Определение 8-го КСОЮ от 17.09.2026 N 88-14197/2026](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Аналитика

Обзор «Охрана труда: интересные ответы онлайн-инспекции за август – сентябрь 2026 года»

Роструд разъяснил, нужно ли при реорганизации заново проводить СОУТ, организуют ли ее внепланово при переименовании должностей, в каких случаях офисных работников все же направляют на медосмотры. Подробнее об этих и других ситуациях расскажем в обзоре.



[Обзор: «Охрана труда: интересные ответы онлайн-инспекции за август – сентябрь 2026 года»](#)

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

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