

Вестник МПО



Ноябрь 2025

С 1 января 2026 года увеличивается МРОТ

Принят федеральный закон, согласно которому минимальный размер оплаты труда с 1 января 2026 года вырастет более чем на 20% или почти на 4 700 рублей и составит 27 093 рубля в месяц.

Подробнее: Федеральный закон от 28.11.2025г. № 429-ФЗ.

О результатах СОУТ и обучения по охране труда Минтруд будет информировать работников через Госуслуги

Приказом Минтруда России от 07.10.2025 г. № 599н внесены изменения в формы (способы) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

Так, с 21 ноября 2025 года Минтруд России обеспечит информирование работников о результатах проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах и (или) прохождении обучения по охране труда посредством направления таких сведений в личный кабинет работника в федеральной государственной информационной системе «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)».

При этом работодатель по-прежнему обязан знакомить работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее 30 календарных дней со дня утверждения отчета.

Подробнее: приказ Минтруда России от 07.10.2025 г. № 599н.

Дежурство на телефоне: суды не взыскали компенсацию за работу в выходные и праздники

Сотрудник, отвечающий за устойчивую работу учреждения, сохранность материальных ценностей, соблюдение техники безопасности и

Вестник МПО



Ноябрь 2025

мероприятий по противопожарной безопасности, периодически привлекался к дежурству на дому в праздничные и выходные дни. После того как работодатель отказал в оплате за дежурства в двойном размере, работник обратился с иском в суд.

Три судебные инстанции в удовлетворении требований отказали. Суды установили, что во время дежурств работник не обязан был находиться на работе и исполнять трудовую функцию. Как дежурный он должен был быть на связи в телефонном режиме и в случае аварийной ситуации оперативно информировать руководство. При этом ни в одно из дежурств нештатных ситуаций не произошло, сотрудник на работу не вызывался, свою трудовую функцию не исполнял. Доводы работника о том, что на выходных и праздниках он был ограничен в использовании своего свободного времени, суд отклонил, поскольку приказы о дежурствах также не содержали обязательных требований о нахождении работника дома в определенное время в ожидании вызова. С учетом изложенного оснований для оплаты времени дежурств по правилам оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни суды не усмотрели.

Подробнее: Определение 8-го КСОЮ от 21.10.2025 г. № 88-16694/2025.

Сотрудник неоднократно подавал заявления об уходе – суды сочли, что к увольнению его не принуждали

Работник несколько раз подавал заявление об увольнении.

Первое было поименовано как «заявление на вынужденное увольнение» с указанием ряда причин, на что от работодателя был получен письменный отказ в его удовлетворении, мотивированный тем, что ни одна из претензий не имеет под собой оснований. В отказе также было указано на то, что трудовые права и обязанности за работником сохраняются.

На следующий день работником подано еще одно заявление об увольнении по собственной инициативе, а через две недели

Вестник МПО



Ноябрь 2025

работодателем издан приказ об увольнении, при ознакомлении с которым сотрудник указал, что с приказом не согласен, так как увольнение является вынужденным. Указанный приказ был аннулирован, а работник уведомлен о том, что трудовые отношения продолжаются, и по окончании ежегодного отпуска ему необходимо приступить к исполнению трудовых обязанностей.

В очередном заявлении об увольнении работник попросил уволить его в тот же день, на что получил письменный отказ в связи с несоблюдением срока предупреждения об увольнении.

В тот же день сотрудником было подано новое заявление об увольнении со следующего дня, которое было удовлетворено, работодателем издан соответствующий приказ, с которым работника ознакомили в установленном порядке.

Позже работник обратился в суд с требованиями признать увольнение незаконным, так как волеизъявление не было добровольным и носило вынужденный характер, а также восстановить его на работе, взыскать премию и компенсацию морального вреда.

Три инстанции поддержали работодателя. Суды пришли к выводу, что увольнение работника произведено с соблюдением требований действующего трудового законодательства и на основании поданного истцом заявления об увольнении по собственному желанию, несогласие с приказом об увольнении работник не выражал, заявление об увольнении не отзывал. Кроме того, судами принято во внимание, что работодатель неоднократно отказывал в увольнении, предоставляя сотруднику возможность продолжить работу. В удовлетворении исковых требований отказано.

Подробнее: Определение 2-го КСОЮ от 02.10.2025 г. по делу № 88-22855/2025.

Вестник МПО



Ноябрь 2025

Верховный Суд РФ не согласился с увольнением по соглашению сторон без компенсации

С работником провели беседу и в тот же день составили соглашение о расторжении трудового договора. Никаких компенсаций работнику в нем не предусмотрели. На следующий день трудовой договор расторгли. Работник обратился в суд, заявив, что подписал соглашение под давлением работодателя, который угрожал в противном случае увольнением по отрицательным основаниям и проблемами с будущим трудоустройством.

Исследовав предоставленную в качестве доказательства видеозапись, а также учитывая, что соглашение об увольнении подписано в день проведения беседы и не предполагало выплат материального характера, суд первой инстанции решил, что у работника не было намерения добровольно подписать такое соглашение, его волеизъявление не было ничем мотивировано. Требования работника были признаны обоснованными. Однако апелляция и кассация с такими выводами не согласились, отменив решение первой инстанции и отказав работнику.

Дело дошло до Верховного Суда РФ. Он указал, что правовая природа соглашения о расторжении трудового договора предполагает наличие добровольного, осознанного и согласованного волеизъявления сторон, а также наличие взаимного интереса работника и работодателя в прекращении трудовых отношений. Интерес работника в прекращении трудовых отношений может заключаться в предложенных ему работодателем дополнительных гарантиях, компенсирующих негативные последствия увольнения и потери работы. Такие гарантии могут выражаться, например, в выплате работнику дополнительных денежных средств (выходного пособия), предоставлении работнику какого-либо имущества (квартиры, автомобиля и др.), оказании работнику помощи в дальнейшем трудоустройстве. Отсутствие в соглашении о расторжении трудового договора каких-либо дополнительных гарантий (компенсаций),

Вестник МПО



Ноябрь 2025

предоставляемых работнику работодателем в связи с прекращением трудовых отношений, не будет отвечать интересам работника, поскольку в таком случае для него теряется смысл заключения такого соглашения. Определением Верховного Суда РФ оставлено в силе решение суда первой инстанции, которая признала подписание соглашения вынужденным, а увольнение незаконным.

Подробнее: Определение ВС РФ от 22.09.2025 г. № 5-КГ25-113-К2.

Бесплатная юридическая помощь гражданам в трудовых спорах

С 15 ноября 2025 года вступили в силу поправки в Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 324-ФЗ «О бесплатной юридической помощи в Российской Федерации», согласно которым государственные юридические бюро и адвокаты, являющиеся участниками государственной системы бесплатной юридической помощи, будут оказывать безвозмездную помощь отдельным категориям граждан в случае судебных споров:

- об отказе работодателя в заключении трудового договора, нарушающем гарантии, установленные ТК РФ;
- о восстановлении на работе;
- о взыскании заработка, в том числе за время вынужденного прогула;
- о компенсации морального вреда, причиненного неправомерными действиями (бездействием) работодателя.
- Право на получение такой помощи имеют в том числе многодетные родители, инвалиды I и II группы, граждане, относящиеся к категории малоимущих.

Подробнее: Федеральный закон от 04.11.2025 г. № 407-ФЗ.