

Январь 2026

Роструд: предоставить день отдыха за работу в выходной или праздничный день «авансом» нельзя

Комментируя вопрос о порядке предоставления дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, Роструд напомнил, что работодатель обязан компенсировать такую работу в порядке, закрепленном в статье 153 ТК РФ: либо повышенной оплатой, либо предоставлением дополнительного дня отдыха по желанию работника. При этом вне зависимости от количества отработанных часов в выходной день работнику предоставляется полный день отдыха.

Возможность предоставления работнику дня отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день заранее, до факта выполнения им такой работы, законом не предусмотрена, так как предоставление дня отдыха в данном случае носит компенсационный характер.

Ранее аналогичное мнение выражал и Минтруд России.

Подробнее: письмо Роструда от 11.12.2025 г. № ПГ/29776-6-1; письмо Минтруда России от 02.04.2025 г. № 14-6/ООГ-1756.

Сотрудник отказался показать охраннику на входе личные вещи – суды согласились с выговором

При проходе на территорию предприятия через контрольно-пропускной пункт работник по требованию охранника предоставил к осмотру свой рюкзак, однако открыть его отказался, поскольку охранником не была названа причина необходимости досмотра его личных вещей. Об инциденте было доложено руководству, вызван мастер, в присутствии которого осмотрена ручная кладь работника, после чего он был допущен с мастером на территорию. Запись происходящего велась на нагрудный видеорегистратор сотрудника охраны. Работнику объявили выговор. Не согласившись с наложенным взысканием, он обратился в суд.



Январь 2026

Три судебные инстанции признали взыскание правомерным. Не выполнив требования охраны, работник нарушил правила пропускного и внутриобъектового режима предприятия. Факт подтвержден совокупностью доказательств, дисциплинарное взыскание применено к истцу на законных основаниях, работодателем учтены все обстоятельства, которыми было обусловлено совершение проступка, степень вины истца в их совершении, последствия данного проступка. Суды также указали, что взыскание является соразмерным тяжести совершенного проступка, применено без нарушения процедуры и в установленные законом сроки.

Подробнее: Определение 3-го КСОЮ от 22.12.2025 г. № 88-22713/2025.

Минтруд: могут ли сотрудники забрать списанные СИЗ, решает работодатель

Отвечая на вопрос о возможности передать списанные средства индивидуальной защиты (СИЗ) в собственность работников, в ведомстве напомнили, что приказом Минтруда России от 29.10.2021 г. № 766н утверждены Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами (далее - Правила).

В соответствии с пунктом 10 Правил работодатель обязан, в том числе, организовать учет и контроль за выдачей работникам СИЗ и смывающих средств, а также за своевременным возвратом СИЗ по истечении нормативного срока эксплуатации или срока годности СИЗ либо в случае досрочного выхода СИЗ из строя.

Пунктом 71 Правил установлено, что по истечении нормативных сроков эксплуатации или сроков годности СИЗ работник обязан вернуть СИЗ работодателю, за исключением СИЗ однократного применения и дерматологических СИЗ.

Контроль за своевременной заменой СИЗ по истечении нормативных сроков эксплуатации и сроков годности СИЗ возлагается на работодателя

Вестник МПО



Январь 2026

(пункт 72 Правил).

Согласно пункту 74 Правил списание СИЗ, утративших целостность или защитные свойства, испорченных, утраченных или пропавших из установленных мест хранения до окончания нормативного срока эксплуатации, производится в порядке, установленном работодателем.

С учетом изложенного порядок утилизации СИЗ (вывода СИЗ из эксплуатации) определяется работодателем.

Из этого следует, что вопрос о возможности передачи списанных СИЗ в собственность работников находится в компетенции работодателя.

Подробнее: письмо Минтруда России от 11.12.2025 г. № 15-2/В-4751.

Суды напомнили об ограничениях в вопросах снижения премии

По условиям трудового договора и в соответствии с положением о премировании работнику полагается ежемесячная премия в размере 65% от начисленной повременной оплаты по тарифной ставке при условии отработки отчетного месяца. При этом при наличии у работника упущений в работе расчетный размер премии может быть снижен или не выплачен полностью по решению комиссии. За допущенное работником нарушение должностной инструкции и виновное неисполнение трудовых обязанностей размер премии по итогам работы за отчетный месяц был снижен с 65% до 0%. Посчитав решение работодателя незаконным, работник обратился в суд.

Суд первой инстанции работника не поддержал, указав, что данная ежемесячная выплата (премия) является правом работодателя, зависит от результатов работы и рассматривается в отношении каждого работника индивидуально. Судом установлен факт нарушения работником трудовых обязанностей, в связи с чем невыплата премии признана правомерной.

Однако суды апелляционной и кассационной инстанции с таким выводом не согласились и указали, что при разрешении спора судом первой

Вестник МПО



Январь 2026

инстанции не приняты во внимание доводы работника о необоснованном лишении его премии в полном объеме без учета норм постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 15 июня 2023 г. № 32-П, согласно которому снижение размера указанных премиальных выплат во всяком случае не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов. В пользу работника взыскана сумма недополученной им премии сверх допустимого размера лишения, а также компенсация за ее задержку.

Подробнее: Определение 2-го КСОЮ от 04.12.2025 г. № 88-25649/2025.

Суды: срок рассмотрения заявления о приеме на работу не ограничен

Работник направил работодателю заявление, в котором попросил принять его на другую должность, а в случае отказа сообщить причину такого решения в письменной форме. Не дождавшись ответа, работник подал иск в суд о признании бездействия работодателя незаконным и возложении обязанности предоставить письменный отказ в трудоустройстве.

В ходе рассмотрения спора суды установили, что истец, подав заявление о трудоустройстве и получив приглашение на собеседование, в назначенные дату и время не явился, в связи с чем работодатель был лишен возможности оценить его профессионально-квалификационные качества. Однако в приеме на работу и в заключении трудового договора работодатель истцу не отказывал, решение по его заявлению на момент рассмотрения спора принято не было.

Кроме того, суды напомнили, что заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, трудовое законодательство не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их высвобождения, а также обязывающих работодателя рассматривать заявление о заключении трудового договора

Вестник МПО



Январь 2026

на вакантную должность в какие-либо сроки. Поскольку работодателем решение по заявлению работника о заключении трудового договора на вакантную должность не принято, оснований для возложения на него обязанности предоставить мотивированный отказ в приеме на работу не имеется.

В удовлетворении исковых требований работника отказано.

Подробнее: Определение 1-го КСОЮ от 17.11.2025 г. по делу № 88-29224/2025.