



Межрегиональная организация Санкт-Петербурга и Ленинградской области
Профессионального союза работников народного образования и науки
Российской Федерации

Обзор судебной практики по трудовым спорам

Санкт-Петербург

Уважаемые члены Профсоюза!

Правовая инспекция труда постоянно проводит обзоры появляющихся позиций судов по конкретным делам, наиболее интересные из которых публикуются на интернет-ресурсах Межрегиональной организации Профсоюза.

В связи с этим, а также на основании Плана работы Межрегиональной организации Профсоюза на второе полугодие 2025 года, мы отобрали интересные дела, в которых суды рассматривали трудовые споры по актуальным вопросам правоприменительной практики. Во всех примерах практики приведены реквизиты судебных постановлений, по которым можно ознакомиться с полным правовым обоснованием вынесенного судебного акта.

В обзоре вы можете найти практику о компенсации дополнительных отпусков за работу в условиях ненормированного рабочего дня, денежной компенсации не предоставленных дней отпуска при увольнении, об обжаловании увольнения в связи с предложением вакансий при сокращении, расторжении договора из-за истечения срока его действия, компенсации морального вреда работника возникшего в связи с отсутствием оборудованного рабочего места.

Компенсация дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день

Напомним то, что работодатель вправе привлекать некоторых работников на условиях ненормированного рабочего дня, за пределами его начала или окончания. Компенсацией режима такого времени являются дополнительные дни отдыха. Обратите пожалуйста внимание на то, что компенсируется наличие правового режима рабочего времени, независимо от количества случаев работы за пределами рабочего времени.

Предмет дела. При сокращении, специалисту не выплатили компенсацию неиспользованного дополнительного отпуска за ненормированный день из-за не достаточного стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты. В суде он среди прочего хотел её взыскать.

Первая инстанция требование не поддержала, апелляция взыскала компенсацию пропорционально отработанному времени (за 8 месяцев). Кассация не согласилась с её размером. Дело направили на новое рассмотрение.

Мнение апелляции. Специалист имеет право на компенсацию доп.отпуска независимо от желания работодателя и условий колдоговора. Компенсация положена за 8 полных месяцев работы.

Позиция кассации. Если сотрудник проработал от 5,5 до 11 месяцев, при сокращении он должен получить полную компенсацию. Этот подход применяют и для доп.отпусков.

У специалиста в расчётном периоде было 8 месяцев стажа, который даёт право на доп.отпуск. Ему положена полная компенсация за рабочий год.

Документ. Определение 3 КСОЮ от 28.05.2025 №88-8669/2025.

Компенсация не предоставленных дней отпуска

Напомним то, что в образовательных организациях отпуска предоставляются работникам, в том числе занятым на должностях, указанных в соответствующем классификаторе, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации.

Предмет дела. Работник был принят на должность заместителя директора по научно-методической работе. Во время работы ему предоставлялись отпуска продолжительностью 20 календарных дней, в связи с тем, что работа не была связана с проведением уроков. После увольнения работник обратился в суд за взысканием компенсации неиспользованных дней отпуска за весь период работы.

Мнения судов. Первая и апелляционные инстанции исковые требования поддержали. В судебных постановлениях указано на то, что в соответствии с пунктом 4 статьи 50 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании

в Российской Федерации», далее закон об образовании, заместителям руководителей образовательных организаций предоставляются права и социальные гарантии, предусмотренные пунктом 3 части 5 статьи 47 указанного закона для педагогических работников.

В указанном пункте для педагогических работников предусмотрено право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством России.

Во время работы удлиненные оплачиваемые отпуска были определены Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», далее постановление об удлиненных отпусках.

В пункте 1 постановления об удлиненных отпусках были определены должности, в отношении которых установлены удлиненные отпуска, к которым, в том числе, относились заместители руководителей образовательных организаций.

В подразделе 3 раздела II постановления об удлиненных отпусках для руководителей, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью был установлен отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

В подразделе 2 раздела II Постановления Правительства РФ от 08.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» указана должность заместителя руководителя.

В связи с этим заместителям руководителя образовательной организации, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью должен быть установлен основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Документы. Решение Колпинского районного суда Санкт-Петербурга по делу №2-3695/2024, определение Санкт-Петербургского городского суда по делу №2-507/2025.

Предложение вакансий при сокращении

Напомним, что при проведении процедуры сокращения численности или штата работодатель обязан письменно предложить вакантные должности работникам, занятым на должностях подлежащих сокращению.

В конкретно деле работника уведомили о сокращении должности и несколько раз предлагали вакансии, с некоторыми из которых он согласился несмотря на отсутствие соответствующей квалификации. На выбранные позиции его не перевели, так как он не соответствовал квалификационным требованиям.

Две инстанции признали увольнение законным. Кассация с ними не согласилась и потребовала пересмотра.

Мнение судов. Процедура соблюдена, у работодателя были основания для увольнения. Перевода не было из-за недостаточной квалификации.

Позиция кассации. Работодатель обязан предлагать подходящие должности, однако истца уведомили о вакансиях, на которые он претендовать не мог.

Сотрудника ввели в заблуждение: из уведомлений следовало, что для перевода нужно только его согласие.

Суды не учли, что предложенные позиции должны соответствовать квалификации работника либо быть нижестоящими.

Документ. Определение 5 КСОЮ от 05.06.2025 №88-3957/2025.

Расторжение договора из-за истечения срока его действия

Напомним, что трудовые договоры должны заключаться на неопределённый срок и только в исключительных, предусмотренных законодательством России, случаях договоры могут заключаться на определенный срок.

В конкретном деле работника уволили из-за того, что истёк срок трудового договора. Однако в самом договоре было указано, что он заключён на неопределённый период.

Суды поддерживали увольнение, так как срочность отношений подтверждали другие документы. Кассация отменила судебные акты и направила дело на новое рассмотрение.

Мнение судов. Сотрудника приняли на время отсутствия иного работника, договор не мог быть бессрочным, это техническая ошибка. В заявлении и приказе о приёме на работу было указано на временный характер отношений. При трудоустройстве стороны достигли соглашения об этом.

Позиция кассации. Из договора прямо следует, что его заключили на неопределённый срок. Приказы работодателя не доказывают, что стороны согласовали срочность отношений. Приказ издают на основе договора.

Трудовой договор – это основной документ, где перечислены права и обязанности работника. Если его ненадлежаще оформили, негативные последствия нельзя возлагать на сотрудника.

Стороны неоднократно подписывали допсоглашения, но техношибку не устранили и не зафиксировали срок.

Документ. Определение 8 КСОЮ от 24.06.2025 №88-8542/2025.

***Компенсации морального вреда работнику возникшего
в связи с отсутствием оборудованного рабочего места***

В деле учителю не была обеспечена возможность проведения видеоурока транслируемого из сети Интернет, не обеспечена соответствующая инфраструктура. В связи с этим работник обратился в суд с требованием о взыскании компенсации морального вреда.

Мнения судов. Отсутствие доступа на рабочем компьютере к определенным сайтам в сети «Интернет» и невозможность воспроизведения в ходе урока находящихся на этих ресурсах видео не может расцениваться как нарушение работодателем трудовых прав истца.

Согласно должностной инструкции учителя выбор учебно-методического обеспечения, включая информационные и цифровые образовательные ресурсы, относится к компетенции педагога. Занимая должность учителя, истец обладает соответствующей квалификацией, при осуществлении образовательной деятельности она должна использовать различные методы и формы подачи материала учащимся. При поурочном планировании в силу своих должностных обязанностей она обязана была предусмотреть способы его реализации, в том числе воспроизведение заблаговременно подготовленного видео с использованием рабочих программ, установленных на компьютере, без использования доступа в сеть «Интернет». Доказательств того, что просмотр на уроке образовательных видео с сайтов в сети "Интернет" является обязательной частью образовательного процесса, без которого невозможно исполнение своих должностных обязанностей, истцом в ходе судебного разбирательства не представлено.

Суды, признавая необходимым обеспечение образовательных организаций, как участников цифровой образовательной среды, высокоскоростным доступом к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» вместе с тем указал, что указанный способ подачи материала обучаемым не является единственным методом осуществления образовательной деятельности.

Позиция кассации. Оставить судебные постановления нижестоящих судов в силе.

Документ. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 18.08.2025 №88-14712/2025.