

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Сокращение госслужащих: суд разрешил в отпуске не сообщать о решении по предложенной должности

Чиновника в июле уведомили о сокращении с середины сентября и предложили должности. С середины августа и до даты сокращения госслужащий был в отпуске, который прерывался на больничный. Согласие на должность он не представил, поэтому наниматель расторг контракт.

Апелляция и кассация посчитали увольнение незаконным. Выяснилось, что в первый рабочий день после отпуска госслужащий согласился на должность. Это не учел наниматель, который уже издал приказ об увольнении с того же дня.

Пока чиновник был в отпуске и на больничном, он не был обязан сообщать о согласии на должность.

[Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 16.06.2025 N 88-11501/2025 \(УИД 29RS0020-01-2024-000826-38\) {КонсультантПлюс}](#)

Переименование госоргана и конкретизация функций госслужащего не основание для сокращения

В госоргане планировали прекращение деятельности из-за присоединения к другому органу, госслужащую уведомили о сокращении ее должности. Однако позже это решение отменили. Госорган переименовали и перераспределили его полномочия. Уведомление о сокращении аннулировали, а госслужащей предложили проект нового должностного регламента, с которым она не согласилась. Она посчитала, что отмена сокращения – формальная мера для ухода от компенсаций. Фактически произошел перевод на другую должность без ее согласия: поменялись название органа, задачи и обязанности, а значит, изменились существенные условия труда.

Суд с этими доводами не согласился:

- должность не сократили, только переименовали госорган;
- объем, содержание и сущность должностных обязанностей служащей не изменились, новые пункты регламента лишь конкретизировали отдельные функции;
- существенные условия служебного контракта не меняли, перевод не оформляли.

[Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17.06.2025 N 88-9374/2025 \(УИД 70RS0002-01-2024-003957-80\) {КонсультантПлюс}](#)

Даже если обязанность не отражена в трудовом договоре, сдать справку о доходах нужно, решил суд

Сотрудник бюджетного учреждения работал на должности, которая изначально не предполагала подачу сведений о доходах. Позднее ее включили в соответствующий перечень. Работодатель сообщил об обязанности подать справку, однако работник отказался подписывать лист ознакомления. Сведения он не подал, и по итогам заседания комиссии сотрудника уволили.

Суд признал увольнение законным. Среди прочего гражданин ссылаясь на то, что в трудовом договоре не было условий о подаче справки. 1-й КСОЮ этот довод отклонил: отсутствие такой обязанности в договоре не освобождает работника от исполнения ее по закону. Ее появление нельзя считать изменением существенных условий трудового договора.

[Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 09.06.2025 по делу N 88-14580/2025 \(УИД 50RS0052-01-2024-011392-69\) {КонсультантПлюс}](#)

Госслужащий получил отпускные, но его уволили за прогул до отпуска – суд деньги не взыскал

Наниматель выплатил отпускные, однако до отпуска расторг контракт с госслужащим из-за прогула. Законность увольнения подтвердил суд. Приказ об отпуске отменили, а при окончательном расчете выявили излишнюю выплату отпускных. Наниматель попробовал взыскать деньги через суд, но три инстанции ему отказали.

Суды отметили: в ТК РФ установлен закрытый перечень оснований, по которым работодатель может взыскать излишне выплаченную зарплату. Наниматель не доказал, что госслужащий проявил недобросовестность, из-за которой ему дали отпуск и выплатили отпускные. Если госслужащий не использовал оплаченный отпуск из-за расторжения контракта, это не говорит о его неправомерных действиях.

Также суды отклонили довод о том, что прогул свидетельствует о виновном поведении чиновника. Увольнение за дисциплинарный проступок не связано с отпуском и выплатой отпускных авансом. Апелляция обратила внимание: суд, который признал увольнение законным, не взыскал отпускные.

[Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 20.05.2025 N 88-7220/2025 \(УИД 66RS0006-01-2024-002309-62\) {КонсультантПлюс}](#)

Госслужащая уволилась – суд не взыскал квартальную премию

Чиновница уволилась по собственному желанию. Позднее она обратилась к бывшему работодателю за квартальной премией, которую, по ее мнению, она должна была получить пропорционально отработанному времени. Наниматель отказал в выплате. Суд взыскивать эту сумму не стал.

По внутреннему порядку госслужащий получал, в частности, квартальную премию, если была экономия по фонду оплаты труда. Основание для выплаты – приказ руководителя. 3-й КСОЮ отметил: матстимулирование было несистемного характера и не было гарантировано. Выплата служила одним из видов поощрения. Его применение и определение размера – полномочия нанимателя.

Если для стимулирующих выплат есть условия, их нельзя рассматривать как дискриминацию.

Госслужащий-аспирант вправе получить день отдыха в неделю только по справке-вызову

[Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 21.05.2025 N 88-9415/2025 по делу N 2-108/2024 \(УИД 60RS0001-01-2023-009042-50\) {КонсультантПлюс}](#)

Чиновница обучалась в аспирантуре и для подготовки к промежуточной аттестации попросила дать ей оплачиваемый свободный от работы день, который положен по ТК РФ. Наниматель отказал ей, потребовав справку-вызов из вуза. Справку служащая не предоставила, однако днями отдыха воспользовалась. Ее уволили за прогул.

Суд счел увольнение законным:

- чиновник вправе отдохнуть только в дни из справки-вызова;
- нельзя самому выбрать свободный день, это надо согласовать с нанимателем;
- без решения нанимателя работу пропускать нельзя.

[Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 25.03.2025 N 88-7814/2025 по делу N 2-565/2024 \(УИД 77RS0027-02-2023-014989-47\) {КонсультантПлюс}](#)

Болезнь госслужащего не всегда уважительная причина для пропуска срока подачи иска об увольнении

Госслужащего уволили из-за длительного отсутствия на работе по состоянию здоровья (более 4 месяцев). Чиновник посчитал, что увольнение незаконно, и обратился в суд, но опоздал с подачей обращения более чем на год. Он обосновал пропуск срока своей болезнью и болезнью несовершеннолетних детей. Кроме того, он ездил в другой регион, чтобы ухаживать за нетрудоспособными родителями-инвалидами.

Суды не нашли оснований для восстановления пропущенного срока обращения. Госслужащий болел периодически, лечили его амбулаторно, тяжелых заболеваний не было. Доказательств постоянного ухода за родителями он не предоставил. При таких обстоятельствах у чиновника не было объективных причин, которые помешали бы ему обратиться в суд вовремя.

[Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.03.2025 N 88-7113/2025 по делу N 2-2588/2024 \(УИД 77RS0020-02-2024-001740-23\) {КонсультантПлюс}](#)

Выплата поощрения за выслугу лет при выходе на пенсию – право, а не обязанность нанимателя

Госслужащая обратилась к нанимателю с заявлениями о назначении пенсии за выслугу лет и о выплате единовременного поощрения. В последнем ей отказали в том числе из-за характеристики бывшего руководителя. 3-й КСОЮ признал отказ законным.

Суд отметил: единовременное поощрение не относится к обязательным и гарантированным выплатам. Значит, его перечисление – это право, а не обязанность нанимателя.

[Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 07.05.2025 N 88-8095/2025 \(УИД 53RS0022-01-2024-001930-94\) {КонсультантПлюс}](#)

Наниматель предложил все должности и сократил служащего на 3 дня раньше срока – суд его восстановил

Госслужащего уведомили о сокращении. От всех предложенных должностей он отказался, поскольку те не соответствовали категории и группе должности и имели меньшее денежное содержание. Наниматель расторг контракт в последний рабочий день действия прежнего штатного расписания. Однако суд восстановил служащего в должности.

Выяснилось, что увольнение произошло за 3 дня до окончания двухмесячного срока с даты уведомления о сокращении. Поскольку процедуру нарушили, приказ о расторжении контракта суд признал незаконным.

Суд посчитал: права служащего были ущемлены. По закону срок между уведомлением о сокращении и увольнением нельзя уменьшить, даже если больше нет вакансий и заканчивается действие старого штатного расписания.

[Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 27.03.2025 N 88-5883/2025 \(УИД 73RS0002-01-2024-002864-83\) {КонсультантПлюс}](#)

Голосование о зарплате в муниципалитете: суд не нашел конфликта интересов между депутатом и служащим

Депутаты голосовали за изменения в положение о размерах и условиях оплаты труда муниципальных служащих в муниципалитете. Мать одного из депутатов как раз работала в нем. Прокурор усмотрел в этом конфликт интересов.

Суд такой подход не поддержал:

- решение о повышении окладов принималось коллегиально всеми депутатами;
- депутат не был инициатором изменений положения;
- он не создавал преимущество родственнику, так как индексация касалась всех служащих;
- участие в голосовании не повлияло на надлежащее, объективное и беспристрастное исполнение им должностных обязанностей.

[Кассационное определение Судебной коллегии по административным делам Верховного Суда Российской Федерации от 23.04.2025 N 60-КАД25-2-К9 \(УИД 82RS0002-01-2023-000168-73\) {КонсультантПлюс}](#)

Госслужащий письменно отказался выполнять поручение – суд признал выговор законным

Чиновник посчитал, что ему дали неправомерное поручение, и отказался его выполнять. Он письменно уведомил об этом руководителя. После служебной проверки чиновнику объявили выговор.

Суды трех инстанций посчитали дисциплинарное взыскание законным. Апелляция отметила: чиновник не указал, какие нормы нарушает поручение и какие причины мешают его исполнить. Отказаться от исполнения правомерного поручения нельзя, даже если его оспаривают.

[Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 13.03.2025 по делу N 88-5610/2025 \(УИД 77RS0016-02-2023-016284-43\) {КонсультантПлюс}](#)

Наниматель не должен обосновывать срок служебного контракта

С госслужащей несколько раз заключали срочный контракт на год и продлевали его на четыре. От подписания очередного контракта она уклонилась, посчитав, что документ должен быть заключен на неопределенный срок. При этом служащая продолжала исполнять должностные обязанности. Апелляция признала контракт заключенным на год.

Суд отметил, что в законе нет норм, по которым наниматель обязан обосновывать конкретный срок контракта. Поощрения и награды не мешают прекращению контракта, когда истек его срок, и не являются безусловным основанием заключить новый контракт на более долгий срок.

[Апелляционное определение Свердловского областного суда от 19.03.2025 по делу N 33-4122/2025 \(УИД 66RS0004-01-2024-007924-07\) {КонсультантПлюс}](#)

Суд изменил основание увольнения работнику вуза из-за недостоверных сведений в справке о доходах

При проверке выяснилось, что проректор вуза предоставил неполные и недостоверные сведения о доходах. Он подал заявление об увольнении по собственному желанию до рассмотрения коррупционного дела. Заявление подписали. Прокурор с таким подходом не согласился и потребовал уволить проректора по утрате доверия.

Суд согласился, что формулировку увольнения надо изменить:

- при коррупционном нарушении действует принцип неотвратимости, а значит, наниматель мог применить только одно основание увольнения – по утрате доверия;
- нарушение уже было установлено, поэтому работник не мог выбрать иное основание;
- заявление на увольнение по собственному желанию в данном случае не имеет правового значения.

[Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.02.2025 N 88-2603/2025 \(УИД 66RS0004-01-2024-004968-48\) {КонсультантПлюс}](#)

Нельзя уволить служащую, которая не успела подать справку о доходах из-за лечения после ДТП

Муниципальная служащая попала в ДТП на работе. Из-за долгого лечения и операций она не смогла вовремя предоставить справку о доходах. Сразу после улучшения состояния здоровья она отправила справку почтой, но опоздала почти на месяц.

Наниматель уволил чиновницу по утрате доверия, посчитав, что она могла сдать справку в период выхода на работу между больничными.

Суд не согласился с этим решением:

- срок нарушен по независящим от служащей причинам – она была в стационаре;
- во время выхода на работу в пределах срока подачи справки служащую экстренно госпитализировали, чего она не могла спрогнозировать;
- отсутствие заявления о невозможности предоставить справку не говорит о нарушении, так как наниматель узнал о лечении служащей в день, когда она открыла больничный.

Бывшую госслужащую оправдали – для оспаривания увольнения месячный срок не применяется

[Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.03.2025 N 88-4786/2025 \(УИД 04RS0011-01-2024-001575-57\) {КонсультантПлюс}](#)

В отношении сотрудницы ОВД завели уголовное дело и уволили из-за совершения порочащего проступка. Когда ее оправдали, гражданка попыталась восстановиться на службе. Суд с учетом позиции КС РФ ее поддержал.

Наниматель среди прочего ссылался на пропуск месячного срока для оспаривания увольнения. Суд этот довод отклонил: до оправдательного приговора служащая не могла претендовать на восстановление и не могла опровергнуть основания увольнения.

[Определение Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 06.02.2025 по делу N 88-78/2025 \(УИД 26RS0001-01-2020-015553-40\) {КонсультантПлюс}](#)

Сдать справку о доходах нужно, даже если новая обязанность еще не отражена в трудовом договоре

Сотрудник работал на должности, которая изначально не предполагала подачу сведений о доходах. Позднее ее включили в такой перечень. Работодатель сообщил сотруднику: он должен подать справку. Работник отказался, сославшись на то, что изменения не закрепили в трудовом договоре и допсоглашении. По итогам служебного расследования сотрудника уволили.

Суд признал увольнение законным. То, что в трудовом договоре не было условий о подаче справки, не говорит о незаконности действий работодателя. Отказ выполнять его требования – нарушение, которое и стало причиной увольнения.

[Апелляционное определение Московского городского суда от 04.03.2025 по делу N 33-8626/2025 \(УИД 77RS0031-02-2024-012839-93\) {КонсультантПлюс}](#)

Перспективы. Приостановку контракта предлагают продлевать на время болезни госслужащего

Хотят скорректировать законы о госслужбе и о системе госслужбы.

Предполагается, что в период приостановки служебного контракта станут включать время нетрудоспособности госслужащего, которая наступила после окончания военной службы или добровольного содействия (пп. "б" п. 2 ст. 1, п. 1 ст. 2 проекта). Напомним, сейчас срок приостановки контракта не может превышать 3-х месяцев. Ожидается, что новшества вступят в силу со дня их опубликования (ст. 4 проекта).

[Проект федерального закона N 940580-8](#)

