



Февраль 2026

## **Роструд допускает возможность продления срочного трудового договора, заключенного на период отсутствия основного работника**

На период продолжительного лечения работника после травмы на его место по срочному трудовому договору был принят временный работник. К моменту окончания срока, указанного в срочном трудовом договоре, основной работник не смог приступить к работе, так как ему был назначен дополнительный период реабилитации.

Отвечая на вопрос о правомерности продления срочного трудового договора в сложившейся ситуации, Роструд выразил мнение, что с учетом положений части первой статьи 58 и статьи 72 ТК РФ до окончания срока действия срочного трудового договора по соглашению его сторон в трудовой договор возможно внести изменения в части окончания срока его действия, но в пределах законодательно установленного максимального срока (пять лет).

Вместе с этим ведомство напомнило, что в описанной ситуации с работником может быть заключен срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника без указания даты его окончания в соответствии с абзацем вторым части первой статьи 59 ТК РФ. Такой трудовой договор прекращается с выходом этого работника на работу (часть третья статьи 79 ТК РФ).

При этом необходимо отметить, что ранее Минтруд России в письме от 27.04.2021 г. № 14-2/ООГ-3772 высказывал иную точку зрения, указывая, что действующее трудовое законодательство, допуская заключение в установленных законом случаях срочного трудового договора, не предусматривает возможности и порядка его переоформления и продления, за исключением случаев, прямо предусмотренных в ТК РФ (например, продление срочного трудового договора в период беременности женщины по ее заявлению до окончания беременности (часть вторая статьи 261 ТК РФ), продление срочного трудового договора по



**Февраль 2026**

соглашению сторон с педагогическими работниками, которые относятся к профессорско-преподавательскому составу (часть восьмая статьи 332 ТК РФ)).

**Подробнее: письмо Роструда от 16.01.2026 г. № ТЗ/10744-6-1.**

## **Конституционный Суд Российской Федерации определил порядок расчета компенсации за неиспользованный междувахтовый отдых при увольнении до конца вахты**

Сотрудник был принят на работу вахтовым методом с продолжительностью вахты 3 месяца, суммированным учетом рабочего времени с учетным периодом 12 месяцев и продолжительностью рабочей смены 10 часов. Отработав один месяц без выходных по 10 часов ежедневно, он написал заявление об увольнении по собственному желанию. Полагая, что при увольнении работодатель произвел с ним расчет не в полном объеме, работник обратился в суд с требованиями о взыскании заработной платы, надбавки за вахтовый метод работы, компенсации за неиспользованные часы междувахтового отдыха и иных выплат, а также компенсации морального вреда.

Решением суда первой инстанции в пользу работника была частично взыскана надбавка за вахтовый метод работы, компенсация за задержку ее выплаты, а также компенсация морального вреда в размере 1 000 руб. Иск в остальной части, включая требование о взыскании компенсации за неиспользованные часы междувахтового отдыха, оставлен без удовлетворения. При этом суд мотивировал свое решение тем, что заявитель, уволившись до окончания вахты, не отработал норму часов, установленную на период вахты (530 часов), а потому у него отсутствует переработка рабочего времени, являющаяся основанием для предоставления дополнительных оплачиваемых дней междувахтового отдыха.

Судами апелляционной и кассационной инстанций указанное решение оставлено без изменения.



## Февраль 2026

Определением судьи Верховного Суда Российской Федерации в передаче кассационной жалобы для рассмотрения в судебном заседании Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации было отказано.

Однако Конституционный Суд Российской Федерации принял жалобу к рассмотрению и признал, что в трудовом законодательстве отсутствует правовой инструмент, позволяющий как произвести подсчет часов переработки рабочего времени за фактически отработанный период в случае его увольнения до окончания учетного периода (в том числе до окончания вахты), так и компенсировать эту переработку денежными выплатами работнику, которым право на отдых не было реализовано путем использования полагающихся ему в связи с переработкой рабочего времени в пределах графика работы на вахте дней междувахтового отдыха.

Указанный пробел приводит к тому, что работник не получает от работодателя адекватного возмещения повышенных трудозатрат и дополнительных физиологической и психоэмоциональной нагрузок. Тем самым создаются условия для возникновения некомпенсируемых переработок рабочего времени и лишения работника, полагающегося ему и фактически не использованного им в связи с увольнением времени отдыха.

Федеральному законодателю предписано внести необходимые изменения в действующее правовое регулирование, а до их внесения при увольнении работника до окончания вахты следует учитывать рабочее время и время отдыха за фактически отработанный им период. При этом подсчет часов переработки осуществляется исходя из нормы рабочего времени на соответствующий календарный период. За полагающиеся работнику и фактически не предоставленные ему дни отдыха должна быть выплачена денежная компенсация в размере, исчисленном по правилам оплаты дней междувахтового отдыха. При этом часы переработки рабочего времени в пределах графика работы на вахте, не кратные



## Февраль 2026

целому рабочему дню, подлежат оплате из расчета часовой ставки.

**Подробнее: Постановление КС РФ от 06.02.2026 г. № 5-П.**

**Суды: за выполнение дополнительной работы, не входящей в должностные обязанности, нужно доплатить, даже если соглашение о ее выполнении не заключалось**

Работник был принят в организацию сторожем-вахтером. В его обязанности входила охрана и осуществление контрольно-пропускного режима на территории работодателя. Однако по указанию непосредственного руководителя под угрозой увольнения работнику приходилось регулярно выполнять не входящие в его должностные обязанности функции: в зимнее время осуществлять уборку снега на территории, в летнее - подметать и убирать листья, пропалывать и поливать клумбы, и производить другие хозяйственные работы, оплата за которые не производилась.

Письменные обращения к работодателю с требованием оплатить внеурочный труд, обращения в Государственную инспекцию труда и профильное региональное министерство за защитой своих трудовых прав результатов не принесли. Работник обратился в суд с иском о взыскании невыплаченной заработной платы.

Суд первой инстанции пришел к выводу об отсутствии оснований для удовлетворения исковых требований, поскольку представленные истцом фото и видеозаписи, графики дежурств, обращение в адрес работодателя и показания свидетеля безусловно не свидетельствуют о выполнении работы, не предусмотренной трудовым договором, а сам по себе факт исполнения дополнительной работы по собственной инициативе в отсутствие определенно выраженного волеизъявления работодателя на поручение такой работы не дает работнику права требовать ее оплаты.

Апелляционный суд с такими выводами не согласился и принял по делу новое решение о частичном удовлетворении исковых требований и



**Февраль 2026**

взыскании оплаты за дополнительную работу. Кассация эту позицию поддержала, указав, что выполнение дополнительной работы по другой профессии (должности) должно оплачиваться. Несоблюдение порядка заключения соглашения между сторонами трудового договора о выполнении такой работы не влияет на право работника на ее оплату.

**Подробнее: Определение 8-го КСОЮ от 13.01.2026 г. № 88-658/2026.**

## **Заявление об увольнении работника написал его представитель – суды поддержали отказ в увольнении**

Работодателю поступило заявление от имени работника об увольнении по собственному желанию, подписанное его представителем по доверенности. Поскольку увольнение на основании данного заявления не было произведено, работник обратился в суд с иском об обязанности работодателя расторгнуть трудовой договор и внести соответствующую запись в его трудовую книжку.

Рассматривая спор, суд первой инстанции указал, что истцом в предусмотренном законом порядке не было выражено волеизъявление на увольнение по собственному желанию. С личным письменным заявлением об увольнении он не обращался, а заявление, подписанное представителем по доверенности, не давало работодателю основания полагать, что намерение на увольнение является добровольным волеизъявлением работника, поскольку у представителя по доверенности отсутствовали полномочия на подписание заявления об увольнении.

Апелляция и кассация с таким выводом согласились. Кроме того, суды учли, что работодателем также было разъяснено представителю работника, что для увольнения требуется личное заявление с подписью работника согласно положениями статьи 80 ТК РФ, однако такого заявления работодателю не поступало. Также суды указали, что имея намерение расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 77 ТК РФ, истец имеет возможность в любой день подать работодателю письменное заявление



**Февраль 2026**

об увольнении по собственному желанию. Более того, такая возможность имелась в прошедшем времени, однако истец ею не пожелал воспользоваться.

С учетом изложенного в удовлетворении исковых требований работника отказано.

**Подробнее: Определение 2-го КСОЮ от 03.02.2026 г. по делу № 88-3605/2026.**

## **Срок уведомления о сокращении нарушили всего на день, но суды восстановили работника**

В организации проводилось сокращение штата. Работника уведомили о предстоящем сокращении занимаемой им должности 21 января, а трудовой договор с ним расторгли 20 марта. Посчитав процедуру увольнения нарушенной, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Три судебные инстанции сошлись во мнении, что увольнение работника произведено с нарушением установленного законом двухмесячного срока предупреждения о сокращении, который истек 21 марта. Суды указали, что ни нормы действующего законодательства, ни разъяснения по их применению не позволяют работодателю сокращать данный срок, за исключением случая, предусмотренного частью третьей статьи 180 ТК РФ, согласно которой работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. Поскольку такого письменного согласия от работника получено не было, увольнение произведено с нарушением требований закона.

Доводы работодателя о том, что несоблюдение указанного срока является незначительным и не свидетельствует о нарушении прав работника, судом отклонены, поскольку они противоречат нормам и принципам

# Вестник МПО



**Февраль 2026**

трудового законодательства.

Работник восстановлен на работе.

**Подробнее: Определение 2-го КСОЮ от 22.01.2026 г. по делу № 88-1844/2026.**