

Нововведения и тенденции в трудовом праве 2025 года: обзор новых норм, разъяснения, что в планах и актуальная судебная практика для специалистов по кадрам.

ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО

Поправки к ТК РФ о премиях

В ТК РФ закрепили нормы о том, что в колдоговорах, соглашениях, локальных актах надо определять виды премий, их размеры, сроки, основания и условия выплаты. При этом следует учитывать качество, эффективность и длительность работы, наличие или отсутствие дисциплинарных взысканий и др.

В локальном акте о премиях можно предусмотреть их снижение из-за проступков работников. При принятии акта нужно учесть мнение первичной профсоюзной организации. Уменьшать выплаты допускается только за тот месяц, в котором вынесли дисциплинарное взыскание, и не более чем на 20% от месячной зарплаты.

Поправки заработают с 1 сентября 2025 года.

Пока применяют подход КС РФ: из-за наказания нельзя, в частности, произвольно снижать доход сотрудника.
[ст. 1, Федеральный закон от 07.06.2025 N 144-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации" {КонсультантПлюс}](#)

[Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023 N 32-П "По делу о проверке конституционности части второй статьи 135 и части первой статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки Е.В. Царегородской" {КонсультантПлюс}](#)

Изменен порядок экспертизы связи заболевания с профессией

Минздрав утвердил новый порядок экспертизы связи заболевания с профессией, а также формы извещения о предварительном диагнозе и медзаключения о наличии или отсутствии профзаболевания. Документ вступает в силу 1 сентября 2025 года. Выделим ряд отличий от действующих правил.

При установлении предварительного диагноза — острое или хроническое профзаболевание — медорганизация направляет извещение в органы и учреждения санитарно-эпидемиологического надзора, а также работодателю (учетная форма 001-ПЗ-1/у). Это надо сделать в течение суток или 3 рабочих дней соответственно. Срок подачи документов на экспертизу в центр профпатологии в первом случае — неделя со дня получения санитарно-гигиенической характеристики условий труда работника, во втором — месяц.

Расширили и пакет документов. Так, при подозрении на острое профзаболевание в него еще нужно включить:

- копию трудовой книжки или сведения о трудовой деятельности;
- карту эпидобследования (составляют при заражении инфекционным или паразитарным заболеванием).

Чтобы изменить или отменить заключительный диагноз, медорганизация, а также работодатель и страховщик могут обратиться в центр профпатологии с заявлением об экспертизе. Сейчас такое право есть только у работника и его представителя.

[Приказ Минздрава России от 29.04.2025 N 258н "Об утверждении порядка проведения экспертизы связи заболевания с профессией, учетной формы извещения об установлении диагноза - острое \(хроническое\) профессиональное заболевание, уточнении или отмене диагноза - острое \(хроническое\) профессиональное заболевание, учетной формы медицинского заключения о наличии или об отсутствии профессионального заболевания, порядка учета профессионального заболевания органом государственного санитарно-эпидемиологического контроля \(надзора\), проводившим расследование обстоятельств и причин возникновения у работника профессионального заболевания, формы протокола заседания комиссии по расследованию случая профессионального заболевания" {КонсультантПлюс}](#)

Полная материальная ответственность

Минтруд утвердил новые списки должностей и работ, при которых с сотрудниками можно заключать договоры о полной индивидуальной либо коллективной матответственности. От действующих перечней они почти не отличаются. Однако можно отметить, что должности и работы будут пронумерованы.

Документ также содержит новые типовые договоры о полной индивидуальной и коллективной матответственности. Применять его предстоит с 1 сентября 2025 года до 1 сентября 2031 года.

[Приказ Минтруда России от 16.04.2025 N 251н "Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной \(бригадной\) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности" {КонсультантПлюс}](#)

Труд несовершеннолетних

С 1 сентября 2025 года работодателям разрешат привлекать к труду в выходные и праздники лиц от 14 до 18 лет на летних каникулах. Воспользоваться правом можно, в частности, если несовершеннолетний работает по направлению службы занятости.

Для работы в выходные и праздники потребуются письменные согласия:

- самого несовершеннолетнего;
- одного из родителей или попечителя, если работнику меньше 15 лет;
- органа опеки и попечительства либо иного законного представителя, если ребенок, например, сирота.

Командировки

Пока в выходные и праздники могут трудиться только творческие несовершеннолетние работники. Исключение для них останется.

[Федеральный закон от 07.04.2025 N 63-ФЗ "О внесении изменения в статью 268 Трудового кодекса Российской Федерации" {КонсультантПлюс}](#)

Утвердили положение об особенностях направления работников в служебные командировки. Оно заменит действующие правила.

Новый документ почти не отличается от того, которым работодатели руководствуются сейчас. Однако, если в локальных актах организации есть отсылка к действующему положению, следует запланировать их изменение.

Применять новые правила предстоит с 1 сентября 2025 года до 1 сентября 2031 года.

Чтобы направить специалиста в служебную командировку, нужно распоряжение работодателя, например приказ. За сотрудником сохраняют место работы и средний заработок, а также возмещают ему расходы, связанные с поездкой.

[Постановление Правительства РФ от 16.04.2025 N 501 "Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки" {КонсультантПлюс}](#)

Иностранные работники

Учет мигрантов через приложение и работа в двух регионах по одному патенту

Новые механизмы учета мигрантов

С 1 сентября 2025 года по 1 сентября 2029 года в Москве и Московской области проведут эксперимент – внедрят новые механизмы учета иностранцев. В нем примут участие в том числе мигранты, которые приехали в страну для работы в безвизовом порядке.

На участников эксперимента в большинстве случаев не будут распространяться правила регистрации по месту жительства и постановки на учет по месту пребывания. Им нужно будет зарегистрироваться в мобильном приложении и с его помощью передавать информацию о своем местонахождении.

Направлять данные не придется, если мигрант находится, например, в гостинице, санатории или стационаре медорганизации.

С учета снимут, в частности если данные о геолокации не обновляются более 3 рабочих дней. Если к этому моменту у иностранцев не будет законных оснований пребывать в стране, их включают в реестр контролируемых лиц.

Иностранцы и лица без гражданства, которые на 1 сентября 2025 года состоят на учете по месту пребывания в Москве или Московской области, должны зарегистрироваться в системе в течение 30 дней по окончании такого

учета. У тех, кто не состоит на учете, на регистрацию будет 90 дней с даты вступления в силу закона.

Работа в двух регионах по одному патенту

С 1 сентября 2025 года иностранцев разрешат привлекать к труду в субъекте РФ, если патент они получили в соседнем регионе. Речь идет о Москве с Московской областью, а также о Санкт-Петербурге с Ленинградской областью. Для этого между регионами должно быть подписано соглашение с условиями сотрудничества. В интернете опубликуют информацию о таком документе не позднее чем за 15 календарных дней до начала его действия.

О заключении договора с иностранцем, который станет трудиться в двух регионах, потребуется уведомить территориальный орган МВД каждого из них.

Сейчас нанять иностранца можно только в том субъекте РФ, в котором он получил патент. Исключение – ситуация, когда документ выдан в Москве для работы в Московской области.

[Федеральный закон от 23.05.2025 N 121-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации и о проведении эксперимента по внедрению дополнительных механизмов учета иностранных граждан" {КонсультантПлюс}](#)

Президент решил создать службу по вопросам гражданства и регистрации иностранцев

Новую службу образуют на базе миграционного управления МВД. На организационные мероприятия отведено 3 месяца. В этот же срок правительство должно выделить деньги, предложить уточнения по числу сотрудников, обновить документы и др. Изменения вступили в силу 2 апреля.

Прежде миграционными вопросами занималась ФМС, но в 2016 году службу упразднили и передали ее функции МВД.

[Указ Президента РФ от 02.04.2025 N 205 "О совершенствовании государственного управления в сфере миграции" {КонсультантПлюс}](#)

Опубликован список профессий иностранцев и лиц без гражданства, имеющих право получить вид на жительство без разрешения на временное проживание. Он вступил в силу с 27 апреля 2025 года.

В перечень включили сотрудников в сфере промышленности и производства, а также науки. Всего в нем 29 пунктов, среди которых:

- аналитик больших данных (в промышленности, астрофизике, генетике);
- инженер по внедрению новой техники и технологии (в сфере технологий производства изделий из полимерных композиционных материалов);
- пресовщик на гидропрессах (в металлургии и машиностроении);

- программист (в сфере беспилотных ТС);
- сборщик корпусов металлических судов (в судостроении).

Чтобы воспользоваться преимуществом, иностранцу надо работать по профессии из списка не менее года. Организация за это время должна начислять на специалиста страховые взносы. Данный порядок действует с 8 января.

Ранее, чтобы получить вид на жительство без разрешения на временное проживание, достаточно было отработать 6 месяцев по профессии из перечня для упрощенного получения гражданства. Этот список содержал 203 пункта.

[Приказ Минтруда России от 03.04.2025 N 172н "Об утверждении перечня профессий \(специальностей, должностей\) иностранных граждан и лиц без гражданства - квалифицированных специалистов, имеющих право на получение вида на жительство в Российской Федерации без получения разрешения на временное проживание" {КонсультантПлюс}](#)

РАЗЪЯСНЕНИЯ ВЕДОМСТВ

Донорские дни положены даже тем, кто сдал кровь на работе

Сотрудник имеет право на дни отдыха и в том случае, если он сдал кровь на территории предприятия в день донора и не отпрашивался с работы. Минтруд уточнил: продолжить трудиться после процедуры можно по согласованию с руководством. Тогда донор получит 2 дополнительных оплачиваемых выходных: один – за день сдачи крови, второй – в любую другую дату по выбору работника.

На производстве с вредными или опасными условиями труда продолжать работать в день сдачи крови нельзя.
[Информация Минтруда России от 09.06.2025](#)

**Выходной для диспансеризации нужно давать и дистанционным работникам
Работа несовершеннолетних в свободное от учебы время**

Удаленщики имеют те же права, что и остальные сотрудники. Это значит, для обследования их тоже нужно отпускать с работы с сохранением должности и среднего заработка.
[Информация Минтруда РФ от 06.06.2025](#)

Документ полезен тем, кто принимает подростков от 14 до 18 лет для работы в свободное от учебы время. Выделим ряд отличий от прежних рекомендаций.

Отметили, что работодатели могут содействовать трудоустройству несовершеннолетних родственников своих сотрудников. При этом такие кандидаты должны соответствовать требованиям вакансий и успешно проходить процедуры отбора. Кроме того, нужно учитывать ограничения по совместной деятельности родственников в ряде организаций (абз. 3 п. 26 рекомендаций).

Можно не заводить карточки учета СИЗ для практикантов без трудового договора

Согласие работника на наставничество и отказ от него

Важно разъяснять родителям особенности трудового законодательства, которые касаются несовершеннолетних, информировать их о мерах соцподдержки и гарантиях для работников (абз. 4 п. 26 рекомендаций).

Добавили раздел об информационной безопасности несовершеннолетних. Советуют, в частности, установить четкие правила работы с соцсетями и коммуникационными платформами. Это нужно для минимизации рисков негативного влияния на имидж компании и психическое здоровье подростков (п. 36 рекомендаций).

Перечень рекомендуемых профессий и должностей с учетом ограничений для этой категории персонала теперь состоит из 90 позиций. В предыдущем списке их было 59. Добавили, например, помощника эколога, рабочего земельного хозяйства и уборщика служебных помещений (приложение N 1 к рекомендациям).

С 1 сентября 2025 года работодателям разрешат привлекать к труду в выходные и праздники лиц от 14 до 18 лет на летних каникулах.

[<Письмо> Минтруда России от 22.05.2025 N 14-6/10/В-8758 <О направлении Методических рекомендаций исполнительным органам субъектов Российской Федерации и работодателям по организации трудовой деятельности несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время> {КонсультантПлюс}](#)

Учащимся и студентам на время прохождения производственной практики допустимо выдавать дежурные СИЗ общего пользования. По этой причине заводить личные карточки учета не требуется.

За рабочим местом можно закрепить в качестве дежурных СИЗ, например, плащи, куртки, сигнальные жилеты, защитные очки и каски, наушники. Перечень определил Минтруд. Однако есть СИЗ, которые по санитарно-гигиеническим требованиям нельзя сделать дежурными (специальная обувь, СИЗ рук и др.).

[Информация Роструда 19.05.2025](#)

Чтобы выполнять функции наставника, работник должен дать письменное согласие. Ведомство указало, что зафиксировать его можно в любой форме. Достаточно, если сотрудник сделает надпись в приказе о поручении наставничества или в предложении такой работы. Он также выражает согласие, когда подписывает трудовой договор либо допсоглашение с условием о наставничестве.

Работник вправе отказаться от выполнения функций наставника в любое время. Срока предупреждения об этом в законе нет. Ведомство считает, что его можно установить по соглашению сторон.

Поправки к ТК РФ о наставничестве действуют с 1 марта 2025 года. За выполнение таких функций положена доплата.

[Вопрос: О документальном оформлении наставничества в сфере труда. \(Письмо Роструда от 06.05.2025 N ПГ/08518-6-1\) {КонсультантПлюс}](#)

В трудовой книжке не отражают премии, которые входят в систему оплаты труда

[Вопрос: Об отказе работника от осуществления наставничества и сроке предупреждения об отказе. \(Письмо Роструда от 07.05.2025 N ПГ/08577-6-1\) {КонсультантПлюс}](#)

Трудовые книжки заполняют согласно порядку. В нем нет обязанности вносить в документ информацию о премиях, предусмотренных системой оплаты труда. Так ведомство ответило на вопрос о том, нужно ли делать записи о выплатах за большой вклад в работу и по итогам 9 месяцев сотрудничества.

В прежних правилах ведения трудовых книжек было закреплено, что регулярные премии, а также те, которые входят в систему оплаты труда, не надо отражать в книжках. В действующем порядке этого нет, однако Роструд отмечал, что подход следует применять и сейчас.

[Вопрос: Об отражении в трудовой книжке информации о выплаченных работнику премиях за большой вклад в работу и по итогам работы за 9 месяцев года. \(Письмо Минтруда России от 24.04.2025 N 14-6/ООГ-2109\) {КонсультантПлюс}](#)

Управление автомобилем не может входить в обязанности работника, если он не водитель

Вождение ТС относится к функциям водителя. Тот, кто занимает иную должность, такую обязанность выполнять не может. Сотрудник должен делать только ту работу, которая связана с его трудовой функцией.

[Вопрос: О выполнении работником, не являющимся водителем, должностных обязанностей по управлению транспортным средством. \(Письмо Роструда от 18.04.2025 N ПГ/06726-6-1\) {КонсультантПлюс}](#)

Если в период сокращения появилась вакансия, ее также нужно предложить работнику

По мере возникновения новых вакансий их следует предлагать сокращаемым. Это надо делать в письменной форме на протяжении всего срока предупреждения о предстоящем увольнении. Так ведомство ответило на вопрос о том, нужно ли приглашать работника на вакансию, которая появилась во время его отпуска перед сокращением.

[Вопрос: О предложении работнику вакантных должностей при сокращении штата, если в период действия предупреждения о сокращении он находился в отпуске. \(Письмо Роструда от 17.04.2025 N ПГ/06609-6-1\) {КонсультантПлюс}](#)

Замечание или выговор: последовательность взысканий может быть любой

Работодатель вправе применять дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора в любой очередности, указало ведомство. При этом важно учитывать тяжесть проступка и обстоятельства его совершения.

[Вопрос: О применении работодателем дисциплинарных взысканий по отношению к работнику. \(Письмо Роструда от 12.03.2025 N ПГ/03374-6-1\) {КонсультантПлюс}](#)

Нельзя включать в график сменности сверхурочную работу

Графики сменности, как правило, применяют при суммированном учете рабочего времени. Нужно организовать процесс так, чтобы длительность работы не превышала норму за учетный период. Ведомство указало, что отражать в графике сверхурочную работу неправомерно.

[Вопрос: О включении в график сменности работников сверхурочной работы в связи с производственной необходимостью и временной нехваткой работников. \(Письмо Роструда от 12.03.2025 N ПГ/03285-6-1\) {КонсультантПлюс}](#)

При приеме совместитель не обязан заявлять, что не работает совместителем в другом месте

Роструд считает: внешний совместитель не должен писать заявление о том, что у него нет иной работы по совместительству. Такой документ не предусмотрен ТК РФ для трудоустройства.

Вопрос возник у организации, которая хотела запросить заявление, чтобы соблюсти ограничения длительности рабочего времени для совместителей.

Закон не уточняет, применять их к каждому трудовому договору отдельно или суммарно. Минтруд, к примеру, выступает за первый вариант.

[Вопрос: О составлении и подписании работником заявления об отсутствии заключенных трудовых договоров, кроме основной работы, при оформлении на работу внешним совместителем. \(Письмо Роструда от 20.03.2025 N ПГ/03962-6-1\) {КонсультантПлюс}](#)

Курьеры не должны проходить предрейсовые медосмотры

Ведомство рассмотрело пример, когда курьеры занимаются доставкой почты и грузов и иногда используют служебные автомобили. Оно подчеркнуло, что медосмотры до и после поездок нужно проводить при работе в качестве водителя ТС. Для курьеров такой обязанности в законе нет.

[Вопрос: О проведении обязательных предрейсовых медицинских осмотров в отношении курьеров, управляющих служебным автомобилем. \(Письмо Роструда от 21.03.2025 N ПГ/04365-6-1\) {КонсультантПлюс}](#)

Уволить работника по его инициативе из-за выхода на пенсию можно только один раз

Если специалист хочет расторгнуть трудовой договор, так как не может продолжать работу, организация должна оформить увольнение в срок из заявления. Среди таких случаев – выход на пенсию. Минтруд пояснил, что сотрудник вправе уйти по этой причине без отработки лишь один раз.

[Вопрос: О расторжении трудового договора по инициативе работника в связи с выходом на пенсию и указании основания его увольнения. \(Письмо Минтруда России от 24.03.2025 N 14-6/ООГ-1502\) {КонсультантПлюс}](#)

Во время отпуска по уходу за ребенком нельзя уволить водителя за лишение прав

Роструд рассмотрел случай, когда у работника отобрали водительское удостоверение, поэтому после отпуска по уходу за ребенком он еще 2 месяца не сможет исполнять обязанности.

Уволить такого водителя за лишение спецправа допустимо, только когда он выйдет из отпуска, отметил Роструд. Условие – нет возможности перевести его на другую работу.

Вывод сделан с учетом того, что нужно сохранять должность за работником на время отпуска по уходу за ребенком.

[Вопрос: Об увольнении работника-водителя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, в связи с лишением его водительского удостоверения. \(Письмо Роструда от 27.03.2025 N ПГ/04656-6-1\) {КонсультантПлюс}](#)

При переводе на другую должность испытательный

испытание можно предусмотреть только при приеме на работу. Когда специалиста допсоглашением переводят внутри организации, новый испытательный срок не устанавливают.

срок установить нельзя

Минтруд обратил внимание: если работник уволился, а затем пришел в компанию на другую должность, испытание допустимо снова закрепить в трудовом договоре.

[Информация Минтруда от 15.04.2025](#)

Работа по срочному договору не повод лишать сотрудника выплаты при рождении ребенка, указал Роструд

Если в локальном акте закреплена единовременная выплата при рождении ребенка, нельзя отказать в ней работнику из-за того, что с ним заключен срочный трудовой договор. Дискриминация при установлении и изменении условий оплаты запрещена, напомнило ведомство.

[Вопрос: Об осуществлении единовременной выплаты при рождении ребенка, установленной положением об оплате труда, работнику, работающему в должности стажера по срочному трудовому договору. \(Письмо Роструда от 27.03.2025 N ПГ/05116-6-1\) {КонсультантПлюс}](#)

ПРОЕКТЫ

Минтруд хочет продлить действие положения о проверках работодателей

Планируют до конца 2026 года контролировать соблюдение работодателями норм трудового права по действующим правилам (п. 1 проекта изменений). Сейчас закреплено, что их применяют до 31 декабря 2025 года.

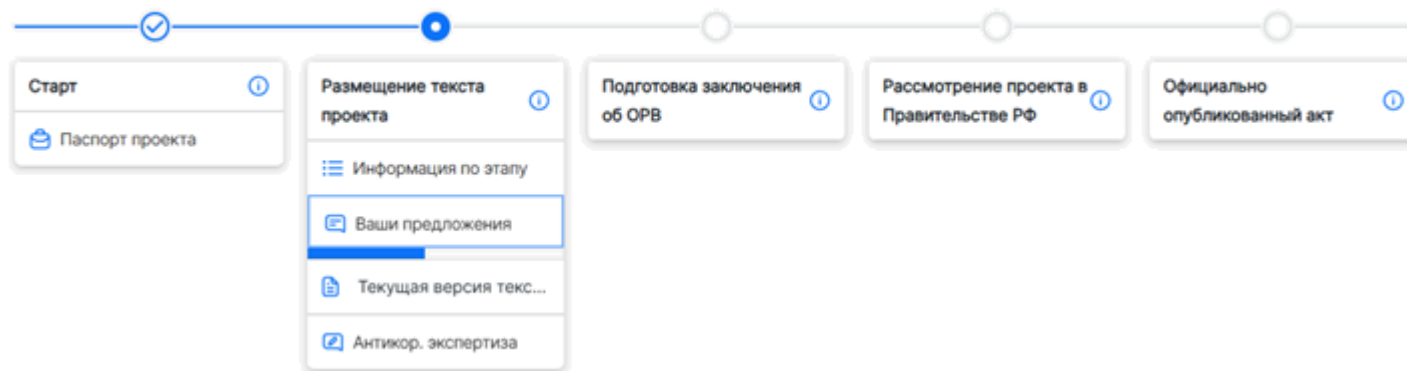
Предложили установить также целевые значения ключевых показателей госконтроля на 2026 год (п. 2.19 проекта изменений):

- погибшие при несчастных случаях на 100 тыс. занятых за отчетный период: не более 1,57 человека (на 2024 год – не более 1,59, на 2025 год – не более 1,58);
- пострадавшие с тяжелыми последствиями на 100 тыс. занятых за отчетный период: не более 5,5 человека (на 2024 год – не более 5,6, на 2025 год – не более 5,55);
- ущерб в виде просрочки долга по зарплате к суммарной номинальной зарплате в РФ за отчетный период: не более 0,044 тыс. руб. (на 2024 год – не более 0,046 тыс. руб., на 2025 год – не более 0,045 тыс. руб.).

СОУТ и обучение по охране труда: Минтруд предложил информировать работников через Госуслуги

Публичное обсуждение проекта завершат 23 июня.

Этапы проекта

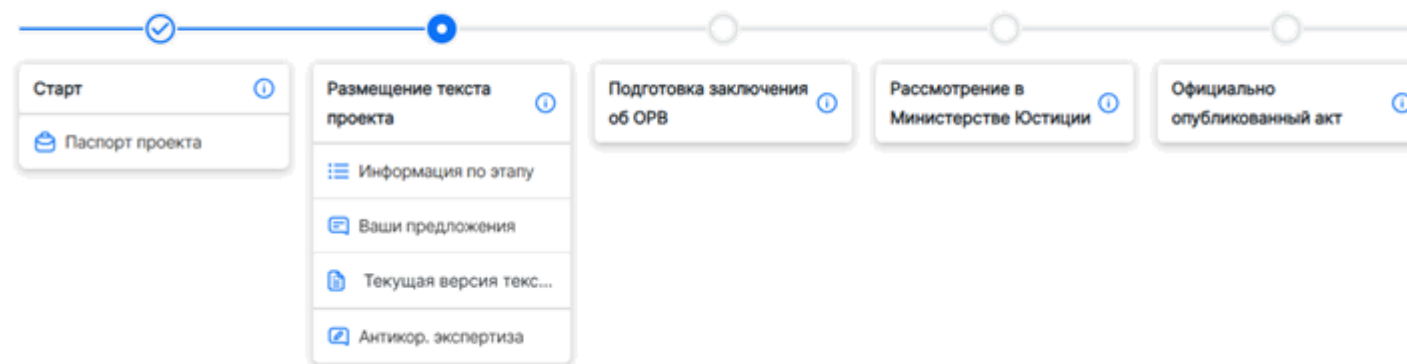


Сообщать персоналу о проведении спецоценки условий труда и прохождении обучения по охране труда хотят с помощью Госуслуг. Минтруд сделает сведения доступными в личных кабинетах работников.

Это может упростить в том числе процесс информирования персонала о результатах СОУТ. Сейчас работодатель должен знакомить с ними под подпись в течение 30 календарных дней с даты утверждения отчета.

[Проект приказа Минтруда](#)

Этапы проекта



Признаки трудового договора: Минтруд предлагает закрепить в ТК РФ их расширенный список

Ведомство вынесло на публичное обсуждение поправки с дополнительными критериями трудовых отношений. Перечень признаков открытый, среди них есть такие:

- отношения устойчивые и стабильные;
- работодатель дает указания по работе;
- работник включен в структуру работодателя;
- есть еженедельные выходные и ежегодный отпуск;
- инструменты, материалы и механизмы предоставляет работодатель.

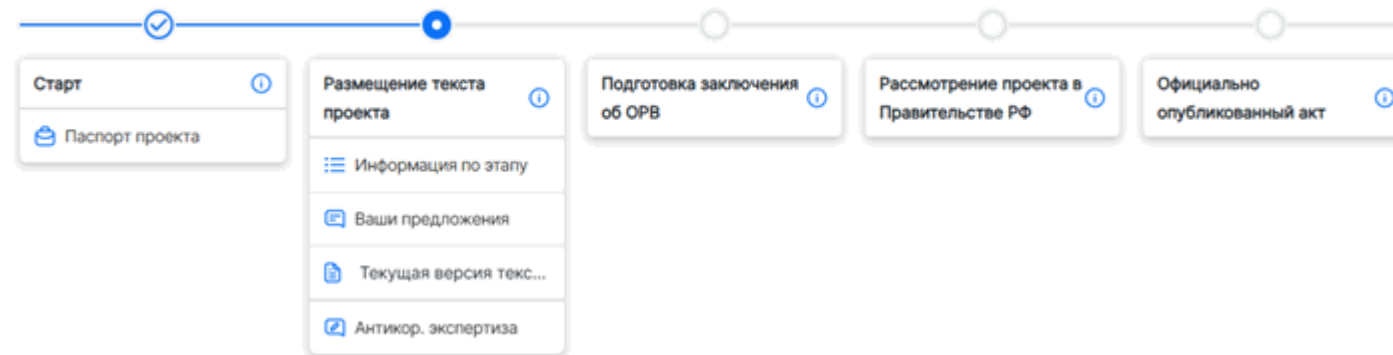
Поправки расширят критерии, которые сейчас зафиксированы в понятии "трудовые отношения". Предлагаемые признаки в целом аналогичны тем, которые приводил Пленум ВС РФ.

В проекте также есть норма, которая дает Роструду право потребовать признания отношений трудовыми через суд. Инспекция сможет подать иск после предписания, если работодатель не устранил в срок такие нарушения:

- вместо трудового договора заключили ГПД;
- сотрудника допустили к работе без оформления трудового договора.

[Проект федерального закона](#)

Этапы проекта



Штрафы за сокрытие, искажение и задержку сведений о несчастных случаях

Предлагают дополнить статью КоАП РФ о нарушении требований охраны труда. Планируют закрепить ответственность за сокрытие, умышленное искажение или несвоевременное сообщение в ГИТ и СФР полной и достоверной информации о несчастном случае. За такое нарушение хотят штрафовать, например, должностных лиц и ИП на сумму от 20 тыс. до 30 тыс. руб., организации – от 130 тыс. до 150 тыс. руб. (пп. "а" п. 1 ст. 1 проекта).

Сейчас штрафы предусмотрены в отдельном составе именно за сокрытие страхового случая. Должностные лица платят от 500 до 1000 руб., юрлица – от 5 тыс. до 10 тыс. руб.

Хотят также увеличить штрафы для юрлиц за повторные нарушения требований охраны труда. Они составят от 150 тыс. до 250 тыс. руб. (пп. "г" п. 1 ст. 1 проекта). Сейчас организация платит от 100 тыс. до 200 тыс. руб.

Планируют, что изменения вступят в силу с 1 сентября 2025 года (ст. 2 проекта).

[Проект Федерального закона N 914755-8](#)



Выплаты при ликвидации организации или сокращении штата: поправки к ТК РФ внесены в Госдуму

Планируют уточнить, что выходное пособие при ликвидации организации или сокращении положено также работникам, которые после увольнения с основного места продолжили трудиться по совместительству (пп. "а" п. 1 проекта).

Аналогично хотят скорректировать гарантии для тех, кто выполняет обязанности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (пп. "а" п. 2 проекта).

[Проект Федерального закона N 902847-8](#)

СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА

Трудовую книжку выдали через несколько месяцев после увольнения: ВС РФ заступился за работодателя

Суть спора. Сотрудник хотел забрать документы до дня увольнения, когда приказ еще не издали и сведения в трудовую книжку не внесли. После он уехал в другой город. Уведомление с просьбой забрать трудовую книжку или разрешить отправить ее почтой работнику выслали на адрес из договора. Он письмо не получил, пришел за книжкой через несколько месяцев. За это время специалисту отказали в трудоустройстве, так как документа у него не было. Он обратился в суд за выплатами из-за задержки выдачи книжки.

Три инстанции сочли, что компания должна заплатить компенсацию. Сотрудник указывал новое место жительства во время работы, уведомление направили на ненадлежащий адрес.

Мнение суда. ВС РФ с решением не согласился. Сотрудник злоупотребил правом, он не был заинтересован в своевременном получении трудовой книжки. Уехал до дня увольнения, к работодателю долго не обращался, не направлял просьбу выслать документ почтой.

Дело направили на новое рассмотрение.

[Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 14.04.2025 N 18-КГ25-37-К4 \(УИД 23RS0053-01-2023-001205-02\) {КонсультантПлюс}](#)