



Онлайн-конференция



Увольнение, удержание, возвращение

Правовые ловушки для HR



Знакомство



Юрист и эксперт по трудовому праву с 17-летним опытом работы.

Главный редактор журнала «Кадровое дело», преподаватель

- ✦ Работал в структурах компаний Газпром и Роснефть.
- ✦ Курировал блок трудовых отношений в НИУ ВШЭ. ⚖️
- ✦ Реализовал проекты по реструктуризации персонала, внедрению нормативной базы удаленной работы и урегулированию трудовых споров.

Любимые задачи: находить юридически точные и безопасные решения для сложных кадровых ситуаций.

Бонус на удержание: какие изменения в вопросах премирования сотрудников ограничи возможности работодателей

Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При установлении систем премирования коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, определяются (1) виды премий и их (2) размеры, (3) сроки, (4) основания и (5) условия выплаты премий работникам, в том числе с учетом (6) качества, (7) эффективности и (8) продолжительности работы, (9) наличия или отсутствия у работника дисциплинарного взыскания и (10) других показателей.

Изменения вступили в силу с 1 сентября 2025 года

ч. 2 ст. 135 ТК

ч. 3 ст. 135 ТК new

Что это значит для работодателя

1. Прозрачность выплаты бонусов (премий) повышена
2. У работника больше шансов оспорить невыплату бонуса по формальным причинам

Почему соглашение об увольнении перестало работать в суде

! Суды всё чаще признают соглашения недействительными, если видно, что работник подписал их на фоне конфликта, давления или стресса. Фразы вроде «решение принято, ты должен уйти» становятся аргументом против работодателя.

В другом деле суд признал увольнение недобровольным, потому что работник подал заявление на следующий день после прокурорской проверки, инициированной им же самим. В материалах указано, что до этого он жаловался на нарушения со стороны работодателя. После вмешательства надзорных органов обстановка, по словам работника, стала резко напряженной — и уже на следующий день он подписал заявление об увольнении. Суд прямо указал: в такой ситуации у сотрудника не было достаточно времени для осознанного волеизъявления (*определение Шестого КСОЮ от 06.03.2025 по делу № 88-4326/2025*).

Работник подписал соглашение об увольнении, но спустя время обратился в суд с требованием восстановить его на работе. Он пояснил, что пошел на это под давлением — боялся остаться без средств к существованию. Работник содержал троих несовершеннолетних детей, был единственным кормильцем в семье, супруга не имела стабильного дохода. Кроме того, на нем висели две ипотеки с крупными ежемесячными платежами. Суд установил, что добровольность увольнения вызывает сомнение и работник не собирался увольняться и не планировал разрывать трудовые отношения (*определение Шестого КСОЮ от 24.04.2025 по делу № 88-7798/2025*).



Что учесть при возвращении бывшего работника

В последние годы в судебной практике закрепляется новая тенденция: если отказ в приеме на работу признан **незаконным**, работодатель обязан **заключить трудовой договор** с кандидатом. Пример: работницу не приняли под предлогом отсутствия вакансий, хотя место фактически было. Верховный Суд указал: право на труд должно быть восстановлено **в полном объеме**, а значит — понуждение к заключению договора допустимо (определение ВС РФ от 27.01.2025 № 2-КГ24-8-К3).

Суды подчеркивают: свобода работодателя в кадровых решениях **не абсолютна** и ограничена обязанностью соблюдать трудовое законодательство, включая запрет на необоснованный отказ. Трудовые отношения могут возникнуть **на основании судебного решения** (абз. 6 ч. 2 ст. 16 ТК РФ).

Вот что еще говорят об этом суды:

- Суждение о том, что заключение договора является правом, а не обязанностью работодателя является ошибочным (определение Третьего КСОЮ от 28.05.2025 № 88-8846/2025 и Четвертого КСОЮ от 22.04.2025 № 88-10314/2025)
- Понуждение к заключению договора входит в компетенцию суда, если отказ признан незаконным. (определение Седьмого КСОЮ от 22.04.2025 № 88-5566/2025)
- Работодатель должен повторно рассмотреть заявление и заключить трудовой договор. (определение Девятого КСОЮ от 06.03.2025 № 88-881/2025).

Дискриминация в вакансиях

Что нельзя указывать в вакансии

За дискриминационные требования в объявлениях работодателей сегодня штрафуют всё чаще. Даже, казалось бы, безобидные формулировки вроде «возраст от 18 до 30 лет» или «постоянная регистрация в Санкт-Петербурге» признаются незаконными.

Встречаются и более грубые случаи — «мужчины славянской внешности» для рекламных ролей или «выпускники МГУ» в описании желательных вузов. Такие условия нарушают принципы равенства прав граждан при приеме на работу и могут стоить компании до 15 тысяч рублей по статье 13.11.1 КоАП. А если кандидат докажет, что ему отказали именно по дискриминационному признаку — сумма штрафа вырастает до 100 тысяч рублей, плюс риск судебного спора и удара по HR-бренду.

О чем предупредить эйчара или рекрутера: описывайте вакансию только через опыт, навыки и деловые качества, которые действительно важны для выполнения работы. Всё остальное — прямой риск не только штрафа, но и потери репутации работодателя.

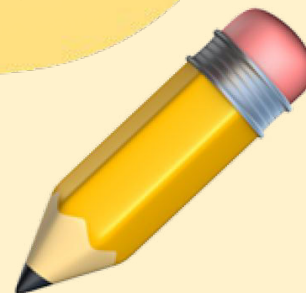
Риски:

штраф до 15 000 руб. по КоАП;

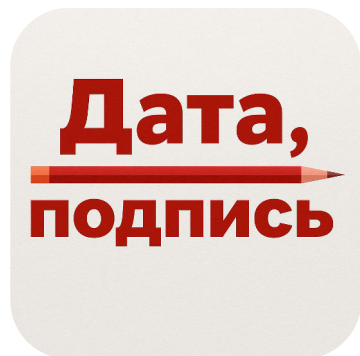
- если кандидат докажет дискриминацию — до 100 000 руб. и иск в суд;
- подрыв HR-бренда и медийные последствия.



Вопрос ы



Вячеслав Филиппов



https://t.me/data_i_podpisi

