

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Практический журнал
о разрешении трудовых
конфликтов

Журнал издает «АКТИОН» Право

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

№12
Декабрь
2025

Главная тема

**Как оспорить
позицию
работника в суде.
Лайфхаки
юристов-практиков**

→ 30

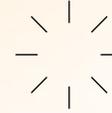
Читайте в номере

Знаковые
трудовые споры
последних лет.
Как суды поменяли
привычные
правила → 16

Кто из работников
имеет «иммунитет»
и защиту
от увольнения.
Памятки для
работодателя → 40

Работник
утверждает,
что его вынудили
уволиться.
Что подтвердит
давление в глазах
суда → 46





«Трудовые споры» — издание для юристов компаний, адвокатов, кадровиков, бухгалтеров и всех специалистов, которые регулируют трудовые отношения в компании.

Эксперты по трудовому праву рассказывают о том, как минимизировать риск возникновения трудового конфликта, как построить выигрышную стратегию защиты, как повернуть позицию суда в свою сторону.

Практика
Процесс

Знаковые трудовые споры последних лет. Как суды поменяли привычные правила

В статье — важные судебные кейсы последних пяти лет: от precedентных решений ВС до, казалось бы, частных и даже курьезных историй. Но все их объединяет одно: они изменили или серьезно расширили наше понимание трудового права. Сами заставки по-прежнему выглядят на привычные процедуры. Другие показали, как суды ломают устоявшееся представление о границах взаимодопустимости работодателя с ГПТ и работниками в конкретных ситуациях. Прочитайте этот материал, чтобы выложить или узнать о важных примерах, без знания которых легко ошибиться в спорах или на первый взгляд очевидных кадровых вопросах.

Как предлагать вакансии при сокращении

изменения численности или штата вынуждаются практически нанимать. Хотя она длительная и ее этимы уже давно отложены и понатыны. Однако все-таки новое в правовом порядке, чем усложнилось в деле федерации горно-облигатического котла сокращения, но на предприятии были вакансии не ему, а другим соискателям. Работодатель тем, что законом не установлено, в каком порядке предлагать свободные должности, а значит, суды, которые рассматривают на вакансию в первую очередь работников, пока дело не дошло до ВС. Работодатель обязан предложить все имеющиеся вакансии, чья должность подлежит сокращению.

В этой статье:

Почему работодатель не может произвольно решать, кому предлагать вакансии при сокращении

Может ли работник оспорить увольнение через 15 лет, если не расписался в приказе

Как работодатель может оспорить увольнение в связи с нарушением условий трудового договора

А если несколько человек согласились на одну вакансию, то работодатель вправе предложить кого оставить на работе по критериям ст. 179 ТК (квалификация, производительность, семейные обстоятельства).

Важные для практики. По сути, ВС создал новое регулирование, которого не требует ни ТК, ни ранее сложившаяся судебная практика. До этого суды и ГПТ считали, что порядок предложения вакансий — это исключительно дело работодателя, который должен лишь подтвердить, что предложения были сделаны. Теперь же работодатель предписано предлагать все вакансии сразу, что делает процедуру не просто громоздкой, но практически невыполнимой при массовых сокращениях. Ведь даже при добросовестном подходе работодатель оказывается в ловушке: любое несоответствие между списком вакансий и предложений можно трактовать как нарушение равных возможностей работников.

В каком случае увольнение за прогул окажется фикцией

Нередко за форсированной «прогул» скрывается не халатность работника, а системная ошибка работодателя, аждущего расстаться с конкретным сотрудником. Так произошло с бухгалтером — одной из историй, чья должность и обязанности после реорганизации фирмы были.

Суть дела. После выхода из отпуска по уходу за ребенком работница годями пыталась добиться, чтобы ей предоставили работу по трудовому договору. Работодатель перебрал ее с адреса на адрес,



<p>ПЕРИОДИЧНОСТЬ</p> <p>Ежемесячно</p>	<p>ОБЪЕМ</p> <p>96 страниц</p>
--	--------------------------------

<p>ФОРМАТ</p> <p>Печатный</p>	<p>ТИРАЖ</p> <p>9 500 в месяц</p>
-------------------------------	-----------------------------------

<p>ЦВЕТНОСТЬ</p> <p>Обложка — полноцветная печать, блок — черный + пантон 1805 С</p>
--

«Риски в охране труда — самые серьезные в трудовом законодательстве»

Дмитрий Порошкин, генеральный директор Центра охраны труда «ИСС. Консалт», рассказал, какие масштабные изменения планируются в сфере консалтинговых услуг по охране труда и как эти нововведения отразятся на конечных потребителях таких услуг.

— Дмитрий, расскажите, что сейчас происходит с оказанием услуг в области охраны труда? Как эти сферы деятельности регулируются?

— На данный момент в России оказание услуг в области охраны труда регулируется ТК. В частности, нормами ст. 225, которые позволяют работодателю замещать службу охраны труда сторонней организацией (ИП), лицензированной соответствующим аккредитованной. Другой важный документ — это постановление Правительства от 12.12.2021 № 2534, устанавливающее правила аккредитации таких организаций и ИП и требования к ним.

— Этого регулирования достаточно?

— Конечно, что нет. Сейчас мы вообще не можем назвать такие услуги отдельной отраслью в экономике, хотя количество аккредитованных консалтинговых организаций с 2025 по 2025 года выросло почти в два раза, с 622 до 1238. В связи с этим последние два года я активно продаваю инициативы, кото-

рые позволяют формализовать оказание услуг в области охраны труда. Эти инициативы поддерживают представители профильных ведомств и профессионального сообщества.

Проблема в том, что организации и ИП, оказывающие такие услуги, даже не имеют своего кода ОКВЭД. То есть такого вида деятельности в масштабах восприятия государственных институтов как бы не существует. При этом количество предприятий, численность сотрудников, которые так работают, объем законодательных обязанностей, динамика роста отрасли государство отслеживает, в том числе по ОКВЭД.

— Верно в понимании, что одна из ваших инициатив, направленных на формализацию услуг по охране труда, связана как раз с утверждением нового кода ОКВЭД?

— Да. Мы уже направили обращение в адрес министра труда за подписью Уполномоченного по защите прав предпринимателей





ГЛАВНАЯ ТЕМА

Заглавная статья номера о разных аспектах одной глобальной проблемы, с подробным разбором всех нюансов, пошаговыми инструкциями и алгоритмами действий

ИНТЕРВЬЮ

Интервью с ведущими специалистами в сфере трудового права, чиновниками, законодателями и практикующими юристами

ЭКСПРЕСС-ТЕСТ

Увлекательный тест для проверки профессиональной эрудиции, составленный по материалам номера. Ответы на вопросы можно найти в статьях

РУБРИКИ ПО СПЕЦИФИЧЕСКИМ ВОПРОСАМ ТРУДОВОГО ПРАВА

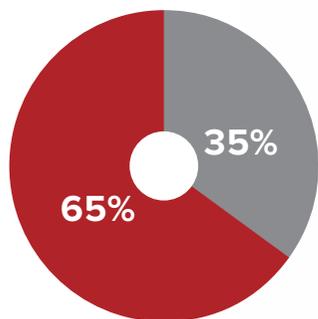
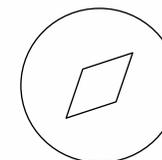
- Трудовой договор
- Отдельные категории работников
- Заработная плата
- Гарантии и компенсации
- Процесс
- Дисциплинарные взыскания
- Рабочее время
- Отпуск
- Увольнение
- Кадровая работа
- Профсоюз
- Иностранцы
- Иностранцы-работники
- Охрана труда
- Обучение

В каждом номере — десятки трудовых споров, разобранных до мелочей, а также пошаговые алгоритмы проведения в компании кадровых процедур с образцами документов.

Оксана Волкова, главный редактор журнала «Трудовые споры»

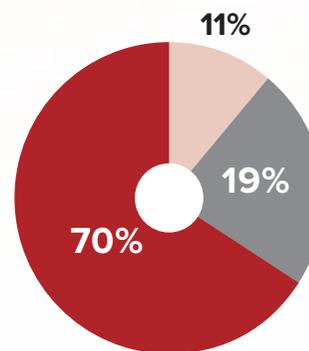


Журнал читают кадровые и корпоративные юристы, HR-специалисты, руководители юридических департаментов, адвокаты, бухгалтеры, студенты юридических и экономических вузов.



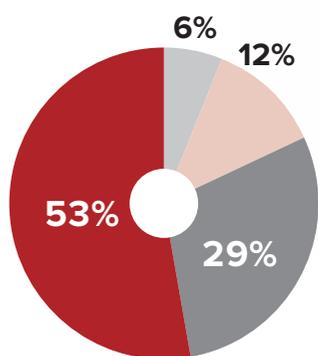
ПОЛ

- Женщины
- Мужчины



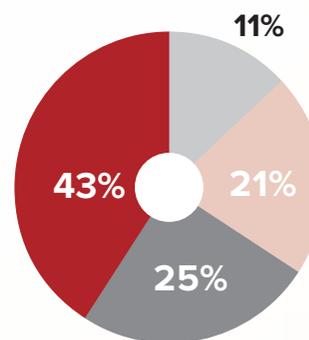
ГЕОГРАФИЯ

- Регионы
- Москва
- Санкт-Петербург



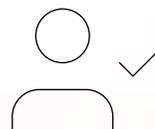
ВОЗРАСТ

- до 24 лет
- 24-35 лет
- 35-45 лет
- старше 45 лет



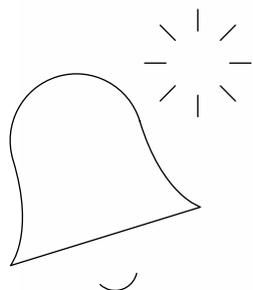
СФЕРА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИЙ

- Промышленность
- Торговля
- Строительство
- Другое



РЕКЛАМА

→ tspor.ru



Подробную информацию о способах размещения рекламы в журнале «Трудовые споры» вы можете узнать у менеджера коммерческой службы. Менеджеры помогут вам подобрать лучший вариант размещения, а также разработать долгосрочный рекламный план для вашего продукта или услуги.

НАПЕЧАТАТЬ РЕКЛАМУ В ЖУРНАЛЕ

Читатели будут смотреть на вашу рекламу столько раз, сколько откроют журнал, никто не выбросит рекламный носитель после первого просмотра.

ВЛОЖИТЬ В ЖУРНАЛ СВОИ РЕКЛАМНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Можно не ограничивать себя одной рекламной полосой, а использовать более объемный носитель – буклет, брошюру, конверт с письмом и т.п.



МОДУЛЬНАЯ РЕКЛАМА*

Размер	Горизонтальные модули	Вертикальные модули	Цена (руб.)
Внутренние страницы			
1/1		190 x 250 мм (обрезной) + 5 мм вылеты со всех сторон	52 000
1/2	158 x 95 мм		32 000
1/4	158 x 45 мм		17 600
Премиум-позиции			
4-я обложка		190 x 250 мм (обрезной) + 5 мм вылеты со всех сторон	76 000
3-я обложка			57 600
2-я обложка			60 000

ВЛОЖЕНИЯ В ЖУРНАЛ

Регион распространения	Цена (руб. за 1 экземпляр вложения)		
	Листовка формата А5 или А4 с фальцем	Брошюра формата А5, вес до 70 грамм	Брошюра формата выше А5 или вес свыше 70 грамм
Москва	11	15,5	Коэффициент 1,2 за каждые 20 грамм веса
Регионы (включая Санкт-Петербург)	10,5	15,2	
Полный тираж	10,5	15,2	

* Цены указаны без НДС



ТЕХНИЧЕСКИЕ ТРЕБОВАНИЯ К МОДУЛЬНОЙ РЕКЛАМЕ

Формат файла: .eps или .tiff

Разрешение: 300 dpi

Цветовая модель:

для модулей на обложку — CMYK (сумма красок не выше 280%);

для модулей в блок:
black + PANTONE 1805 C.

Рекомендации типографии:

Размер шрифта не менее 5 pt, размер шрифта при печати «вывороткой» не менее 6 pt;

Толщина линий не менее 0,25 pt;

Шрифт менее 10 pt и линии тоньше 1 pt в одну краску;

Значимые элементы макета размещаются не ближе 8 мм от края (для модулей обрезного формата).



МОДУЛЬНАЯ РЕКЛАМА

Бронирование даты рассылки осуществляется в письменной форме по предварительному согласованию с менеджером коммерческой службы.

Оплата производится не позднее, чем за 24 рабочих дня.

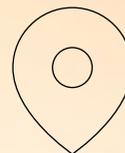
Контрольные экземпляры вкладываемых материалов предоставляются на тестирование в количестве 6 единиц, не менее, чем за 14 рабочих дней (возможно предоставление макета в электронном виде).



ТРЕБОВАНИЯ К РАССЫЛАЕМЫМ МАТЕРИАЛАМ

- Материалы предоставляются заказчиком в готовом пакетированном виде.
- Минимальный тираж вложения – 9 500 экземпляров и кратен 500.
- Формат вложения не может превышать размеров издания.
- Доставка тиража вложения осуществляется заказчиком не позднее, чем за 10 рабочих дней до выхода номера после согласования с менеджером рекламной службы.

КОНТАКТЫ

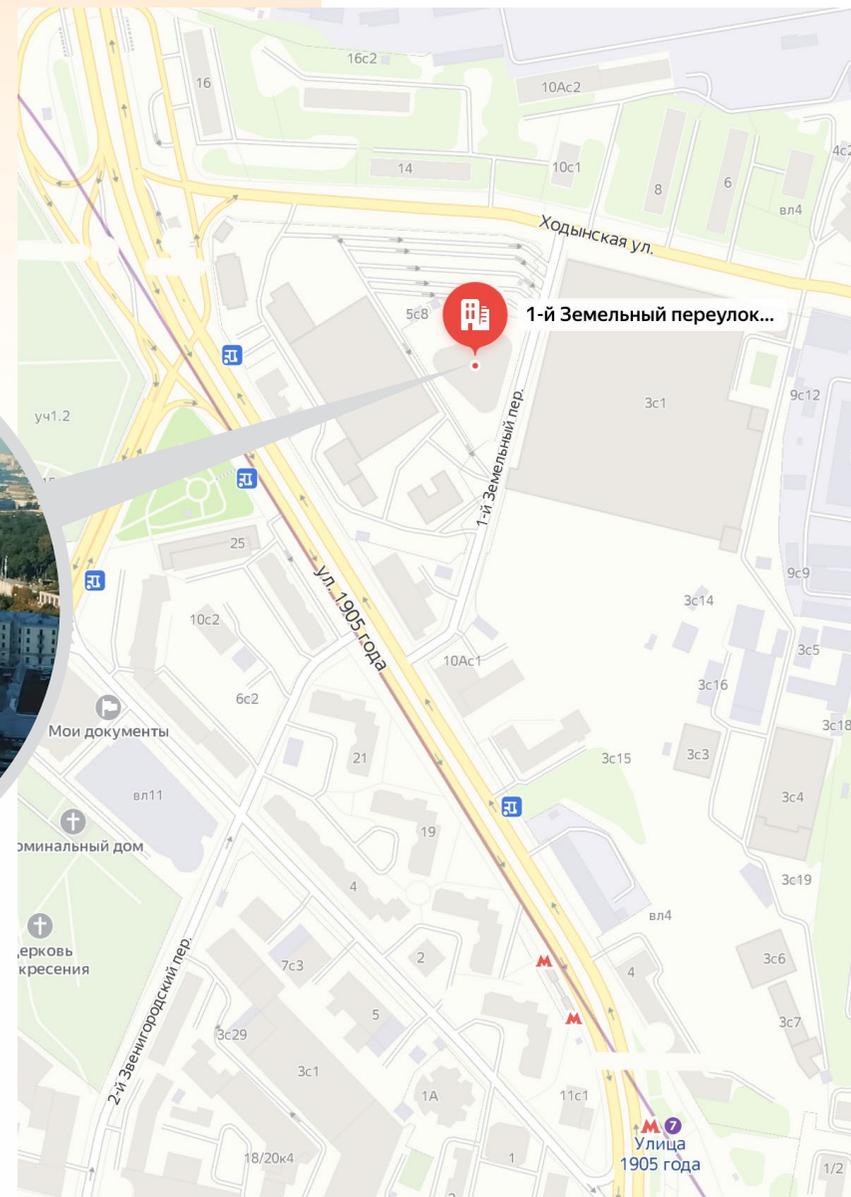


→ tspor.ru

Журнал «Трудовые споры» издает ООО «Акцион Цифровое издательство». Группа кадры и право – лидер на рынке профессиональной финансово-правовой информации, выпускающий такие издания, как «Главбух», «Генеральный директор», «Директор по персоналу», «Кадровое дело», газету «Учет. Налог. Право» и др. А также книги и электронные продукты.

АДРЕС

123022, Москва,
1-й Земельный переулок, д. 1
ООО «Акцион-Реклама»



КОММЕРЧЕСКАЯ СЛУЖБА

8 (495) 730-55-14
8 (495) 660-17-18

РЕДАКЦИЯ ЖУРНАЛА

8 (495) 967-86-25

ПОДПИСКА НА ЖУРНАЛ

8 (800) 511-20-91