

Правовой разбор ситуации: предложение HR о расторжении трудового договора по соглашению сторон при наличии запланированного отпуска и предшествующего конфликта по поводу срочного трудового договора

1. Краткая постановка вопроса

Работник получил от HR-менеджера сообщение, в котором перечислены претензии к результатам работы (невыполнение задачи по профессиональному развитию, задержка проекта цифровой стабилизации, нарушение требований при обучении ИИ-модели), указано на нецелесообразность дальнейшего сотрудничества в текущей роли и предложено оформить расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) с последним рабочим днём 01.10.2026 и выходным пособием в размере одного оклада, с ответом «до 17:00 сегодняшнего дня». Работник с условиями не согласился; у него по графику ежегодный оплачиваемый отпуск с 5 октября; имеется предположение, что действительной причиной является его отказ подписать срочный трудовой договор. Требуется правовая оценка: (1) допустимо ли понуждение к расторжению по соглашению сторон и каковы последствия увольнения при отсутствии добровольного волеизъявления; (2) какие гарантии полагались бы при сокращении численности или штата и чем они отличаются от предложенных условий; (3) что происходит с неиспользованным отпуском при увольнении 01.10.2026 перед отпуском, запланированным с 5 октября, и как это влияет на расчёт; (4) каковы последствия отказа от подписания срочного трудового договора.

Важное методологическое замечание. Формулировка вопроса допускает несколько существенных прочтений фактической ситуации, и все они ниже

разобраны отдельно, поскольку от квалификации зависят и гарантии, и тактика:

- **Прочтение А.** Это добросовестная оферта о расторжении по соглашению сторон, работник свободен принять её или отклонить.
- **Прочтение Б.** Это замаскированное сокращение численности или штата, при котором работодатель пытается обойти обязательные процедуры и выплаты.
- **Прочтение В.** Это начало процедуры «выдавливания» с целью последующего увольнения по инициативе работодателя (за неисполнение трудовых обязанностей либо по несоответствию занимаемой должности).
- **Прочтение Г.** Действительным мотивом является отказ работника от подписания срочного трудового договора, а претензии к работе — лишь повод (как предполагает сам работник).

Кроме того, текст не содержит даты направления сообщения, поэтому отдельно рассмотрены оба варианта хронологии: сообщение направлено незадолго до 01.10.2026 и сообщение направлено существенно раньше (например, за два месяца, что совпадает со сроком предупреждения о сокращении).

2. Правовая природа сообщения HR: оферта, а не уведомление

2.1. Квалификация документа

Сообщение в корпоративном личном кабинете **не является** ни уведомлением о предстоящем сокращении (ст. 180 ТК РФ), ни приказом об увольнении, ни предложением вакансий (ч. 3 ст. 81 ТК РФ). По содержанию это **предложение заключить соглашение о расторжении трудового договора**, то есть оферта.

Юридические последствия:

- **Отсутствие ответа или отказ не влекут никаких правовых последствий** для работника. Ни ТК РФ, ни иные нормативные акты не устанавливают обязанности работника отвечать на такое предложение и не предусматривают «автоматического» расторжения при молчании.
- **Установленный срок «до 17:00 сегодняшнего дня» не имеет юридической силы.** Ни ст. 78 ТК РФ, ни ст. 77 ТК РФ не предусматривают пресекательных сроков для ответа на предложение о расторжении по соглашению сторон. Истечение этого срока не создаёт для работника

никаких негативных последствий и не даёт работодателю дополнительных прав.

- Сам факт установления крайне короткого срока (несколько часов) при отсутствии к тому объективной необходимости — **доказательственный признак понуждения** (см. раздел 3).

Практический вывод. Паниковать и отвечать «сегодня до 17:00» не требуется. Однако письменный ответ полезен как доказательство: он фиксирует вашу позицию и то, что соглашение не достигнуто.

2.2. Соотношение со ст. 78 ТК РФ

Ст. 78 ТК РФ: «Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора». Пункт 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ называет соглашение сторон самостоятельным основанием прекращения трудового договора.

Ключевой признак этого основания — **наличие согласованной воли обеих сторон**. Отсутствие воли работника (или её порок) лишает увольнение по данному основанию законной силы.

2.3. Что считается достигнутым соглашением

Соглашение считается достигнутым, когда стороны согласовали **все существенные условия**: дату прекращения договора и размер (наличие) выплат. Именно поэтому в судебной практике большое значение придаётся тому, подписан ли работником документ (заявление, отдельное соглашение) и были ли согласованы его условия.

Разъяснение Верховного Суда РФ: **п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2** — трудовой договор по соглашению сторон может быть расторгнут в любое время в срок, определённый сторонами; **аннулирование договорённости может иметь место лишь при взаимном согласии работодателя и работника**. То есть после заключения соглашения ни работник, ни работодатель не вправе в одностороннем порядке от него отказаться.

Практический вывод по версии А. Если работник отказывается — оферта просто не принята, трудовые отношения продолжают в прежнем виде, никаких законных оснований для увольнения у работодателя не появилось.

3. Недопустимость понуждения к расторжению по соглашению сторон

3.1. Общий принцип

Свобода труда (ст. 37 Конституции РФ, ст. 2 ТК РФ) и запрет принудительного труда (ст. 4 ТК РФ, ч. 2 ст. 37 Конституции РФ) означают, что работник не может быть принуждён к прекращению трудовых отношений. Увольнение по соглашению сторон при отсутствии добровольного волеизъявления работника является **незаконным**.

3.2. Конкурирующие правовые позиции о пороках воли

Здесь важно чётко разграничить две ситуации, поскольку распределение бремени доказывания в них различается.

Позиция 1 (узкая): соглашение сторон оспорить крайне сложно. Соглашение о расторжении — это сделка. Субсидиарно (ст. 5 ТК РФ, по аналогии) к ней применяются нормы Гражданского кодекса РФ: ст. 153, 154, 166–179 ГК РФ. Соглашение может быть признано недействительным, только если доказан **порок воли**: обман (ст. 179 ГК РФ), насилие, угроза, неблагоприятные обстоятельства, введение в заблуждение (ст. 178 ГК РФ), либо если работник в момент подписания не был способен понимать значение своих действий.

Позиция 2 (широкая): увольнение проверяется на добровольность волеизъявления. Суды в ряде случаев признавали увольнение по соглашению сторон незаконным, если установлено, что работодатель фактически не оставил работнику выбора (например, прямо предупредил, что в противном случае уволится «по статье»), — на том основании, что воля работника была сформирована под давлением, а не свободно.

Когда применяется каждая позиция. Если работник подписал соглашение и впоследствии его оспаривает, суды применяют преимущественно узкий подход (позиция 1) и требуют от работника доказательств порока воли. Если же работник **не подписал** соглашение и оспаривает уже состоявшееся увольнение по иному основанию (например, формально оформленное как соглашение сторон задним числом, либо как «собственное желание»), применяется позиция 2 — добровольность волеизъявления подлежит проверке, причём при увольнении по собственному желанию обязанность доказывать принуждение возложена на работника (**п. 22 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2**).

3.3. Признаки давления в рассматриваемом сообщении

Объективно настораживающие признаки, которые следует зафиксировать:

1. Перечисление претензий к работе перед предложением увольнения — создаёт контекст угрозы («соглашайтесь, иначе будем использовать претензии»).
2. Крайне сжатый срок ответа (до 17:00 того же дня) при отсутствии объективной необходимости.
3. Предложение принято не руководителем, а ранее не знакомым работнику HR-менеджером — обезличенная коммуникация, типичная для «выдавливания».
4. Формулировка «дальнейшее сотрудничество в текущей роли нецелесообразно» без указания правового основания для возможного увольнения.
5. Размер выходного пособия (один оклад) ниже того, что полагался бы при законном сокращении (см. раздел 5).

3.4. Доказывание

Здесь работает общее правило: **бремя доказывания законности увольнения лежит на работодателе** (п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Если же работник оспаривает добровольность своего заявления, бремя доказывания принуждения возлагается на работника (п. 22 того же Постановления).

Практические способы фиксации:

- сохранение скриншотов переписки в корпоративном мессенджере/личном кабинете с датами и метаданными; желательно — выгрузка переписки на личный носитель и (или) направление её себе на личную электронную почту;
- аудиозапись разговоров, в которых работник является непосредственным участником, — её ведение не запрещено (ст. 23, 24 Конституции РФ, ст. 152.2 ГК РФ защищают частную жизнь третьих лиц, а не участника собственного разговора);
- письменный ответ HR с изложением своей позиции (создаёт официальный документ);
- запрос документов по ст. 62 ТК РФ (см. раздел 10).

Практический вывод. Возможность оспаривания увольнения, оформленного как «соглашение сторон», выше, если работник изначально выразил несогласие в письменной форме и зафиксировал давление. Именно поэтому письменный ответ, а не молчание, стратегически предпочтителен.

4. Аспект «срочного трудового договора»: отказ от подписания и его последствия

Поскольку работник связывает происходящее с отказом подписать срочный трудовой договор, разберём этот аспект подробно; текст вопроса допускает два существенно разных прочтения, и оба разобраны.

4.1. Правила о срочном трудовом договоре

- **Ст. 58 ТК РФ.** Трудовые договоры могут быть бессрочными и срочными. Срочный договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения (ч. 2 ст. 58 в системной связи с ч. 1 ст. 59 ТК РФ), а в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, — по соглашению сторон, без учёта характера работы.
- **Ч. 3 ст. 58 ТК РФ.** Если в трудовом договоре не оговорён срок действия, договор считается заключённым на неопределённый срок.
- **Ч. 5 ст. 58 ТК РФ.** Трудовой договор, заключённый на определённый срок при отсутствии достаточных к тому оснований, **считается заключённым на неопределённый срок.**
- **Ч. 6 ст. 58 ТК РФ.** Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников с бессрочным договором.
- **Ст. 59 ТК РФ** — исчерпывающий перечень случаев заключения срочного договора.
- **Ст. 57, 67, 67.1 ТК РФ** — форма и порядок оформления договора.

4.2. Прочтение первое: работник уже работал по бессрочному договору, ему предложили переоформить на срочный

В этом случае требование или предложение о переходе на срочный договор означает **изменение определённых сторонами условий трудового договора**, которое возможно только:

1. **По соглашению сторон** — ст. 72 ТК РФ (простое письменное соглашение);
2. **По инициативе работодателя** — исключительно по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, с соблюдением ч. 2 ст. 74 ТК РФ (письменное уведомление не позднее чем за два месяца) и с запретом ухудшать положение работника по сравнению с коллективным договором/соглашением (ч. 8 ст. 74 ТК РФ).

Правовые последствия отказа работника:

- **Отказ от изменения условий — не дисциплинарный проступок.** Нарушением трудовой дисциплины является неисполнение трудовых обязанностей (п. 35 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2), а не реализация работником права не согласиться на изменение условий договора.
- При отказе работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий работодатель вправе уволить его **по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ** (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора), при этом работнику выплачивается выходное пособие в размере **двухнедельного среднего заработка** (ч. 3 ст. 178 ТК РФ).
- **Но для того чтобы применить ст. 74 ТК РФ, работодатель должен доказать реальность организационных или технологических изменений.** В противном случае такое увольнение также незаконно (п. 21 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 — о том, что при рассмотрении дел о восстановлении на работе по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ работодатель обязан представить доказательства, подтверждающие, что изменение определённых сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда).

4.3. Прочтение второе: срочный договор предлагался при приёме на работу, а фактически работник был допущен к работе

Здесь работают:

- **Ст. 16 ТК РФ** — трудовые отношения возникают на основании фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, даже если трудовой договор не был надлежаще оформлен.
- **Ст. 67 ТК РФ** — договор, не оформленный письменно, считается заключённым, если работник фактически допущен к работе; при этом действует презумпция **бессрочности**: если в договоре не оговорён срок, он считается заключённым на неопределённый срок (ч. 3 ст. 58 ТК РФ).
- **Ч. 5 ст. 58 ТК РФ** — срочный договор без достаточных оснований считается бессрочным (а при споре — может быть признан таковым судом).

4.4. Связь с предполагаемым мотивом работодателя

Юридически значимо следующее: **суд оценивает не мотив, а наличие законного основания и соблюдение процедуры увольнения** (п. 23

Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Однако мотив имеет доказательственное значение для:

- установления порока воли при оспаривании соглашения сторон или заявления «по собственному желанию»;
- квалификации действий работодателя как злоупотребления правом (ст. 10 ГК РФ, применяется субсидиарно);
- обоснования дискриминации (ст. 3 ТК РФ) — если удастся показать, что различные условия применяются в зависимости от признаков, не связанных с деловыми качествами.

Важно: запрет срочных договоров «в целях уклонения от предоставления прав и гарантий» (ч. 6 ст. 58 ТК РФ) — самостоятельная норма. Если работодатель пытается перевести работника на срочный договор именно для того, чтобы через него удобнее было не продлевать отношения, это охватывается ч. 6 ст. 58 ТК РФ. За нарушение — административная ответственность по ст. 5.27 КоАП РФ (уклонение от оформления трудового договора либо заключение его с нарушением требований — штрафные санкции для организации и должностных лиц).

Практический вывод по версии Г. Отказ от подписания срочного трудового договора — правомерное действие работника, если отсутствовали законные основания для срочности либо отсутствовало его согласие в случаях, когда срочный договор допускается по соглашению сторон. Этот отказ **не может служить основанием для дисциплинарного взыскания или увольнения по инициативе работодателя**. Любые последующие действия работодателя, прямо связанные с этим отказом, следует фиксировать — они укрепляют позицию работника.

5. Если фактически это сокращение численности или штата: сопоставление гарантий

5.1. Обязательная процедура при сокращении

Если работодатель в действительности сокращает должность (а формулировка «дальнейшее сотрудничество в текущей роли нецелесообразно» на это прямо указывает), применяются следующие нормы:

- **П. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** — основание увольнения: сокращение численности или штата работников.
- **Ч. 3 ст. 81 ТК РФ** — работодатель обязан **предложить работнику другую имеющуюся работу** (вакантную должность), соответствующую

квалификации, а также нижестоящую/нижеоплачиваемую, которую работник может выполнять с учётом состояния здоровья, — в той же местности. Предложение обязательно на протяжении всей процедуры, вплоть до дня увольнения (п. 29 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

- **Ст. 179 ТК РФ** — при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся отдельным категориям работников (семейным — при наличии двух и более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам с длительным стажем и др.).
- **Ст. 180 ТК РФ** — персональное предупреждение **под роспись не менее чем за два месяца** до увольнения; обязанность предложить вакансии; при угрозе массовых увольнений — меры с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (см. также ст. 82 ТК РФ и Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 о критериях массового увольнения).
- **Ст. 82 ТК РФ** — уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца, а при массовых увольнениях — не позднее чем за три месяца; для отдельных категорий работников (членов профсоюза) — направление проекта приказа и копий документов в выборный орган и получение мотивированного мнения в порядке ст. 373 ТК РФ.
- **Ч. 3 ст. 180 ТК РФ** — работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть договор **до истечения срока предупреждения**, выплатив **дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения** (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ; см. также источник 7 — приведённая редакция ст. 180 в систематизации).
- **Ст. 178 ТК РФ** (в ред. Федерального закона от 13.07.2020 № 210-ФЗ):
- **ч. 1** — выходное пособие в размере **среднего месячного заработка**;
- **ч. 2** — если период трудоустройства превышает один месяц, работодатель обязан выплатить **средний месячный заработок за второй месяц** со дня увольнения (или часть пропорционально периоду трудоустройства);
- **ч. 3** — в исключительных случаях по решению органа службы занятости — **средний месячный заработок за третий месяц** (при условии обращения в орган службы занятости в течение 14 рабочих дней со дня увольнения и нетрудоустройства в течение двух месяцев).
- **Ст. 318 ТК РФ** — для работников организаций в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях аналогичные гарантии с расширенным периодом сохранения среднего заработка (за второй и третий месяц со дня

увольнения — обязанность работодателя по ч. 2 ст. 318 ТК РФ, без требования решения органа службы занятости).

- **Размер среднего заработка** определяется по ст. 139 ТК РФ и **Постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 № 922** (Положение об особенностях порядка исчисления средней заработной платы). В расчёт включаются премии, надбавки, доплаты и иные выплаты, предусмотренные системой оплаты труда, — поэтому **одна окладная величина, как правило, существенно меньше среднего месячного заработка**.

5.2. Сопоставление: предложенные условия против гарантий при сокращении

Параметр	Предложение HR (соглашение сторон)	Законное сокращение (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
Основание	Ст. 78 ТК РФ, требуется согласие работника	Возможно без согласия работника при соблюдении процедуры
Предупреждение	Не требуется	Не менее 2 месяцев персонально под роспись (ч. 2 ст. 180 ТК РФ)
Предложение вакансий	Не предусмотрено	Обязательно (ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ, п. 29 ППВС № 2)
Преимущественное право	Не применяется	Обязательно учитывается (ст. 179 ТК РФ)
Участие профсоюза	Не применяется	Ст. 82, 373 ТК РФ
Выходное пособие	1 оклад (по оферте)	Средний месячный заработок (ч. 1 ст. 178 ТК РФ)
Сохранение заработка на период трудоустройства	Не предусмотрено	За второй месяц — обязанность; за третий — в исключительных случаях по решению органа службы занятости (ч. 2, 3 ст. 178 ТК РФ)
Досрочное расторжение	—	Дополнительная компенсация пропорционально оставшемуся сроку предупреждения (ч. 3 ст. 180 ТК РФ)
	Допустимо (не является)	

Параметр	Предложение HR (соглашение сторон)	Законное сокращение (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)
Увольнение в период отпуска (по инициативе работодателя)	инициативой работодателя)	Недопустимо (ч. 6 ст. 81 ТК РФ, кроме ликвидации)

5.3. Значение даты 01.10.2026 — две хронологические версии

Версия «сжатые сроки». Если сообщение направлено незадолго до 01.10.2026, то расторжение по соглашению сторон возможно «завтра», а сокращение — нет: двухмесячный срок предупреждения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ) уже не укладывается в эту дату. Это объясняет и торопливость, и предложение именно соглашения сторон.

Версия «два месяца». Если сообщение направлено примерно за два месяца до 01.10.2026, то дата 01.10.2026 **точно совпадает с окончанием двухмесячного срока предупреждения о сокращении**. Такое совпадение, при отсутствии письменного уведомления под роспись, может указывать на то, что работодатель готовит сокращение, но пытается сначала получить согласие на более дешёвый вариант.

Практический вывод по обеим версиям. В любом случае оферта о соглашении сторон **объективно менее выгодна работнику**, чем законное сокращение, и **не влечёт для него обязанности согласиться**. Если работодатель не направил письменного уведомления под роспись — процедура сокращения не запущена, и «задним числом» её запустить до 01.10.2026 нельзя.

5.4. Дополнительная гарантия: запрет увольнения по инициативе работодателя в период отпуска

Ч. 6 ст. 81 ТК РФ: не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Это распространяется в том числе на увольнение по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (сокращение) и по п. 5, 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (дисциплинарные основания).

Это ключевой практический фактор. Если работник уходит в отпуск с 5 октября, то в течение всего периода отпуска он **не может быть уволен по инициативе работодателя**. Именно этим, вероятнее всего, объясняется стремление оформить прекращение отношений **до начала отпуска** — то есть до 01.10.2026.

6. Аспект претензий к результатам работы: могло ли это стать основанием для увольнения

Если работодатель рассматривает претензии как основание для увольнения по своей инициативе, необходимо понимать, какие составы вообще применимы и чего в приведённых формулировках не хватает.

6.1. Неисполнение трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Увольнение возможно при **неоднократном** неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, **если он имеет дисциплинарное взыскание**.

Требования (ст. 192, 193 ТК РФ и разъяснения в п. 33–35 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2):

- должно быть установлено **неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника** возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, положений, приказов работодателя, технических правил);
- необходимо наличие **ранее применённого дисциплинарного взыскания**, не снятого и не погашенного на момент повторного нарушения;
- до применения взыскания работодатель обязан **затребовать письменное объяснение**; при отказе — составить соответствующий акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ);
- взыскание применяется **не позднее одного месяца** со дня обнаружения проступка (без учёта времени болезни и отпуска) и **не позднее шести месяцев** со дня совершения (по результатам ревизии/аудита — двух лет) (ч. 3, 4 ст. 193 ТК РФ);
- приказ объявляется работнику **под роспись в течение трёх рабочих дней** (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

Ключевой момент: «невыполнение целей задачи», «задержка проекта», «не выполнено установленное требование» — это, как правило, **не доказательства дисциплинарного проступка**, а оценочные суждения. Дисциплинарное взыскание возможно, только если соответствующая обязанность была формально закреплена (трудовой договор, должностная инструкция, локальный акт, приказ, техническое задание, правило) и работник её нарушил **без уважительных причин**.

6.2. Несоответствие занимаемой должности (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

Увольнение возможно при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе **вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации.**

П. 31 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2: работодатель обязан представить доказательства, что работник отказался от перевода на другую работу либо что работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакансий) перевести работника с его согласия на имеющуюся работу. Аттестация должна проводиться в порядке, установленном локальным нормативным актом; при этом работник имеет право на защиту, а в состав аттестационной комиссии в установленных случаях должен входить представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обратите внимание: в сообщении HR нет ни слова об аттестации. Значит, основание п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на текущий момент не сформировано.

6.3. Материальная ответственность

Претензии к результатам проектов (задержка, нарушение требований к обучающим материалам) **не образуют** материальной ответственности работника: по ст. 238 ТК РФ работник возмещает только **прямой действительный ущерб** (реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества). **Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат**, за исключением прямо предусмотренных законом случаев. Недостижение KPI, задержка проекта и невыполнение плановых целей — это упущенная выгода, а не прямой действительный ущерб.

6.4. Особый случай: п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

Упомянутое «не было выполнено установленное требование не использовать испытательные видеоматериалы для обучения модели» теоретически может быть квалифицировано как разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей, — **но только при наличии** (а) надлежащим образом оформленного режима коммерческой тайны (Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ), (б) закреплённой в

трудовом договоре или локальном акте обязанности соблюдать конфиденциальность, (в) доказанной вины работника. Без этих условий состав отсутствует.

Практический вывод по версии В. Даже если работодатель планирует «уволить по статье», на текущий момент необходимый юридический фундамент (дисциплинарные взыскания, аттестация, оформленный режим тайны) в сообщении HR не просматривается. Это ещё раз подтверждает, что предложение о соглашении сторон — не результат завершённой процедуры, а попытка получить результат быстро и без издержек.

7. Отпуск с 5 октября и увольнение 01.10.2026: правовые последствия и расчёт

Это самостоятельный и наиболее практичный блок вопроса.

7.1. Право на отпуск и роль графика

- **Ст. 114 ТК РФ** — работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.
- **Ст. 115 ТК РФ** — продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска — 28 календарных дней (может быть больше при наличии удлинённого основного или дополнительных отпусков).
- **Ст. 122 ТК РФ** — право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев непрерывной работы.
- **Ст. 123 ТК РФ** — очередность предоставления отпусков определяется **графиком отпусков**, который **обязателен для обеих сторон**. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.
- **Ст. 136 ТК РФ** — оплата отпуска производится не позднее чем **за три дня** до его начала.
- **Ст. 124 ТК РФ** — продление или перенос отпуска допускается в определённых случаях, а также по соглашению сторон.
- **Ст. 125 ТК РФ** — разделение отпуска, отзыв из отпуска — только с согласия работника.
- **Ст. 126 ТК РФ** — часть ежегодного оплачиваемого отпуска, **превышающая 28 календарных дней**, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (с исключениями для беременных женщин, работников до 18 лет и в части дополнительного отпуска за вредные и (или) опасные условия труда).

Ключевой момент: график обязателен для обеих сторон, поэтому работодатель **не вправе в одностороннем порядке «отменить» запланированный с 5 октября отпуск.**

7.2. Сценарий 1: трудовой договор расторгается 01.10.2026

При увольнении 01.10.2026 отпуск, начинающийся 05.10.2026, **не наступает.** Вместо него применяется:

Ч. 1 ст. 127 ТК РФ: при увольнении работнику выплачивается **денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.**

Порядок расчёта:

- Определяется количество дней неиспользованного отпуска. Применяются ст. 121 ТК РФ (исчисление стажа, дающего право на отпуск) и **п. 28, 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых НКТ СССР 30.04.1930 № 169** (действуют в части, не противоречащей ТК РФ). По п. 28 Правил полная компенсация выплачивается работникам, проработавшим 11 месяцев и более; при меньшем стаже — пропорционально отработанному времени.
- Округление количества дней — традиционно по правилам арифметики; **письмо Минздравсоцразвития России от 07.12.2005 № 4334-17** указывает, что округление носит необязательный характер и производится в пользу работника.
- Средний дневной заработок для компенсации исчисляется по ст. 139 ТК РФ и **Постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.**

Базовая часть выплат при увольнении 01.10.2026 (при любом основании):

- заработная плата за фактически отработанное время;
- компенсация за все неиспользованные отпуска (включая отпуск, который должен был начаться 05.10.2026, — за все накопившиеся дни);
- иные причитающиеся суммы (ст. 140 ТК РФ — расчёт в день увольнения).

Плюс выплаты по основанию увольнения:

- при соглашении сторон (ст. 78 ТК РФ) — только то, что предусмотрено соглашением (в оферте — один оклад; закон минимума здесь не устанавливает);
- при сокращении (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) — выходное пособие и сохранение среднего заработка на период трудоустройства по ст. 178 ТК РФ (см. раздел 5).

7.3. Сценарий 2: расторжение оформляется как отпуск с последующим увольнением

Ч. 2 ст. 127 ТК РФ: по **письменному заявлению** работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом **днём увольнения считается последний день отпуска**.

Правовые последствия этого варианта для рассматриваемой ситуации:

1. **День увольнения сдвигается** на последний день отпуска (начатого 05.10.2026). Соответственно, продлевается стаж, «работают» более поздние даты в трудовой книжке и сведениях о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ).
2. Отпуск оплачивается как отпуск (ст. 136 ТК РФ — не позднее чем за три дня до начала), а за оставшиеся дни — выплачивается компенсация (ст. 127 ТК РФ).
3. **Ч. 4 ст. 127 ТК РФ:** при предоставлении отпуска с последующим увольнением **при расторжении трудового договора по инициативе работника** этот работник имеет право **отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска**, если на его место не приглашён в порядке перевода другой работник.
4. Ограничение: отпуск с последующим увольнением **не предоставляется** при увольнении **за виновные действия**.

Существенная оговорка. Механизм ч. 2–3 ст. 127 ТК РФ работает при увольнении **по истечении срока трудового договора** и по инициативе работника. При увольнении по соглашению сторон днём увольнения стороны вправе определить любую дату, в том числе последний день отпуска, но конструкция «отпуск с последующим увольнением» здесь применяется по договорённости, а не в силу ч. 4 ст. 127 ТК РФ (правило об отзыве заявления к соглашению сторон не применяется — действует п. 20 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2: аннулирование только по взаимному согласию).

7.4. Сценарий 3: увольнение не оформляется, работник уходит в отпуск с 5 октября

Это, по существу, наиболее защищённый сценарий, если работодатель пока не получил согласия работника:

- **Ч. 6 ст. 81 ТК РФ** — в период отпуска работник **не может быть уволен по инициативе работодателя** (кроме ликвидации организации). Это

блокирует и сокращение, и увольнение за дисциплинарные проступки, и увольнение по несоответствию.

- Увольнение по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) и по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ) **не является** увольнением по инициативе работодателя и в отпуске **допустимо**. То есть если работник сам подпишет соглашение в период отпуска, оно будет законным.
- Если работодатель попытается нарушить ч. 6 ст. 81 ТК РФ и уволить по своей инициативе в период отпуска, это — самостоятельное и хорошо доказываемое основание для восстановления на работе.

7.5. Что происходит с оплатой отпуска, если увольнение произойдёт в отпуске

Если будет оформлено увольнение **в период** отпуска (по соглашению сторон), то:

- уже выплаченные отпускные за дни, приходящиеся на период после даты увольнения, при увольнении пересчитываются: за фактически предоставленные дни отпуска денежная компенсация не выплачивается, производится **удержание** за неотработанные дни отпуска в порядке ст. 137 ТК РФ (при условии, что увольнение происходит по основаниям, при которых удержание допускается: п. 1, 2, 5, 6, 7 ч. 1 ст. 81, п. 1, 2, 5, 6, 7 ч. 1 ст. 83 ТК РФ), либо пересчёт производится при окончательном расчёте;
- за остальные неиспользованные дни (в том числе за неиспользованный остаток) выплачивается компенсация по ст. 127 ТК РФ.

7.6. Итоговые выводы по «отпускному» блоку

1. Увольнение 01.10.2026 **не лишает** работника компенсации за неиспользованный отпуск — она выплачивается в обязательном порядке по ч. 1 ст. 127 ТК РФ за все неиспользованные отпуска.
2. Однако увольнение 01.10.2026 **лишает** работника самого отпуска, на который он имеет право по графику (ст. 123 ТК РФ), — если только стороны не договорятся об отпуске с последующим увольнением.
3. При прочих равных условиях вариант «отпуск с последующим увольнением» **выгоднее**: день увольнения отодвигается, стаж и «дата увольнения» в сведениях о трудовой деятельности сдвигаются, а заработок за период отпуска выплачивается в полном объёме.
4. Использование отпуска по графику **блокирует увольнение по инициативе работодателя на весь период отпуска** (ч. 6 ст. 81 ТК РФ) — это объективное правовое обстоятельство, объясняющее, почему

работодатель почти наверняка торопится завершить процедуру до 5 октября.

5. Если увольнение произойдёт во время отпуска по соглашению сторон — уже выплаченные отпускные за «переходящие» дни подлежат пересчёту (ст. 137 ТК РФ).

8. Сравнительный расчёт выплат по сценариям

Ниже — качественное сопоставление; точные суммы требуют расчёта среднего дневного/месячного заработка по ст. 139 ТК РФ и Постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

Сценарий 1. Соглашение сторон на предложенных условиях (увольнение 01.10.2026): заработная плата за отработанное время + компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ) + 1 оклад.

Сценарий 2. Соглашение сторон с отпуском с последующим увольнением: заработная плата за отработанное время + оплата отпуска (ст. 136 ТК РФ) + компенсация за остаток неиспользованных отпусков + согласованная компенсация по соглашению. Дата увольнения — последний день отпуска.

Сценарий 3. Законное сокращение (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ): заработная плата за отработанное время + компенсация за все неиспользованные отпуска + выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ч. 1 ст. 178 ТК РФ) + заработок за 2-й месяц трудоустройства (ч. 2 ст. 178 ТК РФ) + в исключительных случаях за 3-й месяц по решению органа службы занятости (ч. 3 ст. 178 ТК РФ) + дополнительная компенсация при досрочном расторжении (ч. 3 ст. 180 ТК РФ) + заработок за 2 месяца предупреждения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

Сценарий 4. Незаконное увольнение, оспоренное в суде: восстановление на работе, взыскание среднего заработка за всё время вынужденного прогула (ст. 394 ТК РФ, п. 62 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2), компенсация морального вреда (ст. 394, 237 ТК РФ, п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2), проценты за задержку выплат (ст. 236 ТК РФ, п. 55 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

Налоговые аспекты (существенные для оценки «одного оклада»):

- **П. 3 ст. 217 НК РФ:** не подлежат налогообложению НДФЛ компенсационные выплаты, связанные с увольнением, за исключением **компенсации за неиспользованный отпуск** и сумм выходного пособия и среднего месячного заработка на период трудоустройства, превышающих в

совокупности **трёхкратный размер среднего месячного заработка** (шестикратный — для работников, уволенных из организаций в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях). То есть «один оклад» — целиком льготируемая сумма, а средний месячный заработок за период трудоустройства по ст. 178 ТК РФ — тоже в пределах лимита.

- **Пп. 2 п. 1 ст. 422 НК РФ** — аналогичный подход к страховым взносам. Компенсация за неиспользованный отпуск облагается страховыми взносами и НДФЛ.

Вывод: предложенные условия («один оклад») **уступают** не только гарантиям при сокращении, но и содержательно эквивалентны лишь части того, что работник получил бы автоматически. Отдельно обращает внимание, что расчёт «в окладах», а не «в средних заработках», — приём, обычно снижающий итоговую сумму, поскольку средний заработок включает премии и иные выплаты системы оплаты труда.

9. Квалификация спешки: юридическое и доказательственное значение

Правовое значение: установление срока «до 17:00 сегодняшнего дня» **не создаёт правовых последствий** и не сокращает ни одного из прав работника. В ТК РФ нет нормы, позволяющей считать молчание работника согласием на расторжение договора.

Доказательственное значение: спешка при отсутствии объективной необходимости — один из классических индикаторов понуждения, используемый судами при проверке добровольности волеизъявления. В связке с перечислением претензий к работе сообщение приобретает характер скрытой угрозы: «согласитесь добровольно, иначе будут использованы эти претензии».

Практический вывод. Спешку не нужно ни игнорировать, ни подчиняться ей. Оптимальная реакция: не принимать решения в тот же день; письменно зафиксировать отказ от предложенных условий (либо сообщить о готовности обсуждать иные условия) без эмоциональных оценок и без признания каких-либо нарушений.

10. Практические рекомендации (пошагово)

10.1. Непосредственно сейчас

1. **Не подписывать** никаких документов: ни соглашения о расторжении, ни заявления об увольнении по собственному желанию, ни «обходных листов», ни актов, ни объяснительных с признанием вины. Отсутствие подписи не влечёт негативных последствий.
2. **Не отвечать в предложенный срок.** Ответ в течение нескольких часов не обязателен.
3. **Сохранить доказательства:** скриншоты переписки, письма, уведомления; выгрузить на личный носитель; при разговорах — при необходимости вести аудиозапись (работник вправе записывать разговор, участником которого он является).
4. **Проверить свои документы:** трудовой договор и все дополнительные соглашения, должностную инструкцию, положение о премировании/KPI, положение о коммерческой тайне и об интеллектуальной собственности, приказы о задачах и проектах, график отпусков, правила внутреннего трудового распорядка.
5. **Проверить график отпусков:** убедиться, что отпуск с 5 октября включён в утверждённый график и что работник был извещён о начале отпуска под роспись не позднее чем за две недели (ст. 123 ТК РФ).

10.2. Письменный ответ HR (рекомендуемая структура)

Ответ лучше направить письменно (личная почта с копией в HR, заказное письмо с уведомлением, либо через корпоративную систему с сохранением копии) и по возможности получить подтверждение получения. Содержание:

- подтверждение получения предложения;
- **указание на отсутствие согласия** с предложенными условиями расторжения;
- констатация, что **оснований для увольнения по инициативе работодателя не усматривается**, а результаты работы оцениваются в порядке, установленном локальными актами;
- указание на **добровольный характер** соглашения сторон (ст. 78 ТК РФ) и отсутствие понуждения;
- просьба разъяснить правовое основание, по которому работодатель считает дальнейшее сотрудничество невозможным;
- ссылка на **график отпусков** (ст. 123 ТК РФ) и уведомление о том, что отпуск с 5 октября будет использован в соответствии с графиком; при желании — просьба согласовать заявление о предоставлении отпуска с

последующим увольнением (ч. 2 ст. 127 ТК РФ) **на предложенных работником условиях;**

- при необходимости — **запрос копий документов по ст. 62 ТК РФ:** трудового договора со всеми дополнительными соглашениями, должностной инструкции, приказов о применении дисциплинарных взысканий (если были), локальных актов, регулирующих оценку результатов работы, актов аттестации (если проводилась), графика отпусков, расчётных листков. Работодатель обязан выдать заверенные копии **не позднее трёх рабочих дней** со дня подачи заявления.

Формулировать ответ следует нейтрально: без оценок личности HR, без признания каких-либо упущений, без встречных угроз. Цель — создать письменный документ, подтверждающий отсутствие добровольного согласия.

10.3. Переговорная позиция

Если работодатель готов обсуждать условия, разумно исходить из ориентиров законного сокращения, поскольку фактически речь идёт именно о нём:

- заработок за период до даты увольнения (и/или за срок предупреждения);
- выходное пособие, сопоставимое со **средним месячным заработком**, а не с окладом (ст. 178 ТК РФ);
- сохранение среднего заработка на период трудоустройства (2-й и, при соответствующих условиях, 3-й месяц) — либо фиксация увеличенной единовременной выплаты;
- компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ) — **сверх** компенсации по соглашению;
- оформление отпуска с последующим увольнением (ч. 2 ст. 127 ТК РФ) с датой увольнения — последний день отпуска;
- корректная формулировка основания увольнения и записи в трудовой книжке.

Важно: по соглашению сторон можно договориться и на большую сумму, и на меньшую, чем при сокращении, — закон не устанавливает минимума для ст. 78 ТК РФ, но и **не позволяет принуждать** к такому соглашению. Всё определяется вашей переговорной позицией и наличием у работодателя законного пути к увольнению.

10.4. Куда обращаться при нарушении прав

- **Государственная инспекция труда** — обращение через сервис Роструда; полномочия по надзору за соблюдением трудового законодательства (ст. 356, 357 ТК РФ). ГИТ вправе выдать предписание об устранении нарушений и привлечь к ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

- **Прокуратура** — при признаках понуждения, дискриминации, воспрепятствования реализации прав.
- **Суд** — спор о восстановлении на работе либо о взыскании выплат.

Сроки обращения в суд (ст. 392 ТК РФ) — критически важно:

- по спорам об увольнении — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (или со дня, когда её должны были выдать);
- по спорам о выплатах при увольнении (ст. 140 ТК РФ) — **один год** со дня установленного срока выплаты;
- по остальным индивидуальным трудовым спорам — **три месяца** со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Работники освобождены от судебных расходов по трудовым спорам (ст. 393 ТК РФ).

Требования, которые можно заявить (ст. 394, 395 ТК РФ): восстановление на работе, средний заработок за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда (ст. 237, 394 ТК РФ), проценты по ст. 236 ТК РФ, изменение формулировки основания увольнения.

10.5. Риски, которые следует держать в уме

- **Сценарий «выдавливания»:** создание конфликтной атмосферы, поручение заведомо невыполнимых задач, сбор «материала» для дисциплинарных взысканий. По каждому такому факту нужно фиксировать письменно (служебные записки с указанием даты и сути), поскольку при споре это доказательства недобросовестности работодателя (ст. 10 ГК РФ, ст. 2, 22 ТК РФ).
- **Сценарий «внезапной аттестации»:** если работодатель начнёт процедуру аттестации, следует проверить, соответствует ли она локальному акту и участвует ли в комиссии представитель профсоюза (п. 31 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Работник вправе присутствовать при аттестации и представить документы.
- **Сценарий «два взыскания подряд»:** каждое взыскание требует письменного объяснения (ч. 1 ст. 193 ТК РФ) — не игнорируйте требования о его представлении, но и не признавайте вину, если её нет; отказ дать объяснения не является нарушением, но оформляется актом.
- **Давление через «репутацию»:** любые намёки на «плохую характеристику» юридически не создают препятствий для трудоустройства (ст. 64 ТК РФ запрещает необоснованный отказ в заключении трудового договора; ст. 3 ТК РФ запрещает дискриминацию).

11. Практический вывод по каждой версии

Версия А (добросовестная оферта по ст. 78 ТК РФ). Работник вправе отказаться без каких-либо правовых последствий для себя; установленный «срок до 17:00» юридической силы не имеет. Отказ не является нарушением трудовой дисциплины и не может быть положен в основу взыскания. Целесообразно ответить письменно.

Версия Б (фактическое сокращение). Если должность фактически сокращается, работодатель обязан соблюсти: письменное предупреждение не менее чем за два месяца персонально под роспись (ч. 2 ст. 180 ТК РФ), предложение вакансий (ч. 3 ст. 81 ТК РФ, п. 29 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2), учёт преимущественного права (ст. 179 ТК РФ), участие профсоюза (ст. 82, 373 ТК РФ), выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохранение среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ). Предложенный «один оклад» этим требованиям не соответствует. Практически: не подписывать соглашение, занять позицию ожидания письменного уведомления, зафиксировать факт отсутствия уведомления на текущую дату.

Версия В (увольнение по инициативе работодателя за неисполнение обязанностей или по несоответствию). Составы п. 3 и п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ требуют формальных предпосылок: неоднократности и неснятого взыскания (п. 5) либо аттестации и невозможности перевода (п. 3). Изложенные в сообщении претензии этими предпосылками не являются (ст. 192, 193 ТК РФ, п. 33–35 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Кроме того, в течение всего периода отпуска с 5 октября работник не может быть уволен по инициативе работодателя (ч. 6 ст. 81 ТК РФ) — кроме ликвидации.

Версия Г (действительный мотив — отказ от срочного трудового договора). Отказ правомерен: срочный договор допустим лишь при наличии оснований (ч. 1, 2 ст. 59 ТК РФ) или по соглашению сторон (ч. 2 ст. 59 ТК РФ), а срочный договор без достаточных оснований считается заключённым на неопределённый срок (ч. 5 ст. 58 ТК РФ); кроме того, ч. 6 ст. 58 ТК РФ прямо запрещает срочные договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий. Отказ не является дисциплинарным проступком. Если работодатель начал бы процедуру по ст. 74 ТК РФ (изменение условий), при её законности увольнение возможно по п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ с двухнедельным выходным пособием (ч. 3 ст. 178 ТК РФ), но только при доказанности организационных или технологических изменений (п. 21 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Если удастся документально связать давление с отказом от срочного договора, это усиливает позицию работника при оспаривании увольнения (ст. 3, 4 ТК РФ, ст. 10 ГК РФ).

Итоговая рекомендация. В совокупности наиболее вероятный сценарий — попытка достичь прекращения отношений до начала отпуска, то есть до момента, когда ч. 6 ст. 81 ТК РФ заблокирует увольнение по инициативе работодателя. Оптимальная линия: (1) не подписывать в спешке никаких документов; (2) направить письменный ответ без признания нарушений; (3) реализовать право на отпуск по графику с 5 октября, при желании — согласовать отпуск с последующим увольнением по ч. 2 ст. 127 ТК РФ на приемлемых условиях; (4) параллельно запросить документы по ст. 62 ТК РФ; (5) при развитии событий в сторону увольнения — фиксировать все действия работодателя и помнить о месячном сроке обращения в суд по спорам об увольнении (ст. 392 ТК РФ).

12. Список использованных нормативных источников

Конституция Российской Федерации - Ст. 37 (свобода труда, запрет принудительного труда).

Трудовой кодекс Российской Федерации - Ст. 2 (основные принципы правового регулирования трудовых отношений). - Ст. 3 (запрещение дискриминации в сфере труда). - Ст. 4 (запрещение принудительного труда). - Ст. 5 (регулирование трудовых отношений в соответствии с нормативными правовыми актами). - Ст. 8, 9 (локальные нормативные акты; регулирование трудовых отношений в договорном порядке). - Ст. 16 (основания возникновения трудовых отношений). - Ст. 21, 22 (права и обязанности работника и работодателя). - Ст. 56, 57 (понятие и содержание трудового договора). - Ст. 58 (срок трудового договора; ч. 3, 5, 6). - Ст. 59 (срочный трудовой договор; ч. 1, 2). - Ст. 62 (выдача копий документов, связанных с работой). - Ст. 66.1 (сведения о трудовой деятельности). - Ст. 67, 67.1 (форма трудового договора; фактическое допущение к работе). - Ст. 72, 72.1 (изменение определённых сторонами условий; перевод). - Ст. 74 (изменение определённых сторонами условий по инициативе работодателя). - Ст. 77 (общие основания прекращения трудового договора; п. 1, 3, 7 ч. 1). - Ст. 78 (расторжение трудового договора по соглашению сторон). - Ст. 79 (срочный трудовой договор, истечение срока). - Ст. 80 (расторжение по инициативе работника). - Ст. 81 (расторжение по инициативе работодателя; ч. 3, 6). - Ст. 82 (обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации). - Ст. 83, 84 (прекращение по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; нарушение правил заключения договора). - Ст. 84.1 (общий порядок оформления прекращения трудового договора). - Ст. 114, 115 (ежегодные оплачиваемые отпуска). - Ст. 121 (исчисление стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск). - Ст. 122 (порядок

предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков). - Ст. 123 (очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков). - Ст. 124, 125 (продление и перенос отпуска; разделение и отзыв из отпуска). - Ст. 126 (замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией). - Ст. 127 (реализация права на отпуск при увольнении работника; ч. 1, 2, 3, 4). - Ст. 136 (порядок, место и сроки выплаты заработной платы; оплата отпуска). - Ст. 137 (ограничение удержаний из заработной платы). - Ст. 139 (исчисление средней заработной платы). - Ст. 140 (сроки расчёта при увольнении). - Ст. 178 (выходные пособия; средний месячный заработок на период трудоустройства). - Ст. 179 (преимущественное право на оставление на работе). - Ст. 180 (гарантии и компенсации при ликвидации, сокращении численности или штата). - Ст. 192, 193 (дисциплинарные взыскания; порядок их применения). - Ст. 236 (материальная ответственность работодателя за задержку выплат). - Ст. 237 (компенсация морального вреда). - Ст. 238 (материальная ответственность работника за ущерб, причинённый работодателю). - Ст. 291 (оплачиваемые отпуска работникам со сроком договора до двух месяцев). - Ст. 318 (гарантии работнику, увольняемому в связи с ликвидацией или сокращением, в районах Крайнего Севера). - Ст. 356, 357 (полномочия государственной инспекции труда). - Ст. 373 (порядок учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации). - Ст. 392 (сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора). - Ст. 393 (освобождение работников от судебных расходов). - Ст. 394, 395 (вынесение решений по трудовым спорам; удовлетворение денежных требований).

Гражданский кодекс Российской Федерации - Ст. 10 (пределы осуществления гражданских прав). - Ст. 153, 154 (понятие сделки; договоры и односторонние сделки). - Ст. 166, 167 (оспоримые и ничтожные сделки; общие положения о последствиях недействительности). - Ст. 178 (недействительность сделки, совершённой под влиянием существенного заблуждения). - Ст. 179 (недействительность сделки, совершённой под влиянием обмана, насилия, угрозы). - Ст. 152.2 (охрана частной жизни гражданина).

Налоговый кодекс Российской Федерации - П. 3 ст. 217 (освобождение от НДФЛ компенсационных выплат при увольнении; исключение для компенсации за неиспользованный отпуск; лимиты трёхкратного/шестикратного размера). - Пп. 2 п. 1 ст. 422 (выплаты, не подлежащие обложению страховыми взносами).

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях

- Ст. 5.27 (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

Федеральные законы - Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне». - Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (изменения в ТК РФ, в том числе в ст. 77, 180). - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ (изменения в ст. 126 ТК РФ). - Федеральный закон от 13.07.2020 № 210-ФЗ (новая редакция ст. 178, 318 ТК РФ). - Федеральный закон от 14.07.2022 № 273-ФЗ (изменения в ст. 126 ТК РФ).

Подзаконные и иные нормативные акты - Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (критерии массового увольнения). - Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы». - Правила об очередных и дополнительных отпусках, утверждённые НКТ СССР 30.04.1930 № 169 (п. 28, 35) — в части, не противоречащей ТК РФ. - Письмо Минздравсоцразвития России от 07.12.2005 № 4334-17 (о порядке округления количества дней неиспользованного отпуска).

Акты судебных органов - Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»: п. 20 (расторжение по соглашению сторон; аннулирование договорённости только по взаимному согласию), п. 21 (отказ от продолжения работы при изменении определённых сторонами условий; обязательность доказательств организационных или технологических изменений), п. 22 (расторжение по инициативе работника; бремя доказывания вынужденности подачи заявления), п. 23 (бремя доказывания законности увольнения на работодателе), п. 29 (обязательность предложения вакансий при сокращении), п. 31 (аттестация и невозможность перевода), п. 33–35 (дисциплинарные основания увольнения), п. 55 (проценты по ст. 236 ТК РФ), п. 62 (средний заработок за время вынужденного прогула), п. 63 (компенсация морального вреда).

Оговорка о пределах разбора. Настоящий документ подготовлен на основе изложенных обстоятельств и открытых нормативных источников; он не заменяет собой индивидуальную консультацию по итогам изучения первичных документов (трудового договора, дополнительных соглашений, должностной инструкции, локальных актов, графика отпусков, расчётных листов и полной переписки). Ряд выводов (в частности, о квалификации увольнения как фактического сокращения и о связи претензий с отказом от срочного

трудового договора) носит вероятностный характер и подлежит уточнению по документам.

