

Недопуск к работе и требование уволиться: полный правовой разбор

1. Краткая постановка вопроса

Работник фактически лишён работодателем возможности исполнять трудовые обязанности (не допускается на рабочее место, не обеспечивается работой), при этом от него требуют подать заявление об увольнении по собственному желанию. В такой ситуации одновременно возникают три самостоятельных правовых блока: (1) законность и надлежащее оформление отстранения от работы по ст. 76 ТК РФ и оплата периода, в течение которого работник не работал; (2) квалификация требования «уволиться» как понуждения к увольнению и возможности оспорить уже состоявшееся увольнение, восстановиться, изменить формулировку основания увольнения; (3) порядок фиксации недопуска и защиты прав — государственная инспекция труда, прокуратура, комиссия по трудовым спорам, суд, а также сроки обращения. Ниже разбор ведётся по каждой правовой версии отдельно, включая конкурирующие позиции и практические выводы.

2. Карта фактических версий (что именно произошло)

Формулировка «не допускают на работу и просят уволиться» допускает несколько существенно разных фактических конфигураций, и правовые последствия у них разные. Разбор ниже охватывает каждую.

№	Версия	Ключевая норма	Основное требование работника
1	Недопуск фактический, приказ об отстранении не издавался	ч. 1, 2, 3 ст. 76, ст. 22, ст. 157, ст. 234 ТК РФ	Признать недопуск незаконным, взыскать оплату, обязать допустить
2	Приказ об отстранении издан, но законных оснований нет либо нарушен порядок	ч. 1 ст. 76, ст. 22, ст. 234 ТК РФ	Признать приказ незаконным, взыскать средний заработок

№	Версия	Ключевая норма	Основное требование работника
3	Отстранение по «процедурным» основаниям (медосмотр, инструктаж, опьянение, медицинские противопоказания)	ч. 1, 3 ст. 76 ТК РФ; ст. 213, 214 ТК РФ	Проверить наличие вины работника и оплату как простоя
4	Требование уволиться заявлено устно, заявление не подано	ст. 80, п. 22 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2	Не подавать заявление, фиксировать давление
5	Заявление подано, но трудовой договор ещё не прекращён	ч. 4, 6 ст. 80 ТК РФ	Отозвать заявление до истечения срока
6	Увольнение по собственному желанию уже состоялось	ч. 1 ст. 392, ст. 394 ТК РФ; п. 22 Постановления Пленума № 2	Восстановление, средний заработок, моральный вред
7	Увольнение оформлено «по соглашению сторон» либо под угрозой «сокращения»/«статьи»	ст. 78, п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 81, 178-180 ТК РФ	Оспаривание порока воли либо требование процедуры сокращения

Раздел 3. Версия 1: фактический недопуск без оформленного отстранения

3.1. Правовая природа отстранения

Отстранение от работы — это не право, а **обязанность** работодателя, возникающая исключительно при наличии оснований, перечисленных в ч. 1 ст. 76 ТК РФ: появление в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; непрохождение в установленном порядке обучения и проверки знаний по охране труда; непрохождение обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра; выявление по медицинскому заключению противопоказаний для данной работы; требования уполномоченных органов и должностных лиц; приостановление действия специального права (например, водительского удостоверения), если это

влечёт невозможность исполнения обязанностей; иные случаи, предусмотренные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч. 1 ст. 76 ТК РФ в редакции, приведённой в публикации Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ).

Отстранение производится на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием (ч. 2 ст. 76 ТК РФ), и по общему правилу не оплачивается (ч. 3 ст. 76 ТК РФ).

Ключевой вывод по версии 1: перечень оснований закрыт в том смысле, что работодатель не вправе «отстранить» работника по собственному усмотрению — вне перечня отстранение незаконно. Фактическое недопущение к работе без основания и без оформления одновременно нарушает:

- ч. 2 ст. 22 ТК РФ — обязанность работодателя предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- ст. 15, 56 ТК РФ — содержание трудового договора (личное выполнение работы за плату);
- ст. 76 ТК РФ — оснований для недопуска нет;
- ст. 91 ТК РФ — обязанность вести учёт фактически отработанного времени;
- ст. 136 ТК РФ — обязанность выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца.

3.2. Обязателен ли письменный приказ об отстранении: две позиции

Позиция А (формальная). Трудовой кодекс прямо не устанавливает письменной формы решения об отстранении. Однако ч. 1 ст. 76 ТК РФ связывает отстранение с конкретным, документально подтверждаемым основанием (медицинское заключение, требование органа, протокол и т. п.). Без оформленного распоряжения работодателя и без документального основания недопуск не может считаться отстранением — он квалифицируется как незаконное лишение возможности трудиться.

Позиция Б (доказательственная). Поскольку в силу ч. 1 ст. 56 ГПК РФ и п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 бремя доказывания законности действий работодателя, связанных с ограничением трудовых прав, лежит на работодателе, отсутствие приказа и основания означает, что работодатель не сможет доказать правомерность недопуска. Практический результат тот же, но правовое обоснование иное: не «нет приказа — нет отстранения», а «не доказаны основание и соблюдение порядка».

Когда применяется каждая: позиция А — когда работодатель вообще не издавал документов и ссылается на устные распоряжения; позиция Б — когда работодатель ссылается на основания, но подтверждающих документов не представил (например, «не прошёл инструктаж», а журнал инструктажей отсутствует).

3.3. Как оплачивается период недопуска: три конкурирующие позиции

Это центральный спорный вопрос, и практика по нему расходится.

Позиция 1: как простой по вине работодателя (ч. 1 ст. 157 ТК РФ) — не менее 2/3 средней заработной платы. Обоснование: работник не выполнял работу по причинам, зависящим от работодателя (не обеспечен работой, не допущен). Это гарантированный минимум, на который работник вправе рассчитывать в любом случае. Смежная норма — ч. 2 ст. 157 ТК РФ (2/3 тарифной ставки, оклада) применяется, когда причины не зависят ни от работодателя, ни от работника.

Позиция 2: как невыполнение трудовых обязанностей по вине работодателя (ч. 1 ст. 155 ТК РФ) — не ниже средней заработной платы, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени. Обоснование: ч. 1 ст. 155 ТК РФ прямо охватывает «неисполнение трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя» и устанавливает более высокий стандарт оплаты, чем ст. 157 ТК РФ. Применяется, когда работник находился на рабочем месте и был готов работать, но работа не предоставлена.

Позиция 3: как незаконное лишение возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ) — полный не полученный заработок. Обоснование: ст. 234 ТК РФ прямо называет незаконное отстранение от работы основанием для возмещения не полученного заработка во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться. Если отстранение (недопуск) признано незаконным, применяется не ст. 76 ТК РФ (она рассчитана на правомерное отстранение), а ст. 234 ТК РФ, то есть полный средний заработок, а не 2/3.

Когда применяется каждая: - Позиция 1 — базовый, наиболее «устойчивый» вариант; на неё суд выходит, если факт незаконности установлен, но объём вынужденного прогула не доказан. - Позиция 2 — когда работник ежедневно являлся на работу, фиксировал готовность работать, вёл переписку с работодателем. - Позиция 3 — когда недопуск имел признаки отстранения (устное или письменное объявление), то есть работник был лишён работы по инициативе работодателя, а не «простаивал».

Практическая рекомендация: заявлять в иске основное требование по ст. 234 ТК РФ (полный средний заработок), альтернативно — по ч. 1 ст. 155 ТК РФ, и «запасным» — по ч. 1 ст. 157 ТК РФ (не менее 2/3). Это не противоречит процессуальному закону: суд определяет норму, подлежащую применению (ч. 1 ст. 196 ГПК РФ).

3.4. Дополнительно: проценты и моральный вред

На невыплаченные суммы начисляются проценты (денежная компенсация) в размере не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ в редакции, приведённой в публикации ФЗ от 15.12.2025 № 474-ФЗ). Обязанность выплатить компенсацию возникает независимо от вины работодателя (ч. 2 ст. 236 ТК РФ).

Моральный вред, причинённый нарушением трудовых прав, компенсируется в денежной форме (ст. 237 ТК РФ; п. 63 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Размер определяется судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

3.5. Практический вывод по версии 1

Недопуск без основания и без надлежащего оформления незаконен. Работник вправе требовать: признания недопуска незаконным; обязанности работодателя допустить к работе и предоставить обусловленную договором работу; оплаты периода недопуска (как минимум 2/3 средней заработной платы по ч. 1 ст. 157 ТК РФ, а по обоснованному требованию — полного среднего заработка по ст. 234 ТК РФ); процентов по ст. 236 ТК РФ; компенсации морального вреда по ст. 237 ТК РФ. Ключевое доказательство — письменное требование о допуске к работе с отметкой о вручении либо заказное письмо с описью вложения.

Раздел 4. Версия 2: отстранение оформлено приказом, но оснований нет либо нарушен порядок

4.1. Проверка основания

Приказ об отстранении законен только при наличии одного из оснований ч. 1 ст. 76 ТК РФ. Типичные дефекты, которые делают отстранение незаконным:

- в приказе основание не указано либо указано формально («в связи с производственной необходимостью»), хотя такого основания в ст. 76 ТК РФ нет;
- основание указано, но подтверждающий документ отсутствует (нет медицинского заключения, нет требования уполномоченного органа, нет протокола о состоянии опьянения);
- медицинское заключение не содержит вывода о противопоказаниях именно к работе, обусловленной трудовым договором (абзац о противопоказаниях ч. 1 ст. 76 ТК РФ);
- истёк срок приостановления специального права либо обстоятельство уже устранено, а работник не допущен.

4.2. Проверка порядка

Отстранение должно быть доведено до работника (ознакомление с приказом). Отсутствие ознакомления само по себе не создаёт оснований для оплаты, но подтверждает, что работник не знал о причинах недопуска, — это усиливает позицию работника в споре о ст. 157 и 234 ТК РФ.

4.3. Последствия незаконного отстранения

- Отстранение признаётся недействительным, работник подлежит допуску.
- Период незаконного отстранения оплачивается по правилам, разобранным в п. 3.3 (конкурирующие позиции 1–3).
- Применяется ст. 234 ТК РФ: работодатель обязан возместить не полученный заработок во всех случаях незаконного лишения возможности трудиться, в том числе в результате незаконного отстранения от работы (абзац второй ст. 234 ТК РФ).
- Начисляются проценты по ст. 236 ТК РФ, компенсируется моральный вред по ст. 237 ТК РФ.

4.4. Практический вывод по версии 2

Требование формулируется как признание приказа (распоряжения) об отстранении незаконным, obligation допустить к работе, взыскание среднего

заработка за период отстранения, процентов и компенсации морального вреда. Бремя доказывания наличия основания и соблюдения порядка — на работодателе (ч. 1 ст. 56 ГПК РФ; п. 23 Постановления Пленума № 2 — применительно к спорам о восстановлении нарушенных трудовых прав).

Раздел 5. Версия 3: отстранение по «процедурным» основаниям (медосмотр, инструктаж, опьянение, противопоказания)

5.1. Оплата зависит от вины работника

Ч. 3 ст. 76 ТК РФ устанавливает исключение: если работник не прошёл обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр **не по своей вине**, ему производится оплата за всё время отстранения **как за простой** (то есть по правилам ст. 157 ТК РФ — не менее 2/3).

Отсюда практическое правило: работодатель, ссылающийся на непрохождение медосмотра или инструктажа, обязан доказать вину работника (уклонение от медосмотра, отказ от инструктажа). Если медосмотр не организован работодателем, а обязанность организовать его лежит на работодателе (ст. 213, 214 ТК РФ, медицинские осмотры проводятся за счёт работодателя), вины работника нет — время оплачивается как простой.

5.2. Опьянение

Появление в состоянии опьянения (абзац второй ч. 1 ст. 76 ТК РФ) — основание отстранения, при котором оплата не производится (ч. 3 ст. 76 ТК РФ не содержит для этого случая исключения). Однако факт опьянения должен быть доказан (медицинское освидетельствование либо совокупность иных доказательств — акт, свидетельские показания, признаки). При недоказанности отстранение незаконно со всеми последствиями, указанными в разделе 4.

5.3. Медицинские противопоказания

Отстранение по абзацу о выявлении противопоказаний возможно только при наличии медицинского заключения, выданного в установленном порядке, и только если противопоказания касаются именно той работы, которая обусловлена трудовым договором (ч. 1 ст. 76 ТК РФ). При этом работодатель обязан рассмотреть вопрос о переводе работника на другую имеющуюся у

него работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. Если подходящей работы нет либо работник отказался от перевода, трудовой договор прекращается по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Простое «недопущение» без решения вопроса о переводе — нарушение.

5.4. Практический вывод по версии 3

Если работодатель ссылается на медосмотр или инструктаж — требуйте письменного указания на конкретное основание и документ, подтверждающий вину работника; при отсутствии вины настаивайте на оплате как за простой (ч. 3 ст. 76 ТК РФ, ст. 157 ТК РФ). Если основание — противопоказания, требуйте от работодателя письменного предложения имеющихся вакансий (это его обязанность).

Раздел 6. Версия 4: «просят уволиться», заявление ещё не подано

6.1. Правовая природа требования

Увольнение по собственному желанию (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ) законно только при **добровольном** волеизъявлении работника. Это прямо закреплено в п. 22 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2: расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо, когда подача заявления являлась добровольным волеизъявлением; если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление, это обстоятельство подлежит проверке, и **обязанность доказать принуждение возлагается на работника**.

Требование «уволиться» само по себе не является нарушением: работодатель вправе предложить прекращение договора по соглашению сторон (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ). Незаконным является **принуждение** — создание условий, при которых работник лишается реальной возможности продолжать работу.

6.2. Признаки принуждения, которые нужно фиксировать

- недопуск к работе, отстранение без оснований (см. разделы 3–4);
- угрозы увольнения «по статье» при отсутствии оснований (ст. 81 ТК РФ);
- лишение премии, изменение условий труда без соблюдения ст. 74 ТК РФ;
- понуждение к подписанию соглашения о расторжении на невыгодных условиях;

- психологическое давление, «беседы», отказ в предоставлении работы и оборудования.

Недопуск в сочетании с требованием уволиться — это, как правило, единая линия поведения, направленная на то, чтобы работник ушёл «сам», и работодатель избежал гарантий, установленных ст. 81, 82, 178–180, 373 ТК РФ (выходное пособие, предупреждение за два месяца, учёт мнения профсоюза).

6.3. Квалификация и ответственность работодателя

- Нарушение трудового законодательства — ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ (административная ответственность).
- Невыплата заработной платы за период недопуска — ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ, а при наличии корыстной или иной личной заинтересованности и признаков неполной выплаты свыше трёх месяцев либо полной невыплаты свыше двух месяцев — ст. 145.1 УК РФ.
- Нарушение сроков выплаты — ст. 136, 142, 236 ТК РФ.

6.4. Практический вывод по версии 4

Заявление не подавать. Письменно (в двух экземплярах с отметкой о вручении либо заказным письмом с описью вложения и уведомлением) потребовать: предоставить работу, обусловленную трудовым договором; сообщить причины недопуска; ознакомить с приказом об отстранении, если он издан. Составить акт о недопуске (с подписями свидетелей, датой, временем, ФИО лиц, не допустивших к работе). Сохранять переписку, аудиозаписи разговоров, данные системы контроля доступа. Если предложение об увольнении сопровождается компенсацией — это законный вариант (ст. 78 ТК РФ), но условия о размере и сроках выплаты должны быть зафиксированы письменно до подписания.

Раздел 7. Версия 5: заявление подано, но трудовой договор ещё не прекращён

7.1. Механика ст. 80 ТК РФ

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). До истечения срока предупреждения работник вправе отозвать своё заявление (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Увольнение в этом случае не производится, если на место работника не приглашён в письменной форме другой работник, которому в

соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (ч. 4 ст. 80 ТК РФ).

Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора продолжается (ч. 6 ст. 80 ТК РФ).

7.2. Порядок отзыва

Отзыв оформляется письменным заявлением, вручаемым работодателю под отметку либо направляемым заказным письмом с описью. Рекомендуется указать: дату подачи первоначального заявления, ссылку на ч. 4 ст. 80 ТК РФ, требование не производить увольнение, а также сведения об отсутствии приглашённого в порядке перевода работника (при наличии такой информации).

Если работодатель уволил, несмотря на отзыв и при отсутствии приглашённого работника, увольнение незаконно: применяются ст. 394 ТК РФ (восстановление, средний заработок за вынужденный прогул) и ст. 237 ТК РФ (моральный вред); решение о восстановлении подлежит немедленному исполнению (ст. 396 ТК РФ; ст. 211 ГПК РФ).

7.3. Оспаривание заявления как сделки с пороком воли: две позиции

Позиция А (трудовая). Заявление об увольнении не является сделкой в гражданско-правовом смысле; проверяется только добровольность волеизъявления (п. 22 Постановления Пленума № 2). Достаточно ссылки на ст. 80 ТК РФ и обстоятельства давления.

Позиция Б (цивилистическая). К отношениям, не урегулированным трудовым законодательством, subsidiarily применяются нормы ГК РФ; заявление, поданное под влиянием угроз, насилия или обмана, может быть оспорено по ст. 178, 179 ГК РФ.

Когда применяется каждая: позиция А — основной и наиболее безопасный путь; позиция Б — дополнительное обоснование, когда давление выражалось в угрозах (например, угроза увольнения «по статье» или уголовного преследования) и это можно доказать.

7.4. Практический вывод по версии 5

Немедленно отозвать заявление (ч. 4 ст. 80 ТК РФ), не прекращая фиксировать недопуск и требовать работу. Параллельно — жалоба в ГИТ. Если увольнение уже оформлено — иск о восстановлении в месячный срок (см. раздел 9).

Раздел 8. Версия 6: увольнение по собственному желанию уже состоялось

8.1. Срок обращения

По спорам об увольнении — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления сведений о трудовой деятельности (ч. 1 ст. 392 ТК РФ; в редакции, приведённой в источнике, — с учётом изменений, внесённых Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ). При пропуске по уважительным причинам срок может быть восстановлен судом (ч. 5 ст. 392 ТК РФ). Судья не вправе отказать в принятии иска по мотиву пропуска срока (п. 5 Постановления Пленума № 2).

8.2. Бремя доказывания

Ключевая асимметрия, о которой нужно предупредить читателя: по общему правилу законность увольнения по инициативе работодателя доказывает работодатель (п. 23 Постановления Пленума № 2), но при увольнении по собственному желанию **принуждение доказывает работник** (п. 22 того же Постановления). Поэтому доказательственная база собирается до увольнения (акты, переписка, аудиозаписи, свидетели).

8.3. Возможные требования и последствия

- Восстановление на прежней работе (ч. 1 ст. 394 ТК РФ) — при признании увольнения незаконным.
- Средний заработок за всё время вынужденного прогула (ч. 2 ст. 394 ТК РФ; ст. 234 ТК РФ; расчёт — по ст. 139 ТК РФ и Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утв. Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).
- По заявлению работника суд может ограничиться взысканием компенсаций без восстановления (ч. 3 ст. 394 ТК РФ).
- Изменение формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию — по заявлению работника (ч. 4 ст. 394 ТК РФ); изменение неправильной формулировки — обязанность суда (ч. 5 ст. 394 ТК РФ).
- Если на время рассмотрения спора истёк срок срочного трудового договора — изменение формулировки на увольнение по истечении срока (ч. 6 ст. 394 ТК РФ).

- Компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ; п. 63 Постановления Пленума № 2).
- При взыскании среднего заработка выплаченное выходное пособие подлежит зачёту (п. 62 Постановления Пленума № 2).

8.4. Практический вывод по версии 6

Иск подаётся в районный суд (ст. 24 ГПК РФ) по месту нахождения работодателя либо по месту жительства истца (ст. 28, ч. 6.1 ст. 29 ГПК РФ). Работники освобождены от уплаты пошлин и судебных расходов по требованиям, вытекающим из трудовых отношений (ст. 393 ТК РФ; п. 1 ч. 1 ст. 333.36 НК РФ). Решение о восстановлении исполняется немедленно (ст. 396 ТК РФ; ст. 211 ГПК РФ). Месячный срок — критический: при его пропуске необходимо сразу заявлять ходатайство о восстановлении с обоснованием уважительных причин (болезнь, невыдача трудовой книжки, обращения в ГИТ и прокуратуру).

Раздел 9. Версия 7: «соглашение сторон», угроза «сокращения» или «статьи»

9.1. Соглашение сторон

Расторжение по соглашению сторон (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ) допускается в любое время. Если соглашение подписано под давлением, применяются те же подходы, что в разделе 8: проверка добровольности волеизъявления и (субсидиарно) ст. 178, 179 ГК РФ. Условия о компенсации, зафиксированные в соглашении, действительны и подлежат исполнению; они не могут ухудшать положение работника по сравнению с ТК РФ (ст. 9 ТК РФ).

9.2. Угроза «сокращения» вместо процедуры сокращения

Если фактически имеет место сокращение численности или штата, работодатель обязан соблюсти процедуру: персональное предупреждение не менее чем за два месяца (ч. 2 ст. 180 ТК РФ), предложение вакансий (ч. 3 ст. 81, ч. 1 ст. 180 ТК РФ), учёт преимущественного права (ст. 179 ТК РФ), выплату выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ), а в установленных случаях — учёт мотивированного мнения профсоюза (ст. 82, 373 ТК РФ). Подмена этой процедуры «просьбой уволиться» лишает работника перечисленных гарантий.

9.3. Риск увольнения «за прогул» при недопуске

Если работник, которого не допускают, перестаёт являться на работу, работодатель может попытаться оформить увольнение по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (прогул). Такое увольнение незаконно, если невыход обусловлен действиями самого работодателя; при споре работодатель обязан доказать наличие основания и соблюдение порядка увольнения (п. 23 Постановления Пленума № 2; о содержании понятия «прогул» — п. 39 того же Постановления). Дополнительно применяются ст. 192, 193 ТК РФ (порядок дисциплинарного взыскания). Практический вывод: являться на работу и фиксировать недопуск обязательно — это блокирует основание для увольнения за прогул.

Раздел 10. Сроки и органы защиты (сводная таблица)

Требование	Срок	Норма
Восстановление на работе (оспаривание увольнения)	1 месяц со дня вручения приказа / выдачи трудовой книжки / сведений о трудовой деятельности	ч. 1 ст. 392 ТК РФ
Иные индивидуальные трудовые споры (недопуск, отстранение, обязанность предоставить работу)	3 месяца со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении	ч. 1 ст. 392 ТК РФ
Невыплата или неполная выплата заработной платы и иных сумм	1 год со дня установленного срока выплаты	ч. 2 ст. 392 ТК РФ
Компенсация морального вреда	одновременно с требованием о восстановлении прав либо в течение 3 месяцев после вступления решения в силу	ч. 3 ст. 392 ТК РФ (введена Федеральным законом от 05.04.2021 № 74-ФЗ)
Обращение в КТС	3 месяца со дня, когда узнал о нарушении	ст. 386 ТК РФ

Требование	Срок	Норма
Обжалование решения КТС в суд	10 дней со дня вручения копии решения	ч. 2 ст. 390 ТК РФ
Перенос спора в суд, если КТС не рассмотрела его	по истечении 10 дней	ч. 1 ст. 390 ТК РФ
Обращение в ГИТ / прокуратуру	30 дней со дня регистрации обращения	ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 02.05.2006 № 59-ФЗ; ст. 10 Федерального закона от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»
Давность привлечения к административной ответственности за нарушение трудового законодательства	1 год со дня совершения (по дням — со дня обнаружения)	ст. 4.5 КоАП РФ

Органы и их возможности:

- **Государственная инспекция труда** — государственный надзор за соблюдением трудового законодательства (ст. 353–356 ТК РФ); инспектор вправе выдавать обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений, составлять протоколы, привлекать к административной ответственности, направлять материалы в суд (ст. 357 ТК РФ; ст. 5.27 КоАП РФ). Не взыскивает деньги в пользу работника — для этого нужен суд или КТС.
- **Прокуратура** — надзор (ст. 10, 21, 24, 27 Федерального закона № 2202-1); по результатам проверки — представление, при наличии признаков преступления (ст. 145.1 УК РФ) — передача материалов.
- **Комиссия по трудовым спорам** — рассматривает индивидуальные трудовые споры, кроме тех, для которых установлен иной порядок (ст. 384, 385 ТК РФ); эффективна по требованиям о взыскании невыплаченных сумм и обязанности предоставить работу; удостоверение КТС является исполнительным документом (ст. 389 ТК РФ).
- **Суд** — универсальный орган, включая восстановление на работе (ст. 391 ТК РФ; ст. 22, 24 ГПК РФ).
- **Профсоюз** — право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства (ст. 370 ТК РФ); коллективный договор может предусматривать дополнительные гарантии (ст. 41 ТК РФ).

- **Самозащита** — отказ от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, и приостановление работы при задержке выплаты заработной платы более чем на 15 дней с письменным уведомлением работодателя (ст. 379 ТК РФ; ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

Раздел 11. Пошаговый алгоритм действий работника

1. **Не подавать заявление об увольнении.** Любое давление фиксировать.
2. **Являться на рабочее место** и требовать допуска. Каждый факт недопуска оформлять актом (дата, время, место, ФИО, обстоятельства, свидетели).
3. **Вручить письменное требование** (2 экземпляра, на втором — отметка о принятии; при отказе — заказное письмо с описью вложения и уведомлением): предоставить работу по трудовому договору; сообщить причины недопуска; ознакомить с приказом об отстранении; разъяснить, что период недопуска рассматривается как простой по вине работодателя (ч. 1 ст. 157 ТК РФ) либо как незаконное лишение возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).
4. **Собрать доказательства:** переписка (в т. ч. мессенджеры, электронная почта), аудиозаписи разговоров, данные СКУД, отметки в табеле (обратить внимание на коды «НН»/«НВ» и потребовать их корректировки — ст. 91 ТК РФ), свидетели, документы о премировании.
5. **Обратиться в ГИТ** с жалобой на недопуск и понуждение к увольнению (ст. 353–357 ТК РФ). Параллельно — в прокуратуру.
6. **При невыплате заработной платы свыше 15 дней** — письменно уведомить работодателя о приостановлении работы (ч. 2 ст. 142 ТК РФ) либо заявить требование о выплате с процентами по ст. 236 ТК РФ.
7. **Если заявление уже подано** — отозвать его до истечения срока предупреждения (ч. 4 ст. 80 ТК РФ).
8. **Если увольнение состоялось** — иск в районный суд в течение месяца (ч. 1 ст. 392 ТК РФ): восстановление, средний заработок за вынужденный прогул, компенсация морального вреда, при необходимости — изменение формулировки. Ходатайствовать о немедленном исполнении (ст. 396 ТК РФ; ст. 211 ГПК РФ). Госпошлина не уплачивается (ст. 393 ТК РФ).

Раздел 12. Типичные ошибки и риски

1. **Написать заявление «под давлением»** — резко усложняет доказывание (п. 22 Постановления Пленума № 2) и сокращает срок обращения до одного месяца.

2. **Перестать являться на работу** — риск увольнения за прогул (пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).
3. **Не фиксировать недопуск письменно** — к моменту спора доказательств нет; бремя доказывания принуждения лежит на работнике.
4. **Пропуск месячного срока** по спору об увольнении (ч. 1 ст. 392 ТК РФ) — требуется восстановление срока с обоснованием уважительных причин (ч. 5 ст. 392 ТК РФ).
5. **Расчёт только на ГИТ** — инспекция не взыскивает суммы; параллельно необходим суд или КТС.
6. **Ожидание «полного» среднего заработка без доказывания** — при неубедительной доказательственной базе суд может ограничиться 2/3 по ч. 1 ст. 157 ТК РФ.
7. **Подписание задним числом «соглашений» и актов** — проверять каждую дату и содержание; не подписывать документы, которых не было.

Раздел 13. Редакционные замечания к предоставленным текстам (важно для публикации)

В массиве предоставленных источников есть расхождения редакций, которые следует учитывать при цитировании:

1. **Ст. 76 ТК РФ.** В источнике 1 формулировка «в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами», в источнике 14 (публикация ФЗ от 15.12.2025 № 474-ФЗ) — «предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации». Для публикации следует использовать вторую (более полную) редакцию.
2. **Ст. 394 ТК РФ.** В источнике 6 присутствует абзац о компенсации морального вреда. Это **недействующая** редакция: в редакции, приведённой в источниках 5 и 7 (а также в источнике 4 — Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ), такого абзаца нет. Компенсация морального вреда по трудовым спорам регулируется ст. 237 ТК РФ.
3. **Ст. 392 ТК РФ.** В источнике 15 (публикация от 15.12.2025) отсутствует часть о сроке заявления требования о компенсации морального вреда, введённая Федеральным законом от 05.04.2021 № 74-ФЗ (она есть в источнике 16). Применяется действующая редакция — с этой частью.
4. **Ст. 234 ТК РФ.** В источнике 13 отсутствует упоминание «сведений о трудовой деятельности (статья 66.1)», добавленное Федеральным законом

от 16.12.2019 № 439-ФЗ и присутствующее в источнике 10. Применяется редакция источника 10.

5. **Ст. 155 ТК РФ.** Источники 2 и 3 содержат идентичный текст (в редакции Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ); расхождений нет.

Раздел 14. Сводные практические выводы по версиям

Версия	Итоговая квалификация	Что требовать	Ключевая норма
1. Недопуск без приказа	Незаконное лишение возможности трудиться / простой по вине работодателя	Допуск, оплата (2/3 — минимум; средний заработок — по ст. 234), проценты, моральный вред	ст. 22, 76, 157, 234, 236, 237 ТК РФ
2. Приказ есть, основания нет	Незаконное отстранение	Признание приказа незаконным, средний заработок, моральный вред	ст. 76, 234, 237 ТК РФ; п. 23 Постановления Пленума № 2
3. Медосмотр / инструктаж / опьянение / противопоказания	Зависит от вины работника и наличия заключения	Оплата как за простой при отсутствии вины; при противопоказаниях — предложение вакансий	ч. 1, 3 ст. 76, ст. 157, 213, 214 ТК РФ
4. Требование уволиться, заявления нет	Понуждение; в сочетании с недопуском — нарушение трудовых прав	Не подавать заявление, фиксировать, жалобы в ГИТ/прокуратуру	ст. 80 ТК РФ; п. 22 Постановления Пленума № 2; ст. 5.27 КоАП РФ
5. Заявление подано	Можно отозвать	Отзыв, недопущение увольнения	ч. 4, 6 ст. 80 ТК РФ
6. Уволен по собственному желанию	Оспоримо при доказанности принуждения	Восстановление, средний заработок, моральный вред, изменение формулировки	ст. 392, 394 ТК РФ; п. 22 Постановления Пленума № 2

Версия	Итоговая квалификация	Что требовать	Ключевая норма
7. Соглашение / угроза сокращения	Порок воли либо обход процедуры сокращения	Оспаривание соглашения; требование процедуры и выплат	ст. 78, 81, 178–180, 373 ТК РФ; ст. 178, 179 ГК РФ

15. Список использованных нормативных источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации — ст. 37 (право на труд, запрет принудительного труда).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации — ст. 3, 4, 8, 9, 15, 21, 22, 56, 76, 77, 78, 80, 81, 82, 91, 136, 139, 142, 155, 157, 178, 179, 180, 192, 193, 213, 214, 234, 236, 237, 352, 353–357, 370, 373, 379, 384–390, 391, 392, 393, 394, 396 (в редакциях, приведённых в публикации Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ, а также с учётом изменений, внесённых Федеральными законами от 30.06.2006 № 90-ФЗ, от 30.11.2011 № 353-ФЗ, от 25.11.2013 № 317-ФЗ, от 03.07.2016 № 272-ФЗ, от 16.12.2019 № 439-ФЗ, от 05.04.2021 № 74-ФЗ).
3. Гражданский кодекс Российской Федерации — ст. 178, 179 (недействительность сделки, совершённой под влиянием угрозы, насилия, обмана).
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации — ст. 22, 24, 28, 29 (в том числе ч. 6.1), 56, 57, 131, 132, 196, 211.
5. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 4.5, 5.27, 19.5.
6. Уголовный кодекс Российской Федерации — ст. 145.1.
7. Налоговый кодекс Российской Федерации — п. 1 ч. 1 ст. 333.36.
8. Федеральный закон от 02.05.2006 № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации» — ч. 1 ст. 12.
9. Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» — ст. 10, 21, 24, 27.
10. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Акты судебной власти

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — п. 5 (принятие иска при пропуске срока), п. 22

(добровольность волеизъявления при увольнении по собственному желанию; бремя доказывания принуждения на работнике), п. 23 (бремя доказывания законности увольнения по инициативе работодателя), п. 39 (понятие прогула), п. 56 (длящийся характер нарушения при невыплате заработной платы), п. 62 (зачёт выходного пособия), п. 63 (компенсация морального вреда).

Публикации официальных текстов

1. Публикация Федерального закона от 15.12.2025 № 474-ФЗ — <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202512150039> (тексты ст. 76, 155, 234, 236, 390, 392, 394 ТК РФ).
2. ИПС «Законодательство России» — <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102074279> (тексты ст. 76, 234, 394 ТК РФ).
3. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в части изменения ст. 393, 394 ТК РФ) — <http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102107655>.

Документ подготовлен для внутренней редакционной публикации. Он не заменяет индивидуальную консультацию по конкретному делу: итог зависит от доказательств (акты о недопуске, переписка, приказы, табели) и от того, на какой стадии находится конфликт — до подачи заявления, после подачи или после увольнения.