*Судебная практика*

1 АВГУСТА

ВАЖНОЕ ЗА НЕДЕЛЮ ДЛЯ КАДРОВИКА

Новостной Фреш

**Отказ от работы в офисе открытого типа – суды сочли правомерным увольнение за прогул**

После восстановления в должности сотруднику предоставили рабочее место в помещении формата open space. Он заявил, что его не устраивают такие условия. Поскольку сотрудник долго не выходил на работу, его уволили за прогул. Действия организации он оспорил.

Первая инстанция решила, что права работника не нарушили. В трудовом договоре не было условий о конкретном рабочем месте и об особых требованиях к нему. Оно было аттестовано, по результатам СОУТ позволяло выполнять обязанности. Сотрудник совершил прогул, за который его могли наказать.

Мосгорсуд с таким выводом согласился.

*Апелляционное определение Московского городского суда от 05.05.2022 N 33-11047/2022* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=AOCN&n=12127578&dst=1000000001&date=31.07.2022)*)*

*Областные и районные суды общей юрисдикции*

**Сотрудника сократили, но его работу стал выполнять новый сотрудник – суд поддержал увольнение**

Директор по продажам филиала оспорил увольнение. Он счел, что сокращения фактически не произошло: работодатель передал его функции сотруднику на новой должности в другом городе.

Первая инстанция поддержала сотрудника. Потребность в выполнении обязанностей регионального директора по продажам не исчезла. Так как уволенный работал в нескольких субъектах РФ, следовало предложить ему должность, которую ввели в другом филиале.

Апелляция и кассация не согласились. Сокращенная должность не аналогична введенной. Структурные подразделения, к которым они относятся, расположены в разных местностях. Также отличаются функции работников: новая ставка предполагает больше обязанностей.

Кроме того, место работы сокращенного определено в пределах города, его труд не имеет разъездного характера. Работодатель мог не предлагать вакансии в других местностях.

*Определение 4-го КСОЮ от 12.04.2022 N 88-11577/2022* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ004&n=82858&dst=100003%2C1&date=31.07.2022)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

**Суд: сотрудник не вышел на дежурство по уважительной причине, но в объяснении указал другую**

Сотрудник указал в объяснительной записке, что не вышел на работу в ночь, так как участвовал в следственных действиях. Правоохранительные органы данный факт не подтвердили, поэтому организация уволила работника за прогул.

Три инстанции поддержали сотрудника. Оказалось, что он не вышел на дежурство по уважительной причине – из-за болезни дочери. О том, что он воспитывает несовершеннолетнего ребенка один и не может дежурить ночью, сотрудник ранее сообщал работодателю.

*Определение 1-го КСОЮ от 06.06.2022 N 88-12066/2022* *(офлайн*/[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ001&n=89071&dst=100002%2C1&date=31.07.2022)*)*

*Кассационные суды общей юрисдикции*

*Аналитика*

**Отпуск во время простоя**

Введенные в отношении России экономические санкции приводят к простою многих производственных и торговых объектов. А ведь у части работников на это время уже могут быть запланированы ежегодные отпуска. В такой период может возникнуть необходимость и в оформлении отпусков без содержания отдельным сотрудникам. Разбираемся в следующих вопросах: может ли работник отказаться от ранее запланированного отпуска, если окажется, что он приходится на время простоя, а работодатель – предложить сотруднику уйти в отпуск на этот период? как будут считаться отпускные в конкретной ситуации? можно ли отправить сотрудников в отпуска за свой счет при простое? каков порядок переноса отпуска при простое?

*Статья: «Отпуск во время простоя» (Каблучков А.) («Кадровая служба и управление персоналом предприятия», 2022, N 5) (**офлайн**/*[*онлайн*](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=PBI&n=303256&dst=100003&date=31.07.2022)*)*

*Финансовые и кадровые консультации*