



Март 2024

## **Судебная практика: при увольнении за повторный проступок необходимо учитывать, когда он был совершен**

Работником совершено три дисциплинарных проступка, которые были выявлены работодателем 30 мая, 7 июня и 14 июня. По результатам проведенных служебных расследований за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей 21 июня работнику объявлено замечание, а 5 июля – выговор. Приказом от 28 июля сотрудник был уволен в соответствии с пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей. Таким образом, все факты ненадлежащего выполнения трудовых обязанностей имели место и были выявлены в период до вынесения первого взыскания. Работник оспорил действия работодателя.

Суды первой, апелляционной и кассационной инстанций не поддержали работодателя, указав, что увольнение за повторный проступок возможно, если сотрудник совершил его, уже имея одно или несколько взысканий. Однако истец после замечания и выговора новых нарушений не допускал. Суды пришли к выводу, что в действиях работника отсутствует признак неоднократности неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей, то есть такого неисполнения трудовых обязанностей, которое допущено им после наложенного на него ранее дисциплинарного взыскания.

**Подробнее: Определение 4-го КСОЮ от 25.01.2024 г. по делу № 88-2683/2024.**

## **Минтруд: если перевод к другому работодателю не состоялся, нужно изменить основание увольнения**

Работник вправе уволиться в связи с переводом к другому работодателю, о чем будет внесена соответствующая запись в трудовую книжку. Вместе с этим трудоустройство к новому работодателю может не состояться по различным причинам, в том числе по воле самого работника, поскольку ТК РФ не обязывает его к заключению трудового договора в таком случае.

# Вестник МПО



**Март 2024**

Однако при последующем трудоустройстве к другому работодателю у последнего могут возникнуть вопросы, связанные с оформлением трудовой книжки, поскольку последняя запись в ней предполагает трудоустройство к новому работодателю в порядке перевода.

Ведомство считает, что в таком случае работнику следует обратиться к работодателю, сделавшему запись об увольнении в связи с переводом, для изменения основания увольнения.

**Подробнее: письмо Минтруда России от 29.02.2024 г. № 14-6/ООГ-1130.**

**Роструд: поездку работника можно считать командировкой, даже если в приказе она так не названа**

Рассматривая вопрос о признании командировкой поездки работника при отсутствии в распоряжении работодателя указания на командирование, ведомство отметило, что поездка работника по письменному распоряжению работодателя о направлении работника на определенный срок для выполнения служебного поручения вне расположения организации (обособленного структурного подразделения организации), работа в которой обусловлена трудовым договором, является служебной командировкой работника, в том числе в случае, если данное распоряжение не содержит указание на командирование работника.

**Подробнее: письмо Роструда от 01.03.2024 г. № ПГ/02941-6-1.**

**При сокращении нужно предлагать вакансии во всех подразделениях филиала, напомнили суды**

В филиале работодателя произошло сокращение. Работнику предложили свободные должности только в городе, где он выполнял обязанности. Сотрудник обжаловал увольнение в суд.

# Вестник МПО



Март 2024

Суды признали порядок сокращения нарушенным. Работнику должны были предложить все подходящие вакансии в филиале, в том числе распределенные по другим городам.

Ранее подобную точку зрения суды уже высказывали.

**Подробнее: Определение 8-го КСОЮ от 06.02.2024 г. № 88-1935/2024.**

## **Суды: работодатель не обязан выдавать сотруднику копии материалов служебной проверки**

Работника несколько раз привлекли к дисциплинарной ответственности. Оспаривая в суде приказы о наложении дисциплинарных взысканий, он также потребовал признать незаконным отказ в предоставлении документов, обосновывающих дисциплинарные взыскания.

Суды трех инстанций сошлись во мнении, что действующим трудовым законодательством не предусмотрено право работника на получение копий материалов служебной проверки. Они не относятся к документам, которые работодатель обязан выдавать в соответствии с требованиями статьи 62 ТК РФ, а с заявлением об ознакомлении с материалами служебной проверки он к работодателю не обращался.

**Подробнее: Определение 1-го КСОЮ от 12.02.2024 г. по делу № 88-6784/2024.**