|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| |  |  | | --- | --- | | https://fp-sk.ru/upload/medialibrary/10b/10bcf1192035a9fec67fa9fee2934339.jpghttps://sosh10.edu95.ru/index.php?component=download&file=97b966d5135be7bee0f1a21412b21b809bb21f66f938535d4ac9685a18629974&view=1Правовая инспекция труда Профсоюза | **ОБЩЕРОССИЙСКИЙ ПРОФСОЮЗ ОБРАЗОВАНИЯ**  **КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**  **ОБЛАСТНОЙ КОМИТЕТ ПРОФСОЮЗА**  <https://www.eseur.ru/kaluga/>  Информационный листок №33.  **Судебная практика** | |
| **Суд: при сокращении нужно предлагать и те вакансии, на которые уже пригласили других кандидатов**  Сотрудник [оспорил](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ003&n=42567&dst=100012&field=134&date=08.12.2021) сокращение, потому что ему предложили не все свободные должности.  Две инстанции [поддержали](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ003&n=42567&dst=100030&field=134&date=08.12.2021) работодателя. Сотруднику не предложили, в частности, две ставки. На одну из них до сокращения пригласили кандидата с более подходящей квалификацией из сторонней компании. Другую ввели для перевода специалиста внутри организации. Следовательно, должности не являлись вакантными, и их не требовалось предлагать сокращаемому.  Кассация с этим [не согласилась](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ003&n=42567&dst=100059&field=134&date=08.12.2021) и направила дело на новое рассмотрение. Свободные ставки, на которые пригласили других кандидатов, все равно нужно предлагать при сокращении. Квалификация работника соответствовала этим должностям.  Ранее аналогичную позицию занимали в том числе [2-й КСОЮ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ002&n=250&dst=100058&field=134&date=08.12.2021) и [4-й КСОЮ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ004&n=29183&dst=100063&field=134&date=08.12.2021).  Документы: [Определение](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ003&n=42567&dst=100059&field=134&date=08.12.2021) 3-го КСОЮ от 15.09.2021 N 88-12897/2021  01.11.2021  **Суд: работодатель обязан выдать трудовую книжку при увольнении, даже если сотрудник ее не приносил**  Сотруднику при увольнении не выдали трудовую книжку. Он по почте отправил заявление с просьбой ее выслать. Письмо работодатель не получил. Тогда сотрудник через суд потребовал выдать книжку и компенсировать задержку.  Организация объяснила свои действия тем, что работник не предоставил ей трудовую книжку, когда устраивался.  Суд указал: обязанность правильно оформить трудовые отношения лежит на работодателе. При увольнении он должен выдать сотруднику книжку либо направить уведомление с просьбой о ее получении. Так как организация этого не сделала, суд поддержал работника.  Ранее в похожих ситуациях суды занимали аналогичную позицию, например [9-й КСОЮ](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=KSOJ009&n=1865&dst=100026&field=134&date=08.12.2021).  Напомним, если соискатель потерял книжку, повредил или не принес по иной причине, то по письменному заявлению ему [необходимо оформить](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=388711&dst=2358&field=134&date=08.12.2021) новую.  На тех, кто с 1 января поступает на работу впервые, бумажные трудовые книжки [заводить не нужно](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=377745&dst=100067&field=134&date=08.12.2021).  Документ: Апелляционное определение Московского городского суда от 16.09.2021 N 33-37288/2021 |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ**  **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru**  **Калуга, декабрь, 2021**  <https://www.eseur.ru/kaluga/> |