|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| 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 №5.**Судебная практика по увольнению** |

 |
| **По документам работа из офиса, а по факту - из дома: суд прогула не увидел**Сотрудник оспорил увольнение за прогул. Он утверждал, что устно согласовал с руководством работу из дома. В офисе ему не обеспечили рабочее место, оборудование и программные средства. Связывался с начальником сотрудник через мессенджер. Приходить в офис его не просили, отчеты о работе не запрашивали.Первая инстанция и апелляция нарушений в увольнении [не увидели](https://login.consultant.ru/link/?rnd=61A70BC6084B19F59009147119808D92&req=doc&base=KSOJ001&n=34100&dst=100021&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000108&REFDOC=207705&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100021%3Bindex%3D121&date=24.02.2021). По документам рабочее место находилось по адресу организации.Кассация с этой позицией [не согласилась](https://login.consultant.ru/link/?rnd=61A70BC6084B19F59009147119808D92&req=doc&base=KSOJ001&n=34100&dst=100036&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000109&REFDOC=207705&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100036%3Bindex%3D122&date=24.02.2021). Она обратила внимание на доводы работника. Судам нужно установить:- есть ли у сотрудника рабочее место;- позволяет ли оно исполнять обязанности;- как работнику передавали задания и получали результат.Если договоренность о работе из дома подтвердится, увольнение незаконно.Дело направлено на новое рассмотрение.Напомним, ранее ВС РФ [не согласился](https://login.consultant.ru/link/?rnd=61A70BC6084B19F59009147119808D92&req=doc&base=PBI&n=259532&dst=7002&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000115&REFDOC=207705&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D7002%3Bindex%3D128&date=24.02.2021) с увольнением за прогул работника, которому не оформили перевод на удаленку.*Документ:* [*Определение*](https://login.consultant.ru/link/?rnd=61A70BC6084B19F59009147119808D92&req=doc&base=KSOJ001&n=34100&dst=100036&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000116&REFDOC=207705&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100036%3Bindex%3D129&date=24.02.2021) *Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30.11.2020 N 88-25531/2020* **В приказе об увольнении за повторный проступок должно быть указано, что и когда нарушил сотрудник**Начальнику отдела вынесли выговор за то, что он не проконтролировал работу подчиненных. Через несколько дней его уволили за неоднократное неисполнение обязанностей, т.к. он не выполнял поручения по приказам руководителя в течение года. Работник не согласился с увольнением. Он обратился в том числе в ГИТ, а затем в суд.Инспекция в ходе проверки нарушений не выявила.Первая инстанция и апелляция также признали увольнение законным.ВС РФ судебные акты [отменил](https://login.consultant.ru/link/?rnd=61A70BC6084B19F59009147119808D92&req=doc&base=ARB&n=654991&dst=100064&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000044&REFDOC=207705&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100064%3Bindex%3D49&date=24.02.2021). Он обратил внимание на то, что поводом для увольнения послужило невыполнение обязанностей в течение всего года. Между тем в приказе об увольнении не указаны:- за какой именно проступок наказан сотрудник;- в какой период он совершен.Из-за этого невозможно установить, действительно ли нарушения трудовой дисциплины работник допустил после примененного к нему дисциплинарного взыскания.Дело направлено на новое рассмотрение.Напомним, ранее ВС РФ [разъяснял](https://login.consultant.ru/link/?rnd=61A70BC6084B19F59009147119808D92&req=doc&base=PBI&n=275796&dst=11001&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000049&REFDOC=207705&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D11001%3Bindex%3D54&date=24.02.2021), какие сведения нужно отражать в приказе об увольнении за повторный проступок. Также он [указывал](https://login.consultant.ru/link/?rnd=61A70BC6084B19F59009147119808D92&req=doc&base=PBI&n=253036&dst=5007&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000049&REFDOC=207705&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D5007%3Bindex%3D54&date=24.02.2021), что неоднократным нарушение считается, если работник совершает его после наказания.*Документ:* [*Определение*](https://login.consultant.ru/link/?rnd=61A70BC6084B19F59009147119808D92&req=doc&base=ARB&n=654991&dst=100064&fld=134&REFFIELD=134&REFDST=1000000050&REFDOC=207705&REFBASE=RZR&stat=refcode%3D10881%3Bdstident%3D100064%3Bindex%3D55&date=24.02.2021) *ВС РФ от 25.01.2021 N 18-КГ20-100* |
| **Калужская областная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ** **Тел.факс: 57-64-69, prokaluga@mail.ru****Калуга, февраль, 2021**<https://www.eseur.ru/kaluga/> |