

ДАЙДЖЕСТ НОВОСТЕЙ для кадровика на 06 мая 2024

Дайджест подготовлен
специалистами



КонсультантПлюс

Задайте вопрос на
Линию консультаций (495) 956-42-22



ТЛСГРУП
Московский центр
правовой поддержки

Коротко

1. КС РФ разъяснил, как уволить сотрудника при отказе работать в другой местности
2. Уведомление о сокращении выслали почтой, работник получил его позже срока — суды отменили увольнение

Подробно

1. [КС РФ разъяснил, как уволить сотрудника при отказе работать в другой местности](#)

Специалист трудился не там, где находилась организация. В его договоре было условие о рабочем месте. Когда исчезла потребность выполнять обязанности в этом городе, сотрудника уведомили по [ст. 74 ТК РФ](#) о том, что рабочее место хотят изменить. Так как он не согласился на переезд в другую местность, а вакансий в том же городе не было, его [уволили](#) из-за отказа работать в новых условиях. Действия организации он оспорил, но суды их [признали законными](#).

Однако КС РФ [указал](#): нельзя было в одностороннем порядке по [ст. 74 ТК РФ](#) корректировать рабочее место и [увольнять](#) специалиста при отказе от новых условий.

Смена местности создает трудности и влечет затраты для сотрудника (переезд, перевоз имущества и др.). Увольнение при отказе от такого изменения [недопустимо](#) без предоставления гарантий, которые смягчают последствия потери работы.

Хотя должность специалиста не сокращают, он фактически [оказывается](#) в таком же положении, как, например, работник филиала, деятельность которого прекращается. Поэтому если сотрудник не согласен работать в другой местности, а в той же подходящую должность предоставить нельзя, то его [увольняют](#) так же, как при [ликвидации](#) организации.

Документ: [Постановление КС РФ от 27.04.2024 N 22-П](#)

Рекомендуем: [Как уволить работника при ликвидации организации](#); [Как уволить работника при ликвидации учреждения](#)

2. [Уведомление о сокращении выслали почтой, работник получил его позже срока — суды отменили увольнение](#)

Специалиста обособленного подразделения решили сократить. Уведомление об увольнении ему направили по почте. Оно вернулось, когда истек срок хранения. Документ выслали еще раз, работник его получил. Через 12 дней после этого сотрудника уволили. Он обратился в суд.

Три инстанции [сошлись во мнении](#): процедура сокращения нарушена. Специалисту не сообщили об увольнении лично заранее, [не менее чем за 2 месяца](#).

Суды [не приняли](#) довод о том, что из-за значительной удаленности подразделения сотрудника от офиса работодателя нельзя было вручить уведомление персонально под подпись. Сделать это могло, например, руководство подразделения, если бы работодатель наделил его такими полномочиями.

Отметим, ранее суды, например [4-й КСОЮ](#), допускали возможность уведомить о сокращении по почте.

Документ: [Определение 3-го КСОЮ от 13.03.2024 по делу N 88-5679/2024](#)

Рекомендуем: [Что нужно знать работодателю о сокращении](#)

Дайджест подготовлен
специалистами



КонсультантПлюс

Задайте вопрос на
Линию консультаций (495) 956-42-22



ТЛСГРУП
Московский центр
правовой поддержки