

Октябрь 2025

Суды согласились с увольнением дистанционщика за прогул из-за отказа ехать в командировку

Работник был принят в организацию с условием выполнения трудовой функции дистанционно. В связи с производственной необходимостью работодатель направил его в командировку в другой город, ознакомил с приказом, приобрел билеты к месту следования и забронировал гостиницу для проживания сотрудника на период командировки. Однако в служебную командировку работник не поехал, в месте, куда ему следовало прибыть для выполнения служебного задания, отсутствовал. Работодателем составлены акты о нарушении трудовой дисциплины, а с работника затребованы письменные объяснения. В связи с отсутствием на рабочем месте без уважительных причин сотрудника уволили за прогул. Действия работодателя он обжаловал.

Суд первой инстанции требования работника удовлетворил частично, однако апелляция с ним не согласилась, отказав в удовлетворении иска полностью. Суд апелляционной инстанции указал, что работодатель имеет право вызвать работника в командировку, если это связано с исполнением трудовых обязанностей, даже если он работает дистанционно, при условии, что такие действия соответствуют должностным обязанностям работника. Истцу была направлена вся необходимая информация: адрес рабочего места в командировке, режим работы, подтверждение наличия технической возможности выполнять работу и т.п. В свою очередь, истец не представил письменных объяснений своего отсутствия, не явился в командировку без уважительных причин, не сообщил о невозможности явки, тем самым нарушил трудовую дисциплину. Привлечение истца к дисциплинарной ответственности суд признал правомерным, поскольку факт ненадлежащего исполнения работником возложенных на него служебных обязанностей подтвержден, порядок, процедура и сроки применения дисциплинарного взыскания соблюдены, тяжесть совершенного работником проступка при выборе вида взыскания учтена. Суд кассационной инстанции с данными выводами согласился. При таких обстоятельствах иски

Вестник МПО



Октябрь 2025

требования истца признаны необоснованными и не подлежащими удовлетворению.

Подробнее: Определение 3-го КСОЮ от 24.09.2025 г. № 88-14641/2025.

Роструд: в некоторых случаях возложить на работника обязанности временно отсутствующего сотрудника можно и без его согласия

Роструд напомнил, что, по общему правилу, возложение на работника дополнительной работы, в том числе на время отсутствия другого работника, возможно только с его согласия и за дополнительную плату.

Однако если работник является заместителем отсутствующего работника и соответствующие обязанности указаны в его должностной инструкции/трудовом договоре, выполнение таких обязанностей не требует получения согласия работника.

Подробнее: https://t.me/rostrud_official/3948.

ТК РФ: внесены уточнения в части продолжительности периода приостановления действия трудового договора и его продления на период нетрудоспособности

Согласно вступившим в силу поправкам в статью 351.7 ТК РФ в период приостановления действия трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации, заключившим контракт о прохождении военной службы или добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ или войска национальной гвардии, включается также период со дня, следующего за днем окончания прохождения такой службы либо окончания действия контракта, но не более трех месяцев.

Кроме того, теперь указанный период подлежит продлению в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей после

Вестник МПО



Октябрь 2025

окончания прохождения им военной службы либо окончания действия заключенного им контракта. Данная поправка призвана защитить от увольнения работников, которые по состоянию здоровья не могут приступить к работе в течение трех месяцев после службы, поскольку ранее в таком случае работодатель имел право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе на основании пункта 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ.

Подробнее: Федеральный закон от 29.09.2025 г. № 364-ФЗ.

Роструд: при прогуле рабочий год для расчета отпуска сдвигается

Ведомство напомнило, что в силу части второй статьи 121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ. Таким образом, в случае прогула рабочий год для расчета отпуска сдвигается.

Аналогичного мнения Роструд придерживался и ранее, отмечая при этом что под прогулом в целях расчета стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, следует понимать отсутствие на работе не менее одного дня.

**Подробнее: https://t.me/rostrud_official/3913,
онлайнинспекция.рф/questions/view/159654.**

Суды вновь согласились с наказанием за отказ от медосмотра

Работника с вредными условиями труда направили на периодический медосмотр. В медицинском учреждении провести его не смогли, поскольку работник не дал согласия на медицинские вмешательства.

Вестник МПО



Октябрь 2025

В этой связи приказом работодателя сотрудник был отстранен от работы. Кроме того, к нему было применено дисциплинарное взыскание в виде замечания за неисполнение требований должностной инструкции. Посчитав свои права нарушенными, работник обратился в суд.

Три инстанции поддержали работодателя. Занимаемая работником должность связана с вредными условиями труда, в связи с чем он обязан проходить предварительный и периодический медицинский осмотр в установленном порядке, а работодатель обязан организовать его прохождение. Непрохождение работником медосмотра по направлению работодателя является основанием для отстранения от работы, а невыполнение требований должностной инструкции – основанием для применения дисциплинарного взыскания. Процедурных нарушений судами не установлено. Действия работодателя признаны правомерными.

Стоит отметить, что суды и ранее занимали подобную позицию в аналогичных спорах.

Подробнее: Определение 1-го КСОЮ от 02.09.2025 г. по делу № 88-21930/2025.