

Сотрудник не вышел на работу после перемещения суды поддержали увольнение за прогул

В трудовом договоре с сотрудником не указали конкретный адрес места работы. Его перевели на новое рабочее место по другому адресу, функции и другие условия не изменили. Работник не согласился с перемещением, его уволили за прогул. Он обратился в суд, так как был все время на прежнем месте.

Три инстанции поддержали работодателя. При перемещении согласие персонала не нужно. Сотрудник не доказал, что находился на рабочем месте по старому адресу, поэтому увольнение правомерно.

Отметим, если после отказа от перемещения работник продолжает выполнять обязанности на старом месте, увольнять его рискованно. Например, Мосгорсуд в подобной ситуации указал: дисциплинарный проступок заключался в отказе выполнять распоряжение о перемещении, а не в прогуле. Работника восстановили.

Документ: Определение 2-го КСОЮ от 14.04.2022 N 88-8870/2022

[Читайте эту новость в КонсультантПлюс](#)