



Правовая инспекция труда Профсоюза

КАЛУЖСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ

<https://www.eseur.ru/kaluga/>

**Информационный листок №12**

**Судебная практика**

**Работнику не выдали копии коллективных договоров - суды нарушений не увидели**

Сотруднику не предоставили копии коллективных договоров в старой и действующей редакциях. Он [обратился](#) в суд.

Три инстанции [сочли](#) действия работодателя законными. Он не обязан выдавать копии локальных нормативных актов, в том числе коллективных договоров. Такие документы не связаны с работой сотрудника и не содержат сведений о его функциях. С ними достаточно ознакомить при трудоустройстве.

Подобная позиция встречалась в практике и ранее, например у [1-го КСОЮ](#).

Документ: [Определение](#) 7-го КСОЮ от 02.03.2023 N 88-3895/2023

**Суд согласился с наказанием сотрудника, который в рабочее время проходил вакцинацию**

Сотрудник пришел на работу не вовремя и не пояснил причину. Ему объявили замечание из-за того, что его не было больше 4 часов. Работник с наказанием не согласился и [обратился](#) в суд. На заседании он заявил, что в этот день проходил ревакцинацию от COVID-19, и предъявил сертификат.

Три инстанции [не признали](#) уважительной причину, по которой сотрудник отсутствовал. На вакцинацию он мог сходить в нерабочее время. Медорганизации проводят ее в том числе в выходные.

Какие причины отсутствия на рабочем месте считают уважительными, подскажет [готовое решение](#).

Документ: [Определение](#) 2-го КСОЮ от 21.02.2023 по делу N 88-5352/2023

**Суд не поддержал увольнение совместителя: основной сотрудник расторг договор, не приступив к работе**

Трудовые отношения с совместителем [прекратили](#), так как решили взять основного сотрудника. Заранее заключили с ним договор, однако тот [передумал](#) выходить на работу. Приказ о приеме [подписали](#) в один день с приказом об увольнении.

Апелляция восстановила совместителя. Она [учла](#), что основной сотрудник не приступил к выполнению обязанностей, работодатель не представил иные заверенные кадровые документы, не подтвердил факт приема. 2-й КСОЮ [поддержал подход](#).

В практике 3-го КСОЮ также встречался пример, когда суд [учел](#), что основной сотрудник не начал работать.

Документ: [Определение](#) 2-го КСОЮ от 16.02.2023 по делу N 88-3616/2023

