



Судебная практика

Суды напомнили: нельзя уволить работника на основании заключения периодического медосмотра

На периодическом медосмотре у водителя выявили противопоказания к работе, о чем составили заключение. Сотрудника отстранили, уведомили об отсутствии подходящих по здоровью вакансий, а затем уволили. Заключение врачебной комиссии по результатам экспертизы профпригодности тоже получили, но уже после того, как расторгли трудовой договор.

При повторном рассмотрении суды признали действия организации незаконными. Уволить можно только на основании медзаключения экспертизы профпригодности. Его не заменяет документ, который составили по результатам предварительного или периодического медосмотра.

Кассация также отклонила доводы о том, что заключение экспертизы профпригодности оформлено той же датой и той же организацией, что и периодический медосмотр. Его не указали в приказе об увольнении.

Отметим, что к схожему выводу приходили и другие суды, в частности 7-й КСОЮ.

[Определение 4-го КСОЮ от 27.08.2025 N 88-18401/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Суды согласились с наказанием за отказ от прохождения медосмотра

Специалиста, должность которого связана с вредными условиями труда, направили на периодический медосмотр. Провести его не смогли, поскольку работник не подписал согласие на медицинские вмешательства. Специалиста отстранили от работы и вынесли замечание. Действия организации он оспорил.

Три инстанции поддержали работодателя. Сотруднику следовало пройти медосмотр по направлению организации, эта обязанность предусмотрена в должностной инструкции. Он не исполнил ее без уважительной причины. Его правомерно отстранили от работы и вынесли взыскание за нарушение трудовой дисциплины.

Отметим, что суды, например 2-й КСОЮ, и ранее соглашались с наказанием сотрудников, которые отказывались или уклонялись от прохождения обязательного медосмотра.

[Определение 1-го КСОЮ от 02.09.2025 по делу N 88-21930/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Суды снова отметили, что на одноименных должностях могут быть разные оклады

Сотрудник среди прочего счел дискриминацией то, что ему установили оклад меньше, чем другим работникам на той же должности. Он обратился в суд.

Три инстанции встали на сторону работодателя. Он вправе индивидуально определять размер оплаты труда. Работа в одной и той же должности не означает ее одинаковые объем, сложность и количество. У других сотрудников было больше обязанностей.

Отметим: сходный вывод также встречался в практике других судов, например 3-го КСОЮ. Роструд же считает, что на ставках с одними и теми же названиями, но с разными обязанностями зарплата может отличаться за счет надбавок и премий.

[Определение 1-го КСОЮ от 29.07.2025 N 88-17352/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Из-за болезни работника его отпуск продлили, а не перенесли на иные даты – суды нарушений не увидели

Сотруднику перенесли отпуск. В первый день отпуска он оформил больничный. Работодатель вновь передвинул отдых, чтобы предоставить его сразу после выздоровления. Сотрудник обратился в суд. Он заявил, что, для того чтобы перенести отпуск, с ним должны были согласовать новые даты, поскольку отдыхать он еще не начал.

Три инстанции встали на сторону работодателя. Тот правомерно передвинул дату начала отпуска, чтобы сотрудник смог отдохнуть сразу после больничного.

Отметим, что на наличие у работодателя права продлевать отпуск сотрудника из-за болезни, а не переносить его указывал



и Роструд.

[Определение 7-го КСОЮ от 09.09.2025 по делу N 88-11707/2025](#)

Кассационные суды общей юрисдикции

Обзор подготовлен специалистами компании [«КонсультантПлюс»](#)