**СПОРНЫЕ СИТУАЦИИ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ В СВЯЗИ С НЕОДНОКРАТНЫМ**

**НЕИСПОЛНЕНИЕМ РАБОТНИКОМ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ**

|  |  |
| --- | --- |
|  | См. также: Важнейшая практика по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ  |

1. Отсутствие неоднократности совершения дисциплинарного проступка при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ >>>

2. Оспаривание факта совершения дисциплинарного проступка в случае увольнения за неоднократное неисполнение обязанностей >>>

3. Несоблюдение срока применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за неоднократное неисполнение обязанностей >>>

4. Несоблюдение процедуры применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за неоднократное неисполнение обязанностей >>>

5. Соответствие тяжести совершенного проступка виду дисциплинарного взыскания - увольнению >>>

6. Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в период беременности, временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске >>>

7. Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры об увольнении в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей (таблица последствий) >>>

**1. Отсутствие неоднократности совершения дисциплинарного проступка при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**

|  |
| --- |
| **Суть споров**  |

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Под неоднократным неисполнением трудовых обязанностей понимается повторное нарушение работником трудовой дисциплины при наличии неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания (п. п. 33, 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания (абз. 3 п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Согласно ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Если увольнение стало причиной спора, в котором работник оспаривает применение всех либо некоторых дисциплинарных взысканий, наложенных на него до издания приказа об увольнении, то его разрешение будет зависеть от оценки судом законности и обоснованности привлечения к дисциплинарной ответственности с учетом соблюдения сроков на оспаривание (Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за второй квартал 2007 года).

1.1. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если приказ о применении первого дисциплинарного взыскания признан судом незаконным? >>>

1.2. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если за проступки к работнику уже были применены дисциплинарные взыскания? >>>

1.3. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если все или часть дисциплинарных проступков работник совершил до перевода на другую должность? >>>

1.4. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если нарушение, послужившее поводом к увольнению, работник совершил до применения к нему первого дисциплинарного взыскания? >>>

1.5. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей при обнаружении работодателем в один день нескольких нарушений трудовой дисциплины? >>>

1.6. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если в ходе проверки выявлено несколько нарушений трудовой дисциплины и работник ранее к дисциплинарной ответственности не привлекался? >>>

**См. также:**

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры об увольнении в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей >>>

**1.1. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если приказ о применении первого дисциплинарного взыскания признан судом незаконным?**

Существует судебная практика, из которой следует, что увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Вывод основан на том, что если привлечение работника к дисциплинарной ответственности за допущенное ранее нарушение признано незаконным, то признак неоднократности совершения дисциплинарного проступка исключается, следовательно, увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является незаконным.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 09.11.2012 N 60-АПГ12-7

**Требования работника:** признать приказы о наложении дисциплинарных взысканий незаконными, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник, имеющий дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора, был уволен на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за повторное неисполнение трудовых обязанностей. Приказы о наложении дисциплинарных взысканий признаны незаконными.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ увольнение за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей может быть применено к работнику только в случае, если он имеет дисциплинарное взыскание. Поскольку дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора и увольнения были наложены с нарушением требований закона, работник подлежит восстановлению в прежней должности.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 09.03.2023 N 88-1964/2023

**Требования работника:** признать приказы о наложении дисциплинарных взысканий незаконными, изменить дату и формулировку основания увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работник, имеющий дисциплинарные взыскания в виде выговора, за повторное нарушение уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Приказы о наложении выговоров суд признал незаконными.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решения нижестоящих судов оставлены без изменения.

Признание незаконными приказов, которые легли в основу увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является безусловным основанием и для признания незаконными приказов о расторжении трудового договора.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 22.03.2016 по делу N 33-412/2016

**Требования работника:** признать приказы о наложении дисциплинарных взысканий незаконными, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница, имеющая выговор, за повторное нарушение уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора суд признал незаконным.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Поскольку приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора является незаконным, отсутствует признак неоднократности неисполнения трудовых обязанностей.

Апелляционное определение Омского областного суда по делу N 33-4182/2015

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник, имеющий выговор, уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора признан незаконным.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Поскольку дисциплинарное взыскание в виде выговора признано незаконным, признак неоднократности неисполнения трудовых обязанностей, необходимый для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, отсутствует.

Определение Московского городского суда от 22.12.2014 N 4г/7-11104/14

**Требования работника:** признать приказы о наложении дисциплинарных взысканий незаконными, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница, имеющая дисциплинарные взыскания в виде выговоров, была уволена на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за повторное неисполнение трудовых обязанностей. Приказы о наложении дисциплинарных взысканий признаны незаконными.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение оставлены в силе.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ увольнение за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей может быть применено к работнику только в случае, если он имеет дисциплинарное взыскание. Поскольку дисциплинарные взыскания в виде выговоров признаны незаконными, у работодателя отсутствовали основания для увольнения.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 17.07.2013 по делу N 33-685/2013

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник, имеющий выговор, был уволен на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за повторное нарушение трудовых обязанностей. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора признан незаконным.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Согласно п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут за повторное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей только в случае, если работник имеет дисциплинарное взыскание. Поскольку приказ о применении первого дисциплинарного взыскания признан незаконным, то признак неоднократности неисполнения трудовых обязанностей отсутствует.

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 03.06.2013 N 33-8079

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница, имеющая выговор, была уволена на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за повторное неисполнение трудовых обязанностей. Приказ о наложении первого дисциплинарного взыскания суд признал незаконным.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Поскольку приказ о дисциплинарном взыскании в виде выговора является незаконным, то нельзя сделать вывод о неоднократном неисполнении работницей должностных обязанностей. Следовательно, основания для ее увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ отсутствуют.

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.05.2013 N 33-5603/13

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник, имеющий выговор, был уволен на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за повторное неисполнение трудовых обязанностей. Приказ о наложении первого дисциплинарного взыскания суд признал незаконным.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ увольнение за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей может быть применено к работнику только в случае, если он имеет дисциплинарное взыскание. Поскольку первое дисциплинарное взыскание в виде выговора применено с нарушением требований Трудового кодекса РФ, второе взыскание в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не может быть признано законным.

Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 01.03.2012 N 33-3097/2012

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник, имеющий выговор, был уволен за повторное неисполнение трудовых обязанностей на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Суд признал приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора незаконным.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Отсутствует признак неоднократности неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей, так как приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора на основании представленных доказательств, показаний сторон, свидетелей признан незаконным.

Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается только в том случае, если он имеет взыскание, сохраняющее силу, и вновь совершил дисциплинарный проступок.

Определение Московского городского суда от 12.10.2011 по делу N 33-32696

**Требования работника:** отменить приказы о наложении дисциплинарных взысканий, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник был уволен на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В основу увольнения были положены выводы акта комплексной проверки и приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Доказательств наличия вины в действиях работника, которые могли бы послужить основанием для наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора, работодателем не представлено. Приказ, в соответствии с которым работнику объявлен выговор, подлежит отмене.

Для расторжения трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ необходимо неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, которого ввиду отмены приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора не имеется.

Определение Ленинградского областного суда от 15.09.2011 N 33-4636/2011

**Требования работника:** признать незаконным приказ об объявлении замечания, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник был уволен на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Первое дисциплинарное взыскание было признано судом незаконным.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Наличие признака повторности нарушения трудовой дисциплины после привлечения работника к дисциплинарной ответственности является обязательным при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Учитывая, что судом был признан незаконным приказ об объявлении работнику замечания, основание для увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ отсутствует.

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 25.07.2014 по делу N 33-9883/2014

Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.07.2011 N 33-11179/2011

Определение Московского городского суда от 14.06.2011 по делу N 4г/5-4627/11

Кассационное определение Смоленского областного суда от 26.04.2011 по делу N 33-1290

**1.2. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если за проступки к работнику уже были применены дисциплинарные взыскания?**

Существует судебная практика, из которой следует, что увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Вывод основан на том, что применение двух дисциплинарных взысканий за один проступок противоречит принципу недопустимости привлечения к ответственности повторно за одно правонарушение. Этот принцип закреплен ст. 193 ТК РФ.

В то же время анализ судебных постановлений апелляционной и кассационной инстанций показывает, что нижестоящие суды иногда выносят решения в пользу работодателя, ссылаясь на то, что порядок привлечения к дисциплинарной ответственности не нарушен.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Верховного суда Чувашской Республики от 11.03.2015 по делу N 33-1061/2015

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница совершила два проступка, за каждый из которых к ней было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора. Уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

За нарушение, явившееся основанием для применения выговора, к работнице позднее применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения. Работодатель нарушил положения ч. 5 ст. 193 ТК РФ, допускающей применение только одного дисциплинарного взыскания за каждый проступок.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 16.01.2014 по делу N 33-371

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, изменить формулировку основания и дату увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работница была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Поводом к увольнению послужил проступок, за который она ранее была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде выговора.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работница была дважды привлечена к дисциплинарной ответственности за одно и то же нарушение трудовой дисциплины, что противоречит ч. 5 ст. 193 ТК РФ, согласно которой за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Поскольку после привлечения к дисциплинарной ответственности в виде выговора нового проступка работница не совершала, оснований для ее увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не имелось.

Апелляционное определение Иркутского областного суда от 14.06.2013 по делу N 33-3899/13

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Основанием увольнения послужили ранее изданные приказы о наложении дисциплинарных взысканий.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Приказ об увольнении издан не на основании новых фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения работницей должностных обязанностей, а в связи с нарушениями, за которые к ней уже были применены дисциплинарные взыскания. Следовательно, данный приказ вынесен с нарушением требований ч. 5 ст. 193 ТК РФ, предусматривающей применение за каждый дисциплинарный проступок только одного дисциплинарного взыскания.

Апелляционное определение Новосибирского областного суда от 04.06.2013 по делу N 33-4030/2013

**Требования работника:** признать незаконным приказ об увольнении, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Из приказа об увольнении следует, что основанием для него послужило не совершение дисциплинарного проступка, а приказы о ранее примененных дисциплинарных взысканиях.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Приказ о прекращении действия трудового договора вынесен с нарушением требований ч. 5 ст. 193 ТК РФ, предусматривающей применение за каждый дисциплинарный проступок только одного дисциплинарного взыскания.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Марий Эл от 18.04.2013 по делу N 33-666/2013

**Требования работника:** признать приказы о наложении дисциплинарных взысканий незаконными, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение дисциплинарных проступков, за которые он ранее был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговоров.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Приказ об увольнении издан не на основании выявления новых фактов неисполнения или ненадлежащего исполнения работником своих должностных обязанностей, а в связи с совершением проступков, за которые он уже был подвергнут дисциплинарным взысканиям. Следовательно, приказ вынесен с нарушением требований ч. 5 ст. 193 ТК РФ, предусматривающей, что за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 28.03.2013 по делу N 33-3290/2013

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** На основании промежуточных результатов проверки к работнице было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора. По факту выявленных нарушений проверка продолжилась, по ее окончании работница была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Указание на то, какой дисциплинарный проступок был совершен ею после привлечения к дисциплинарной ответственности и до решения работодателя о расторжении трудового договора, в приказе об увольнении отсутствует.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно в случае повторного совершения дисциплинарного проступка, т.е. когда нарушение дисциплины допущено после привлечения работника к ответственности.

За один и тот же дисциплинарный проступок к работнице было применено два дисциплинарных взыскания в виде выговора и увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, что противоречит требованиям ч. 5 ст. 193 ТК РФ. У работодателя отсутствовали основания для расторжения трудового договора.

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 29.01.2013 по делу N 33-320

**Требования работника:** отменить приказ об увольнении, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение дисциплинарных проступков, за которые он ранее был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговоров.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Увольнение является одним из видов дисциплинарного взыскания за совершение проступка, если ранее к работнику применялись дисциплинарные взыскания.

После привлечения к дисциплинарной ответственности в виде выговоров работник не допускал неисполнения трудовых обязанностей, но уволен за проступки, за которые уже были применены дисциплинарные взыскания.

Апелляционное определение Московского городского суда от 20.12.2012 по делу N 11-26632

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за дисциплинарные проступки, за которые к ней уже были применены взыскания в виде выговоров.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Совершенные работницей дисциплинарные проступки не могли служить основанием для издания приказа об увольнении, поскольку за них она уже была привлечена к дисциплинарной ответственности.

Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2012 по делу N 11-29566

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение дисциплинарных проступков, за которые ранее к нему уже были применены взыскания в виде выговоров.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Увольнение работника по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является самостоятельным дисциплинарным взысканием. Оно применяется за совершение конкретного дисциплинарного проступка, послужившего поводом к увольнению, при условии, что работник имеет дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено на момент повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей.

Работодатель повторно привлек работника к дисциплинарной ответственности, что прямо запрещено ч. 5 ст. 193 ТК РФ.

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 07.11.2012 по делу N 33-9457

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение дисциплинарных проступков, за которые она ранее была привлечена к дисциплинарной ответственности в виде замечания и выговора.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Согласно ст. 193 ТК РФ не допускается применение двух и более дисциплинарных взысканий за один проступок. Проступки, за которые работница уже была привлечена к дисциплинарной ответственности, не могли служить основанием для издания приказа об увольнении.

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 22.08.2012 по делу N 33-7194

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работнице был объявлен выговор за неисполнение приказа о ежемесячном предоставлении отчета. Через три дня после объявления выговора работница уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неисполнение того же приказа до истечения срока предоставления отчета за очередной месяц.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Несостоятельны доводы работодателя о том, работница уволена за длящееся невыполнение должностных обязанностей. Увольнение произведено за невыполнение тех должностных обязанностей в тот период времени, за который работница уже была привлечена к ответственности в виде выговора. Оснований для увольнения за тот же дисциплинарный проступок у работодателя не имелось.

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 09.08.2012 по делу N 33-9300

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за нарушения, в отношении которых к нему уже применено дисциплинарное взыскание в виде выговора.

Отсутствуют доказательства, что до издания приказа об увольнении работник вновь совершил проступок, или продолжалось нарушение трудовой дисциплины, за которое он был ранее наказан.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Дисциплинарный проступок, а именно ненадлежащее руководство вверенным ему структурным подразделением, повлекшее приостановление работы организации, фактически заключался в ненадлежащем исполнении работником должностных обязанностей, что и было основанием для применения взыскания в виде выговора. За один и тот же дисциплинарный проступок, выразившийся в несоблюдении требований должностной инструкции при одних и тех же фактических обстоятельствах, было применено два дисциплинарных взыскания: выговор и увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Следовательно, увольнение работника противоречит требованиям ч. 5 ст. 193 ТК РФ.

Создание работодателем искусственных условий для увольнения работника путем дробления одного дисциплинарного проступка на составные части (нарушение должностных обязанностей и ненадлежащее руководство вверенным ему структурным подразделением) не соответствует положениям трудового законодательства.

Апелляционное определение Суда Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 07.08.2012 по делу N 33-3456/2012

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за проступок, за который ранее ей был объявлен выговор.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Повторное наложение взыскания за проступок, за который работница уже привлекалась к дисциплинарной ответственности, противоречит принципу справедливости, согласно которому запрещено двойное наказание за одно правонарушение.

Определение Липецкого областного суда от 24.10.2011 по делу N 33-2965/2011г.

**Требования работника:** восстановить на работе, отменить приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности.

**Обстоятельства дела:** Работник был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Основанием для увольнения явилось несколько приказов о применении к работнику дисциплинарных взысканий в виде выговоров. При этом нового проступка работник не совершал.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Поскольку за совершенный проступок на работника было наложено взыскание в виде выговора, то увольнение за тот же проступок нельзя признать законным.

Определение Московского городского суда от 18.10.2011 по делу N 33-33613

**Требования работника:** отменить приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работодатель уволил работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за те же проступки, за которые ранее к нему уже были применены дисциплинарные взыскания в виде замечания и выговора.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель, увольняя работника, в нарушение требований ст. 193 ТК РФ применил повторное взыскание за одни и те же проступки.

Для увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должно быть основание в виде проступка, совершенного работником после применения к нему дисциплинарного взыскания.

Довод работодателя о праве уволить работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при наличии двух взысканий, не дожидаясь совершения нового дисциплинарного проступка, является ошибочным, основанным на неправильном толковании указанной нормы.

Определение Московского городского суда от 22.09.2011 по делу N 4г/8-7416

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница имела несколько действующих дисциплинарных взысканий и была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за проступок, за который ей уже был объявлен выговор.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работница была уволена по совокупности дисциплинарных проступков, за каждый из которых она уже привлекалась к дисциплинарной ответственности, что законом не допускается. В связи с этим у работодателя отсутствовало основание для увольнения работницы по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 30.07.2015 по делу N 33-4665/2015

Апелляционное определение Московского областного суда от 01.07.2015 по делу N 33-14345/2015

Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 15.12.2014 по делу N 33-4535/2014

Апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2013 по делу N 11-37807

Определение Московского городского суда от 22.11.2013 N 4г/8-11376

Апелляционное определение Пермского краевого суда от 14.10.2013 по делу N 33-9815

Апелляционное определение Тамбовского областного суда от 30.09.2013 по делу N 33-2712/2013

Апелляционное определение Омского областного суда от 19.09.2013 по делу N 33-6017/2013

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.09.2013 по делу N 11-27093

Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 02.07.2013 по делу N 33-5844/2013

Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 18.06.2013 по делу N 33-533/2013

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 17.10.2012 по делу N 33-9125

**1.3. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если все или часть дисциплинарных проступков работник совершил до перевода на другую должность?**

По этому вопросу есть две точки зрения.

**Позиция 1.** Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Вывод основан на том, что работник может быть уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ только с той должности, по которой он совершил дисциплинарный проступок, при наличии дисциплинарного взыскания по той же должности.

**Позиция 2.** В то же время есть судебное постановление, которым увольнение в данной ситуации признано правомерным.

Вывод основан на следующем. Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается, если подтвержден факт неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей. При этом не имеет значения, какую должность занимал работник в момент совершения дисциплинарных проступков.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

**Позиция 1.** Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если все или часть дисциплинарных проступков работник совершил до перевода на другую должность, неправомерно.

Определение Верховного Суда РФ от 29.10.2009 N 5-В09-110

**Требования работника:** признать приказы о наложении дисциплинарных взысканий незаконными, изменить дату и формулировку основания увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работница была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Основанием для расторжения трудового договора явились действия работницы при исполнении трудовых обязанностей в прежней должности. После перевода на новую должность она проступков не совершала.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Увольнение работницы было произведено с должности, по которой она дисциплинарного проступка не совершала.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Московского городского суда от 24.12.2012 по делу N 11-28520/2012

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник совершил дисциплинарные проступки, исполняя трудовые обязанности по должности, на которую он был переведен для замещения временно отсутствующего работника. Уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ после возвращения на прежнюю должность.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Работник был уволен с должности, по которой дисциплинарных проступков не совершал. Оснований для увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не имелось.

**Позиция 2.** Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если все или часть дисциплинарных проступков работник совершил до перевода на другую должность, правомерно.

Апелляционное определение Московского областного суда от 15.02.2016 по делу N 33-199/2016

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, изменить дату и формулировку основания увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работник, имеющий дисциплинарные взыскания, был переведен на другую должность. После перевода он совершил новый проступок, за который был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель был вправе расторгнуть трудовой договор по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку ранее к работнику были применены дисциплинарные взыскания и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей они не сняты и не погашены.

Несостоятелен довод работника о том, что он не мог быть уволен по указанному основанию, поскольку предыдущие взыскания получил при исполнении обязанностей по другой должности. Значение в данном случае имеет то, что работник неоднократно в течение года нарушал трудовую дисциплину вне зависимости от того, какую должность он занимал.

**1.4. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если нарушение, послужившее поводом к увольнению, работник совершил до применения к нему первого дисциплинарного взыскания?**

Существует судебная практика, из которой следует, что увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Вывод основан на том, что в момент совершения проступка, который послужил поводом к увольнению, работник не имел действующих дисциплинарных взысканий. Таким образом, признак неоднократности совершения дисциплинарного проступка отсутствует.

В то же время анализ постановлений апелляционной инстанции показывает: нижестоящие суды вынесли решение в пользу работодателя, посчитав, что порядок применения дисциплинарных взысканий соблюден.

**Важно!** В Апелляционном определении от 28.04.2015 по делу N 33-12694/2015 Московский городской суд высказал иную точку зрения по данному вопросу. Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ было признано правомерным, несмотря на то что нарушение, послужившее поводом к увольнению, работник совершил до применения к нему первого дисциплинарного взыскания.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 11.04.2014 N 78-АПГ14-8

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Нарушение, послужившее поводом к увольнению, совершено до применения к нему дисциплинарного взыскания в виде выговора.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель вправе уволить работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при условии, что ранее к работнику было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей такое взыскание не снято и не погашено.

Указанное условие увольнения в данном случае не соблюдено, поскольку нарушение, послужившее поводом к увольнению, было совершено работником при отсутствии у него дисциплинарных взысканий.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Московского городского суда от 22.01.2018 N 33-1771/2018

**Требования работника:** признать незаконным и отменить приказ об увольнении, изменить формулировку основания увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Нарушение, послужившее поводом к увольнению, совершено до применения к работнику первого из дисциплинарных взысканий.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

На момент совершения проступка, послужившего поводом для увольнения, у работника не было непогашенных дисциплинарных взысканий. Следовательно, основания для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ отсутствуют.

Апелляционное определение Московского городского суда от 30.08.2017 N 33-28690/2017

**Требования работника:** изменить формулировку основания увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Нарушение, послужившее поводом к увольнению, совершено до применения к работнику дисциплинарного взыскания в виде замечания.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Поскольку на момент совершения проступка, послужившего поводом для увольнения, работник не имел непогашенных дисциплинарных взысканий, основания для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ отсутствуют.

Апелляционное определение Пермского краевого суда от 16.03.2015 по делу N 33-2467-2015

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Нарушение, послужившее поводом для увольнения, работница допустила до применения к ней первого дисциплинарного взыскания.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается при условии, что ранее к работнику было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено. Следовательно, трудовой договор с работницей мог быть расторгнут по указанному основанию только в том случае, если бы при наличии неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания она вновь совершила проступок.

Апелляционное определение Мурманского областного суда от 14.01.2015 N 33-79-2015

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Нарушение, послужившее поводом для увольнения, работница допустила до применения к ней первого дисциплинарного взыскания.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

На момент совершения проступка, послужившего поводом для увольнения, работница не имела дисциплинарных взысканий. Следовательно, работодателем при увольнении не были соблюдены требования п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Апелляционное определение Оренбургского областного суда от 27.11.2012 по делу N 33-6788/2012

**Требования работника:** признать незаконным и отменить приказ об увольнении.

**Обстоятельства дела:** Работница уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Нарушение, послужившее поводом к ее увольнению, произошло до применения к ней дисциплинарных взысканий в виде выговоров.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Увольнение на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно только за нарушения, на момент совершения которых работник имеет дисциплинарное взыскание. Нарушение трудовой дисциплины, за которое работница уволена, было допущено до применения к ней дисциплинарных взысканий в виде выговоров. Следовательно, на момент совершения данного проступка она не имела дисциплинарных взысканий.

Определение Московского городского суда от 16.11.2011 по делу N 33-36751

**Требования работника:** отменить приказы о наложении дисциплинарных взысканий, изменить формулировку увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Нарушение, послужившее поводом к его увольнению, произошло до применения к нему дисциплинарных взысканий в виде выговоров. После наложения на него взыскания в виде выговора работник дисциплинарных проступков не совершал.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Дисциплинарный проступок, который явился поводом к увольнению работника, имел место тогда, когда на него не было наложено ни одного дисциплинарного взыскания. В связи с этим данный проступок не мог являться поводом к его увольнению по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Апелляционное определение Московского городского суда от 06.04.2015 N 33-11199/15

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.04.2014 N 33-5770/2014

Определение Московского городского суда от 04.07.2011 по делу N 33-20433

**1.5. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей при обнаружении работодателем в один день нескольких нарушений трудовой дисциплины?**

Существует судебное постановление, которым увольнение в данной ситуации признано неправомерным.

Вывод основан на том, что если одновременно выявлено несколько нарушений трудовых обязанностей и одни из них послужили основанием для наложения дисциплинарных взысканий в виде выговоров, а другие - для расторжения трудового договора, то взыскания, примененные до увольнения, не оказывают дисциплинирующего воздействия на работника.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.01.2012 N 33-815

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работницей было допущено три нарушения. О наличии оснований для ее привлечения к дисциплинарной ответственности по всем трем случаям работодатель узнал одновременно из одних и тех же документов. По двум первым нарушениям работнице объявлены выговоры, за третье нарушение применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции в части восстановления на работе оставлено в силе.

Увольнение последовало за нарушение, имевшее место на момент издания двух приказов о применении к работнице дисциплинарных взысканий. Все три приказа были направлены работнице одновременно. В связи с этим нельзя говорить о повторном нарушении трудовых обязанностей после применения к ней дисциплинарных взысканий или о том, что неисполнение или ненадлежащее исполнение работницей трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение взыскания.

**1.6. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если в ходе проверки выявлено несколько нарушений трудовой дисциплины и работник ранее к дисциплинарной ответственности не привлекался?**

Есть судебное постановление, которым увольнение в такой ситуации признано неправомерным.

Вывод основан на том, что несколько нарушений трудовой дисциплины, выявленных в ходе одной проверки, не могут служить основанием для увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Увольнение по указанному основанию возможно, если работник после применения к нему взыскания повторно совершил дисциплинарный проступок.

В то же время анализ постановления кассационной инстанции показывает: нижестоящие суды вынесли решение в пользу работодателя, ссылаясь на то, что на момент увольнения работник уже имел дисциплинарное взыскание.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Определение Верховного Суда РФ от 24.07.2017 N 5-КГ17-96

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** По итогам служебной проверки выявлены два дисциплинарных проступка. За одно нарушение к работнику применено дисциплинарное взыскание в виде замечания, за другое - увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение отменены. Дело направлено на новое рассмотрение.

На момент совершения проступка, послужившего поводом к увольнению, работник не имел дисциплинарных взысканий и после привлечения его к дисциплинарной ответственности в виде замечания не совершал какого-либо дисциплинарного проступка. Следовательно, у работодателя отсутствовали основания для увольнения работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

**2. Оспаривание факта совершения дисциплинарного проступка в случае увольнения за неоднократное неисполнение обязанностей**

|  |
| --- |
| **Суть споров**  |

В соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допускается увольнение за совершение дисциплинарного проступка, если работник имеет неснятое или непогашенное дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Обязанность доказать, что дисциплинарное взыскание было наложено на работника с учетом его вины, возлагается на работодателя (п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Обязанностью работника является добросовестное исполнение возложенных на него трудовых обязанностей (абз. 2 ч. 2 ст. 21 ТК РФ). При приеме на работу работодатель должен ознакомить работника под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью (ч. 3 ст. 68 ТК РФ). Таким образом, неисполнение работником должностных обязанностей, с которыми он не был ознакомлен, не может являться дисциплинарным проступком.

Если увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ стало причиной спора, его разрешение будет зависеть от того, доказан ли работодателем факт совершения работником дисциплинарного проступка, явившегося основанием для увольнения.

2.1. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если отсутствует вина работника в совершении дисциплинарного проступка? >>>

**См. также:**

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры об увольнении в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей >>>

**2.1. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если отсутствует вина работника в совершении дисциплинарного проступка?**

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Вывод основан на том, что согласно ч. 1 ст. 192 ТК РФ дисциплинарным проступком является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником возложенных на него трудовых обязанностей по его вине. При отсутствии вины работника дисциплинарное взыскание работодатель применять не вправе.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Самарского областного суда от 23.05.2017 по делу N 33-6225/2017

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник, имеющий три неснятых выговора, уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за непредставление в срок оформленного в установленном порядке сводного графика отпусков.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

График отпусков не представлен в срок по независящим от воли работника причинам. Так как его вина не доказана, нарушение нельзя признать дисциплинарным проступком. Следовательно, у работодателя не было оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.04.2012 N 33-3962/2012

**Требования профсоюзной организации:** признать незаконными приказы о привлечении к дисциплинарной ответственности, об увольнении, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работодатель привлек работника к дисциплинарной ответственности за ненадлежащую организацию погрузочных работ, следствием которой явилось опрокидывание груза. Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования профсоюзной организации удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Вина работника не установлена, причинная связь между его действиями (бездействием) и наступившими последствиями отсутствует. Следовательно, привлечение работника к дисциплинарной ответственности незаконно.

**3. Несоблюдение срока применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за неоднократное неисполнение обязанностей**

|  |
| --- |
| **Суть споров**  |

В соответствии с ч. 3 и ч. 4 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть применено работодателем не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня его совершения работником.

В месячный срок не засчитываются время болезни работника, пребывания его в отпуске, время, необходимое на учет мнения представительного органа работников, и др. (ч. 3 ст. 193 ТК РФ, п. 34 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). В 6-месячный срок применения дисциплинарного взыскания со дня совершения проступка работником не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

Если работник подал заявление на увольнение по собственному желанию, работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание до истечения срока предупреждения об увольнении (п. 33 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Если увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ стало причиной спора, его разрешение будет зависеть от того, нарушил ли работодатель при привлечении работника к дисциплинарной ответственности установленные законом сроки.

3.1. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей после того, как истек двухнедельный срок предупреждения об увольнении по собственному желанию? >>>

3.2. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей после того, как истекли один месяц с момента обнаружения работодателем дисциплинарного проступка или шесть месяцев после его совершения работником? >>>

**См. также:**

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры об увольнении в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей >>>

**3.1. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей после того, как истек двухнедельный срок предупреждения об увольнении по собственному желанию?**

Существует судебная практика и статья автора, из которых следует, что увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Вывод основан на том, что по истечении срока предупреждения об увольнении по собственному желанию работник имеет право не выходить работу (ч. 5 ст. 80 ТК РФ). Трудовые отношения между работником и работодателем прекращаются, следовательно, увольнение на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ после истечения двухнедельного срока предупреждения является неправомерным.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Определение Московского городского суда от 14.12.2011 по делу N 33-41524

**Требования работника:** изменить формулировку основания увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работница была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ после истечения двухнедельного срока предупреждения работодателя об увольнении по собственному желанию.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Согласно ст. 80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. После уведомления работодателя об увольнении работница имела право не выходить на работу после истечения указанного срока. Однако работодатель без законных оснований не учел заявления работницы. Приказ о ее увольнении по истечении срока предупреждения он не издал, чем нарушил требование ст. 80 ТК РФ, увольнение по иному основанию произвел по истечении срока предупреждения работницей о своем увольнении по собственному желанию.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Определение Московского городского суда от 28.10.2011 по делу N 33-34926

**Требования работника:** признать незаконными дисциплинарные взыскания в виде выговоров; признать увольнение незаконным, изменить основание, формулировку и дату увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работник подал заявление об увольнении по собственному желанию. Однако его увольнение было произведено по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по истечении двухнедельного срока предупреждения работника об увольнении по собственному желанию.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Если работник выразил желание прекратить трудовые отношения, несогласие работодателя на прекращение трудового договора юридического значения не имеет. Работодатель вправе выражать свою волю исключительно при определении конкретной даты увольнения, в случае если работник просит уволить его до истечения срока, установленного для предупреждения об увольнении по собственному желанию.

По истечении двух недель после получения заявления об увольнении работодатель обязан был издать приказ об увольнении работника, выдать ему трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

Определение Московского городского суда от 16.06.2011 по делу N 33-17987

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, изменить основание увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работница подала заявление об увольнении по собственному желанию. Работодатель уволил ее по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ после истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Действия работодателя, который после истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по собственному желанию привлек работницу к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, являются незаконными, поскольку противоречат действующему трудовому законодательству.

Консультация эксперта, 2012

**Вывод и обоснование автора:** Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, за пределами двухнедельного срока предупреждения об увольнении по собственному желанию, т.е. после прекращения трудовых отношений, не может быть признано правомерным. По истечении данного срока работник имеет право прекратить работу, факт согласия или несогласия работодателя не оказывает влияния на прекращение трудового договора по инициативе работника.

**3.2. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей после того, как истекли один месяц с момента обнаружения работодателем дисциплинарного проступка или шесть месяцев после его совершения работником?**

Существует судебная практика, из которой следует, что увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Суды исходят из следующего. Привлечение работника к дисциплинарной ответственности за пределами сроков, установленных в ст. 193 ТК РФ, т.е. по истечении одного месяца после обнаружения работодателем дисциплинарного проступка или шести месяцев с момента его совершения работником, является нарушением положений трудового законодательства.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13.05.2021 N 88-5892/2021

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ позднее одного месяца со дня обнаружения проступка.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решения судов первой и апелляционной инстанции оставлены в силе.

Работодатель нарушил процедуру увольнения, поскольку привлек работницу к дисциплинарной ответственности с нарушением установленного ч. 3 ст. 193 ТК РФ одномесячного срока со дня обнаружения проступка.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Московского областного суда от 17.04.2013 по делу N 33-8729/2013

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ спустя год с момента совершения ею дисциплинарного проступка.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель нарушил процедуру увольнения, поскольку привлек работницу к дисциплинарной ответственности с нарушением установленного ч. 4 ст. 193 ТК РФ шестимесячного срока со дня совершения проступка.

Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 04.05.2011 N 33-6538

**Требования работника:** отменить приказ об увольнении, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ спустя девять месяцев с момента совершения им дисциплинарного проступка.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Нарушена предусмотренная ст. 193 ТК РФ процедура применения дисциплинарного взыскания. Срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности пропущен.

Определение Воронежского областного суда от 17.02.2011 по делу N 33-895

**Требования работника:** признать незаконными приказы о применении дисциплинарных взысканий, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница уволена за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работодатель привлек ее к дисциплинарной ответственности спустя несколько месяцев после обнаружения проступка.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Наложенное дисциплинарное взыскание в виде увольнения за неоднократное неисполнение без уважительных причин своих трудовых обязанностей незаконно, поскольку приказы о применении дисциплинарных взысканий вынесены с нарушением сроков привлечения к дисциплинарной ответственности (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

Определение Московского городского суда от 10.11.2010 по делу N 33-34816

**Требования работника:** отменить дисциплинарное взыскание, признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работодатель обнаружил совершенный работником дисциплинарный проступок через год и привлек его к дисциплинарной ответственности спустя еще год. Работник был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работник привлечен к дисциплинарной ответственности с нарушением установленного ч. 3 ст. 193 ТК РФ месячного срока со дня обнаружения проступка и с нарушением предусмотренного ч. 4 ст. 193 ТК РФ шестимесячного срока со дня совершения проступка, что влечет признание увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным.

**4. Несоблюдение процедуры применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения за неоднократное неисполнение обязанностей**

|  |
| --- |
| **Суть споров**  |

Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является одним из видов дисциплинарных взысканий (ч. 3 ст. 192 ТК РФ). В связи с этим работодатель должен соблюсти установленную ст. 193 ТК РФ процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение. Если работник в течение двух дней не представил или отказался представить объяснение, то это не является препятствием для применения к нему меры дисциплинарного взыскания.

С приказом о применении взыскания работник должен быть ознакомлен под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (ч. 6. ст. 193 ТК РФ). В соответствии с ч. 2 ст. 82 ТК РФ увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ. Если работник является руководителем (заместителем руководителя) выборного органа первичной профсоюзной организации, увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ осуществляется с учетом мотивированного мнения вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Если увольнение в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей стало причиной спора, в котором работник ссылается на нарушение процедуры применения дисциплинарного взыскания, его разрешение будет зависеть от оценки судом представленных работодателем доказательств, подтверждающих соблюдение им данной процедуры (п. п. 52, 60 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

4.1. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работодатель не затребовал от работника письменное объяснение? >>>

4.2. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работодатель не предоставил работнику возможность дать письменные объяснения в течение двух рабочих дней? >>>

4.3. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если работник, отказавшийся предоставить объяснения, был уволен до истечения двух рабочих дней с момента их затребования? >>>

4.4. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работник не был ознакомлен с приказами о наложении дисциплинарных взысканий? >>>

4.5. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если в приказе не указан дисциплинарный проступок, послуживший поводом для увольнения? >>>

4.6. Правомерно ли увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работника, являющегося членом профсоюза, без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации? >>>

**См. также:**

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры об увольнении в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей >>>

**4.1. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работодатель не затребовал от работника письменное объяснение?**

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Суды исходят из следующего. Согласно ч. 1 ст. 193 ТК РФ работодатель до применения дисциплинарного взыскания обязан затребовать от работника письменные объяснения. Несоблюдение указанного требования является нарушением порядка увольнения.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Московского городского суда от 08.09.2014 по делу N 33-18654/2014

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работодатель не затребовал письменное объяснение до того, как применил дисциплинарное взыскание за проступок, послуживший поводом для увольнения.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель нарушил порядок увольнения, предусмотренный ст. 193 ТК РФ, поскольку не затребовал от работницы объяснения по факту совершения дисциплинарного проступка.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 29.08.2013 по делу N 33-10871

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** У работницы не было истребовано объяснение по факту повторного нарушения трудовой дисциплины. Уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель нарушил порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренный ч. 1 ст. 193 ТК РФ, поскольку до применения дисциплинарного взыскания не затребовал от работницы письменное объяснение.

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 23.07.2013 N 33-10325/2013

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работодатель не затребовал письменное объяснение до применения дисциплинарного взыскания за проступок, послуживший поводом для увольнения.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Часть первая ст. 193 ТК РФ обязывает работодателя до применения дисциплинарного взыскания затребовать от работника объяснение в письменной форме. Данное положение направлено на обеспечение объективной оценки фактических обстоятельств, послуживших основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, и на предотвращение необоснованного применения дисциплинарного взыскания.

Работодатель не затребовал объяснение, чем нарушил порядок увольнения работника, предусмотренный ст. 193 ТК РФ.

Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 18.07.2013 по делу N 33-7786/2013

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Письменное объяснение по факту совершения проступка у работника затребовано не было.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Поскольку письменное объяснение от работника до применения дисциплинарного взыскания затребовано не было, увольнение произведено с существенным нарушением положений ст. 193 ТК РФ.

Апелляционное определение Московского городского суда от 04.12.2014 по делу N 33-26684

Апелляционное определение Верховного суда Республики Татарстан от 13.06.2013 по делу N 33-6734/13

**4.2. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работодатель не предоставил работнику возможность дать письменные объяснения в течение двух рабочих дней?**

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в данной ситуации является неправомерным.

Суды исходят из следующего. Издание работодателем приказа об увольнении работника до истечения двух рабочих дней, предусмотренных на предоставление объяснений, при отсутствии отказа работника от предоставления объяснения, признается нарушением процедуры, установленной ст. 193 ТК РФ.

В то же время анализ судебных постановлений апелляционной инстанции показывает, что нижестоящие суды иногда выносят решения в пользу работодателя, основываясь на неправильном применении норм материального права.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Новгородского областного суда от 10.10.2012 по делу N 2-755-33-1600

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работодатель по факту совершения проступка запросил у работника объяснения и в этот же день уволил его по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не получив письменных объяснений.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Работодатель уволил работника до истечения двух рабочих дней после затребования письменного объяснения, что является нарушением порядка применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного ч. 1 ст. 193 ТК РФ.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 05.12.2011 N 33-17915/2011

**Требования работника:** признать приказы о наложении дисциплинарных взысканий незаконными, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Приказы о наложении дисциплинарных взысканий издавались работодателем в дни совершения проступков.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель нарушил предусмотренную ст. 193 ТК РФ процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности, поскольку он не предоставил работнику возможность в течение двух дней дать письменные объяснения.

Кроме того, работодателем не были соблюдены общие принципы увольнения работника по указанному основанию. Все проступки были совершены работником в непродолжительный период, привлечение его к дисциплинарной ответственности первый и второй раз имело место с интервалом в один день. Увольнение также последовало через короткий промежуток времени, что не дало работнику реальной возможности изменить свое отношение к исполнению трудовых обязанностей.

**4.3. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), если работник, отказавшийся предоставить объяснения, был уволен до истечения двух рабочих дней с момента их затребования?**

Есть судебное постановление, которым увольнение в этой ситуации признано правомерным.

Вывод основан на следующем. Отказываясь дать объяснения по факту совершения дисциплинарного проступка, работник реализует свое право на предоставление объяснения. Согласно ч. 2 ст. 193 ТК РФ, если объяснения не предоставлены, это не препятствует применению дисциплинарного взыскания.

По аналогичному вопросу применения ст. 193 ТК РФ суд высказал иную точку зрения. Увольнение по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ было признано неправомерным, несмотря на то что работник, отказавшись предоставить объяснения, был уволен до истечения двух рабочих дней с момента их истребования (Апелляционное определение Верховного суда Республики Башкортостан от 17.11.2015 по делу N 33-20082/2015). Подробнее об этом см. Путеводитель по трудовым спорам. Спорные ситуации при увольнении за прогул. Правомерно ли увольнение за прогул (пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) до истечения двух рабочих дней с момента затребования объяснения, если работник отказался его предоставить?

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Московского городского суда от 28.06.2018 по делу N 33-27975/2018

**Требования работника:** признать приказы о применении дисциплинарных взысканий незаконными, изменить формулировку основания увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работник уже имел дисциплинарные взыскания. По факту очередного нарушения у него были затребованы письменные объяснения. Работник отказался их предоставить, о чем был составлен соответствующий акт. Уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до истечения двух рабочих дней с момента затребования объяснений.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Отказавшись дать объяснения, работник реализовал свое право на их предоставление. Данное право работника работодатель не нарушил.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Московского городского суда от 26.10.2015 по делу N 33-35619/15

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** У работницы, имеющей дисциплинарные взыскания, по факту очередного нарушения было затребовано письменное объяснение. Работница отказалась его предоставить, о чем был составлен акт. Уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до истечения двух рабочих дней с момента затребования объяснения.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Отказавшись от дачи объяснения, работница реализовала свое право на его предоставление. Данное право работницы работодатель не нарушил.

**4.4. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работник не был ознакомлен с приказами о наложении дисциплинарных взысканий?**

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Суды исходят из следующего. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Не предоставляя работнику возможность ознакомиться под подпись с приказом, работодатель нарушает обязанность, установленную ст. 193 ТК РФ.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Определение Московского городского суда от 28.03.2012 по делу N 33-9284

**Требования работника:** отменить дисциплинарные взыскания, признать увольнение незаконным, изменить формулировку увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работник неоднократно привлекался к дисциплинарной ответственности за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин. С приказами о наложении дисциплинарных взысканий работник ознакомлен не был, в них отсутствует указание на дату и обстоятельства совершения дисциплинарных проступков.

Работник был уволен по п. 5 ч. 1 с. 81 ТК РФ. В приказе об увольнении не приведены основания и причина увольнения, отсутствует ссылка на приказы о ранее наложенных дисциплинарных взысканиях.

**Вывод суда и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодателем был нарушен предусмотренный ст. 193 ТК РФ порядок применения взысканий, в связи с чем указанные приказы подлежат отмене.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Определение Московского городского суда от 04.02.2011 по делу N 33-2371

**Требования работника:** признать недействительными приказ об увольнении, приказы о наложении дисциплинарных взысканий, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник неоднократно привлекался к дисциплинарной ответственности и был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Ему не предоставлялись два рабочих дня для дачи объяснений: все приказы о наложении дисциплинарных взысканий издавались на следующий день после истребования у работника объяснений. С приказами работник ознакомлен не был.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Увольнение работника произведено работодателем с нарушением процедуры, предусмотренной ст. 193 ТК РФ.

**4.5. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если в приказе не указан дисциплинарный проступок, послуживший поводом для увольнения?**

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Суды исходят из следующего. Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится по инициативе работодателя. Работодатель должен доказать законность и обоснованность увольнения, а также соответствие тяжести совершенного работником проступка крайней мере дисциплинарной ответственности в виде увольнения. Отсутствие в приказе указания, какое конкретно нарушение трудовых обязанностей послужило основанием для применения к работнику взыскания в виде увольнения, является нарушением порядка применения дисциплинарных взысканий.

В то же время анализ постановлений судов апелляционной и кассационной инстанций показывает, что нижестоящие суды иногда выносят решения в пользу работодателя, ссылаясь на то, что им соблюдены условия, предусмотренные трудовым законодательством для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 03.08.2020 N 86-КГ20-1-К2 (Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020))

**Требования работника:** признать незаконным и отменить приказ об увольнении, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В приказе об увольнении не приведен дисциплинарный проступок, послуживший поводом к увольнению, не указаны обстоятельства его совершения и срок, за который работник допустил нарушения трудовой дисциплины. Кроме того, нет ссылки на документы, послужившие основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.

**Вывод и обоснование суда:** Выводы суда апелляционной инстанции сделаны с существенным нарушением норм материального и процессуального права. Апелляционное определение отменено. Дело направлено на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

Среди прочего отмечается, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд не вправе самостоятельно за работодателя определять, в чем состояло нарушение трудовых обязанностей, допущенное работником.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Верховного суда Республики Бурятия от 23.07.2014 по делу N 33-2452

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В приказе отсутствуют сведения о том, когда и какой дисциплинарный проступок послужил основанием для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Приказ работодателя о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения нельзя признать законным и обоснованным, отвечающим требованиям ст. 192 ТК РФ, поскольку в тексте приказа отсутствуют сведения о проступке, который послужил основанием для увольнения.

Апелляционное определение Липецкого областного суда от 19.06.2013 по делу N 33-1464/2013

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, изменить дату и формулировку увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В приказе отсутствуют сведения о том, когда и какой дисциплинарный проступок послужил основанием для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Приказ является незаконным и необоснованным, поскольку в нем не указаны ни дата совершения дисциплинарного проступка, ни то, в чем конкретно заключается неисполнение работником должностных обязанностей.

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 11.06.2013 N 33-8238/2013

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Указание на то, какой дисциплинарный проступок послужил основанием для увольнения, в приказе отсутствует. В нем содержится ссылка на ранее изданные приказы о привлечении работника к ответственности.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Отсутствие в приказе сведений о дисциплинарном проступке, послужившем поводом для увольнения, и наличие ссылки на ранее изданные приказы о привлечении к ответственности свидетельствуют о том, что работник повторно привлечен к дисциплинарной ответственности за одни и те же действия.

Работодатель не доказал факт совершения нового дисциплинарного проступка. Следовательно, отсутствовали основания для расторжения с работником трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Апелляционное определение Ярославского областного суда от 25.03.2013 по делу N 33-1807

**Требования работника:** признать приказы о наложении дисциплинарных взысканий незаконными, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В приказе об увольнении отсутствуют сведения о том, когда и какой дисциплинарный проступок послужил основанием для применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения. В нем содержится ссылка на ранее изданные приказы о привлечении работницы к дисциплинарной ответственности.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Приказ о привлечении работницы к дисциплинарной ответственности в виде увольнения нельзя признать законным и обоснованным, отвечающим требованиям ст. 192 ТК РФ. Его содержание не соответствует нормативным требованиям, поскольку в тексте отсутствует описание дисциплинарного проступка: в чем выразилось нарушение трудовой дисциплины, какие действия расценены как неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, когда они были совершены.

Работодатель нарушил предусмотренный ст. ст. 192, 193 ТК РФ порядок применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Апелляционное определение Саратовского областного суда от 20.09.2012 по делу N 33-5448/2012

**Требования работника:** признать приказы о наложении дисциплинарных взысканий незаконными, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В приказе работодатель не указал, за какое именно нарушение трудовых обязанностей применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения. Данный приказ содержит ссылку на ранее изданные приказы о привлечении работника к дисциплинарной ответственности.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Отсутствие в приказе указания на дисциплинарный проступок, послуживший поводом для увольнения, и наличие ссылки на ранее изданные приказы о привлечении к ответственности свидетельствуют о том, что работник повторно привлечен к дисциплинарной ответственности за одни и те же действия.

Работодатель не доказал факт совершения нового дисциплинарного проступка. Следовательно, отсутствовали основания для расторжения с работником трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 06.09.2012 по делу N 33-10379

**Требования работника:** признать незаконными приказы о дисциплинарных взысканиях, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник, ранее привлекавшийся к дисциплинарной ответственности, был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В приказе об увольнении не указан конкретный проступок, послуживший основанием для применения к работнику дисциплинарного взыскания.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Отсутствие сведений о проступке, послужившем основанием для увольнения работника, свидетельствует о нарушении порядка применения дисциплинарного взыскания.

Апелляционное определение Московского городского суда от 10.08.2017 по делу N 33-26749/2017

Апелляционное определение Курского областного суда от 06.08.2013 по делу N 1841-2013г.

**4.6. Правомерно ли увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работника, являющегося членом профсоюза, без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации?**

Существует судебная практика, из которой следует, что увольнение в такой ситуации является неправомерным.

Суды исходят из следующего. Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работника, являющегося членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с порядком, установленным ст. 373 ТК РФ. Увольнение работника без учета такого мнения противоречит ч. 2 ст. 82 ТК РФ.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 09.11.2012 N 60-АПГ12-7

**Требования работника:** признать приказы о наложении дисциплинарных взысканий незаконными, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник на момент увольнения являлся членом первичной профсоюзной организации. Уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ до получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения могло быть применено к работнику только после согласования с выборным органом профсоюзной организации. Отсутствие такого согласования свидетельствует о нарушении порядка наложения дисциплинарного взыскания.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Московского городского суда от 12.02.2018 N 33-5070/2018

**Требования работника:** отменить приказ об увольнении, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница являлась членом первичной профсоюзной организации. Уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Перед увольнением работодатель не направил в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа об увольнении и копии документов, служившие основанием для его издания, не истребовал у данного органа мотивированное мнение о возможности расторгнуть трудовой договор с работницей.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодателем не соблюден порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Данное нарушение является основанием для признания увольнения незаконным.

Апелляционное определение Волгоградского областного суда N 33-12564/2017

**Требования работника:** признать незаконным приказ об увольнении, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник являлся членом первичной профсоюзной организации. Уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Перед увольнением работодатель не направил в первичную профсоюзную организацию проект приказа об увольнении и копии документов, которые были основанием для издания приказа.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодателем не соблюден порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при увольнении работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**.** Данное нарушение является основанием для признания увольнения незаконным.

Апелляционное определение Московского областного суда от 08.10.2014 по делу N 33-22265/2014

**Требования работника:** признать незаконным приказ об увольнении, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник являлся членом первичной профсоюзной организации. Перед применением дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодатель запросил мотивированное мнение указанной организации. В тот же день председатель профкома направил сообщение, где подтвердил правомерность увольнения. Работник был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. На заседании профсоюзного комитета вопрос об увольнении работника не рассматривался.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель в нарушение требований трудового законодательства уволил работника, являвшегося членом профсоюза, не получив мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

Апелляционное определение Кемеровского областного суда от 11.10.2012 N 33-9225

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник являлся членом профсоюзной организации. Уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Перед его увольнением работодатель не направил в профсоюзную организацию проект приказа об увольнении, копии документов, которые являлись основанием для издания приказа (многочисленные докладные и акты).

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель не выполнил требование о предварительном обращении в выборный орган первичной профсоюзной организации за получением его мотивированного мнения о возможности увольнения работника. Увольнение произведено с нарушением ч. 2 ст. 82 ТК РФ, ст. 373 ТК РФ.

Определение Приморского краевого суда от 23.01.2012 по делу N 33-457

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник, имея дисциплинарное взыскание, вновь допустил неисполнение трудовых обязанностей, что стало основанием для увольнения его по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Хотя работник является членом профсоюза, согласование его увольнения с первичной профсоюзной организацией не производилось.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

В нарушение положений ч. 2 ст. 82 ТК РФ работодатель уволил работника, являющегося членом профсоюза, по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ без учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Определение Московского областного суда от 01.11.2011 по делу N 33-22729

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, изменить формулировку основания и дату увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работник, имея взыскание, совершил дисциплинарный проступок, что явилось основанием для его увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Работник является членом первичной профсоюзной организации. На распоряжении о его увольнении имелась подпись председателя территориальной профсоюзной организации.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Работодатель в порядке, предусмотренном законом (ст. ст. 82, 373 ТК РФ), должен был направить в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для увольнения работника. Профсоюзный орган, куда работодатель обязан направить соответствующие документы, и порядок рассмотрения таким органом проекта приказа определены в законе. Подпись председателя территориальной организации на распоряжении об увольнении работника нельзя считать выражением мотивированного мнения выборного органа профсоюза.

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 03.12.2014 по делу N 33-7562/2014

Определение Московского городского суда от 02.12.2014 N 4г/6-12194, 2-1543/2014

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 12.05.2014 по делу N 33-3662, А-09

**5. Соответствие тяжести совершенного проступка виду дисциплинарного взыскания - увольнению**

|  |
| --- |
| **Суть споров**  |

При применении меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодателю необходимо учитывать тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду (ч. 5 ст. 192 ТК РФ, п. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2). Работодатель обязан соблюдать такие общие принципы юридической, а следовательно, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность, законность (Определение Конституционного Суда РФ от 23.07.2020 N 1849-О).

Если увольнение в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей стало предметом спора, его разрешение будет зависеть от оценки судом доказательств, представленных работодателем в подтверждение соответствия тяжести совершенного проступка виду примененного дисциплинарного взыскания.

5.1. Подборка судебных постановлений по делам, в ходе которых работодателю не удалось доказать, что тяжесть совершенных работником проступков соответствует виду дисциплинарного взыскания - увольнению за неоднократное неисполнение обязанностей >>>

5.1.1. Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признано незаконным, поскольку произведено без соблюдения принципа соразмерности взыскания тяжести проступка, который не повлек для работодателя негативных последствий >>>

**См. также:**

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры об увольнении в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей >>>

**5.1. Подборка судебных постановлений по делам, в ходе которых работодателю не удалось доказать, что тяжесть совершенных работником проступков соответствует виду дисциплинарного взыскания - увольнению за неоднократное неисполнение обязанностей**

**5.1.1. Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ признано незаконным, поскольку произведено без соблюдения принципа соразмерности взыскания тяжести проступка, который не повлек для работодателя негативных последствий**

Апелляционное определение Верховного Суда РФ от 17.01.2014 N 46-АПГ13-16

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник, имевший выговор, был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Поводом послужил уход с работы на 20 минут раньше окончания смены. Сменную норму работник выполнил. Негативных последствий для работодателя указанное нарушение не повлекло.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель не учел, что норма работ была выполнена и до конца смены оставалось непродолжительное время, в связи с этим уход работника не повлек наступления каких-либо негативных последствий.

Таким образом, дисциплинарное взыскание в виде увольнения применено без соблюдения принципа соразмерности наказания тяжести проступка и обстоятельствам его совершения (ст. 192 ТК РФ).

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 05.03.2020 N 33-3000/2020 по делу N 2-3056/2019

**Требования работника:** признать незаконными приказ об увольнении и приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения, изменить формулировку увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работница уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Поводом послужил ненадлежащий контроль за подчиненными, которые на официальном сайте Единой информационной системы в сфере закупок разместили извещение о проведении запроса котировок в электронной форме с нарушением Федерального закона от 05.04.2013 N 44-ФЗ.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

При наложении на работницу меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения работодатель в нарушение п. 5 ст. 192 ТК РФ не учел тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Дисциплинарные проступки не повлекли убытков либо иных негативных последствий для работодателя. Применение меры взыскания в виде увольнения является чрезмерным, не соответствует тяжести вменяемых дисциплинарных проступков.

Апелляционное определение Омского областного суда от 15.04.2015 по делу N 33-2470/2015

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник, имевший дисциплинарные взыскания, уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Поводом послужило то, что работник, выполняя задание по доставке нефтепродукта, в нарушение должностной инструкции не проинформировал соответствующие службы работодателя о несанкционированной остановке транспортного средства.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Поскольку остановка транспортного средства была кратковременной и отсутствовали негативные последствия для работодателя (такие как нарушение графика работы водителей, выход машин на линию, причинение убытков и т.д.), дисциплинарное взыскание в виде увольнения не соответствует тяжести проступка.

Апелляционное определение Московского городского суда от 16.06.2014 по делу N 33-21272

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник, имевший дисциплинарные взыскания, уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Поводом к расторжению трудового договора послужило незначительное опоздание на работу.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

При выборе вида дисциплинарного взыскания работодатель не учел тяжесть совершенного проступка. Опоздание не было значительным, не повлекло какого-либо ущерба для работодателя, на качестве выполняемой работником трудовой функции не сказалось.

Апелляционное определение Московского областного суда от 12.02.2014 по делу N 33-3447/2014

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник, имевший дисциплинарные взыскания, уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Поводом к расторжению трудового договора послужило отсутствие на рабочем месте в течение непродолжительного времени без согласования с работодателем.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

При вынесении приказа об увольнении работодатель не учел тяжести дисциплинарного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен. Кроме того, серьезных последствий для работодателя действия работника не повлекли.

Апелляционное определение Липецкого областного суда от 10.07.2013 по делу N 33-1720/2013г

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница, имевшая дисциплинарные взыскания, уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Поводом к увольнению послужило нарушение должностной инструкции, согласно которой в случае выхода из троллейбуса водитель обязан снять токоприемники с контактных проводов и надежно их закрепить.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Дисциплинарное взыскание в виде увольнения несоразмерно тяжести совершенного проступка, поскольку установленное нарушение длилось непродолжительное время и не повлекло каких-либо негативных последствий для работодателя.

Доводы работодателя о том, что нарушение является тяжким проступком, поскольку могло привести к возгоранию троллейбуса, несостоятельны, так как основаны на предположении.

Апелляционное определение Волгоградского областного суда от 09.08.2012 по делу N 33-7890/2012

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница, имевшая дисциплинарное взыскание, была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Поводом к увольнению послужило то, что работница находилась в служебном помещении не в спецодежде, не в полном объеме произвела замеры плотности нефтепродуктов и не выполнила замену паспортов нефтепродуктов на стенде для клиентов АЗС.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Из объяснений работницы и свидетельских показаний следует, что она находилась в служебном помещении не в спецодежде в связи с низкой температурой, а замеры плотности нефтепродуктов несвоевременно, но выполнены.

Доводы, что данные действия работницы угрожают экономической безопасности работодателя, не подтверждены объективными доказательствами. Следовательно, при привлечении работницы к дисциплинарной ответственности в виде увольнения работодатель не учел тяжесть проступков и обстоятельства, при которых они были совершены.

Определение Приморского краевого суда от 21.07.2015 N 33-6119/2015

**6. Увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в период беременности, временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске**

|  |
| --- |
| **Суть споров**  |

Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится по инициативе работодателя (п. 4 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). В соответствии с Трудовым кодексом запрещено увольнение по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности, пребывания работника в отпуске, а также в период беременности (ч. 1 ст. 261, ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Анализ судебной практики показывает, что если работник был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в период беременности, временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, то увольнение будет признано неправомерным.

Уволенная в период беременности работница подлежит восстановлению даже в случае, если в момент увольнения работодателю не было известно о ее беременности. При этом не имеет значения, сохранилась ли беременность на момент рассмотрения спора судом (п. 25 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 N 1).

Сокрытие работником временной нетрудоспособности на время увольнения свидетельствует о злоупотреблении правом с его стороны. При установлении факта такого злоупотребления суд может отказать в удовлетворении иска о восстановлении на работе (п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

Если увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ стало причиной спора, в котором работница ссылается на то, что она уволена в период беременности, то разрешение спора будет зависеть от того, установил ли суд факт беременности на момент увольнения.

Если в таком споре работник ссылается на то, что он уволен в период отпуска или временной нетрудоспособности, то разрешение спора будет зависеть от того, установил ли суд факт нахождения работника в отпуске или факт его временной нетрудоспособности на момент увольнения, и не допустил ли работник злоупотребление правом.

6.1. Правомерно ли увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в период временной нетрудоспособности работника? >>>

6.1.1. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работник скрыл, что на момент увольнения у него имелся листок нетрудоспособности? >>>

6.1.2. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работник после ознакомления с приказом об увольнении оформил листок нетрудоспособности? >>>

6.2. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работница в период отпуска по уходу за ребенком приступила к работе на условиях неполного рабочего времени? >>>

**См. также:**

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры об увольнении в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей >>>

**6.1. Правомерно ли увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в период временной нетрудоспособности работника?**

Существует судебная практика, согласно которой увольнение работника в данной ситуации является неправомерным.

Суды исходят из следующего. Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится по инициативе работодателя. В соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 04.10.2017 по делу N 33-16914/2017

**Требования работника:** признать приказы о применении дисциплинарного взыскания и увольнении незаконными, запись в трудовой книжке о расторжении трудового договора недействительной.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В день увольнения ему был выдан листок временной нетрудоспособности.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Увольнение произведено с нарушением ч. 6 ст. 81 ТК РФ, поскольку на момент расторжения трудового договора работник был временно нетрудоспособным. Работник известил о болезни, но работодатель не учел это обстоятельство и не отменил приказ об увольнении.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 29.11.2013 по делу N 33-7588/2013

**Требования работника:** признать незаконным приказ о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. На момент увольнения был временно нетрудоспособен, о чем известил своего непосредственного руководителя.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Увольнение по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника является грубым нарушением порядка увольнения (ч. 6 ст. 81 ТК РФ). Работодатель обязан убедиться, что в день издания приказа о расторжении трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работник не освобожден от работы по причине нетрудоспособности.

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 19.12.2012 по делу N 33-11188

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в период временной нетрудоспособности.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Увольнение произведено с нарушением ч. 6 ст. 81 ТК РФ, поскольку трудовой договор прекращен в период временной нетрудоспособности работника, что подтверждено листком нетрудоспособности.

Апелляционное определение Мурманского областного суда от 03.10.2012 по делу N 33-2608-2012

**Требования работника:** признать приказы о наложении дисциплинарных взысканий и увольнение незаконными, изменить формулировку основания увольнения.

**Обстоятельства дела:** Работник был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в период временной нетрудоспособности.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работника удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодатель нарушил предусмотренный законодательством порядок увольнения.

Согласно ч. 6 ст. 81 ТК РФ работодатель, принимая решение о расторжении трудового договора по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, должен убедиться в том, что работник на момент издания приказа об увольнении не был временно нетрудоспособен.

Апелляционное определение Московского областного суда от 02.10.2012 по делу N 33-19464/2012

**Требования работника:** признать незаконными приказы о наложении дисциплинарных взысканий, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В день увольнения ей был выдан листок временной нетрудоспособности.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции отменено, и вынесено новое решение.

Увольнение произведено с нарушением ч. 6 ст. 81 ТК РФ, поскольку трудовой договор прекращен в период временной нетрудоспособности работницы.

Суд не принял во внимание доводы работодателя о том, что с приказом об увольнении работница была ознакомлена в начале рабочего дня, а обратилась за медицинской помощью спустя два часа, не известив руководство о своей нетрудоспособности.

Апелляционное определение Омского областного суда от 19.09.2012 по делу N 33-5458/2012

**Требования работника:** признать дисциплинарное взыскание незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. На момент увольнения была временно нетрудоспособна.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Согласно ст. 81 ТК РФ не допускается увольнение по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем).

**6.1.1. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работник скрыл, что на момент увольнения у него имелся листок нетрудоспособности?**

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на следующем. Если работник скрыл, что в день увольнения ему был выдан листок нетрудоспособности, то это свидетельствует о злоупотреблении правом со стороны работника. Если будет установлен данный факт, суд может отказать в удовлетворении иска о восстановлении на работе, поскольку работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий работника (п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Апелляционное определение Московского городского суда от 06.07.2021 N 33-27695/2021

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работник в день увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ был временно нетрудоспособен. О листке нетрудоспособности работодателю не сообщил.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Суд первой инстанции обоснованно не принял во внимание доводы работника о незаконном увольнении в период временной нетрудоспособности, поскольку при ознакомлении с приказом о расторжении трудового договора работник скрыл, что у него есть листок нетрудоспособности, и впоследствии не предъявил его для оплаты.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 02.05.2017 N 33-6666/2017 по делу N 2-8882/2016

**Требования работника:** признать незаконным и отменить приказ об увольнении, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница на день увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ имела листок нетрудоспособности, однако в этот день находилась на работе. При ознакомлении с приказом об увольнении на плохое самочувствие не ссылалась, листок нетрудоспособности работодателю не предъявляла.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работница злоупотребила правом. По этой причине работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие из-за ее недобросовестных действий.

Апелляционное определение Верховного суда Республики Марий Эл от 14.05.2015 по делу N 33-792/2015

**Требования работника:** признать увольнение незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница в день увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ оформила листок нетрудоспособности, о чем работодателю не сообщила.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работница злоупотребила своим правом, получив листок нетрудоспособности в день увольнения и скрыв этот факт от работодателя.

Апелляционное определение Московского городского суда от 10.04.2014 по делу N 33-11853/2014

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** В связи с неоднократным неисполнением без уважительных причин трудовых обязанностей работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В день увольнения ему был выдан листок нетрудоспособности по уходу за ребенком, о чем работодателя работник не уведомил. В этот день он находился на работе, выполнял свои трудовые функции.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Работодателем процедура применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения была соблюдена, а со стороны работника имело место злоупотребление правом. В указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника (п. 27 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2).

**6.1.2. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работник после ознакомления с приказом об увольнении оформил листок нетрудоспособности?**

Существует судебная практика, согласно которой увольнение в такой ситуации является правомерным.

Вывод основан на том, что к моменту издания приказа об увольнении работодатель не знал о временной нетрудоспособности работника. Иногда суды указывают: если в день увольнения работник, ознакомившись с приказом, оформил листок нетрудоспособности с намерением в дальнейшем обосновать незаконность увольнения, это свидетельствует о злоупотреблении правом со стороны работника.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 20.07.2020 N 88-7821/2020

**Требования работника:** признать незаконными приказ о наложении дисциплинарного взыскания и увольнение, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Согласно листку нетрудоспособности работник был освобожден от работы со дня, в который он был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Однако в этот день он находился на работе, о намерении обратиться за медпомощью либо о нетрудоспособности работодателю не сообщил. Работник обратился за медпомощью после ознакомления с приказом об увольнении.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работника отказано. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение оставлены без изменения.

Действия работника расценены как злоупотребление правом. Недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения.

|  |
| --- |
| Аналогичные выводы содержит:  |

Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 16.07.2020 N 88-4628/2020

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Приказ об увольнении за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей работнице объявили в день увольнения. Позже в этот день ей была оказана медпомощь и выдан сигнальный лист скорой медицинской помощи. На следующий день в поликлинике ей оформили листок нетрудоспособности. В нем указали дату освобождения от работы согласно сигнальному листу.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции и апелляционное определение оставлены в силе.

Поскольку ко времени издания приказа об увольнении у работодателя не было сведений о временной нетрудоспособности работницы, увольнение произведено без нарушения закона.

Апелляционное определение Московского городского суда от 18.11.2015 по делу N 33-42423/2015

**Требования работника:** признать приказ об увольнении незаконным, восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница за неоднократное неисполнение обязанностей уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В день увольнения о своей временной нетрудоспособности работодателю не сообщала. Ознакомившись с приказом об увольнении, работница по окончании рабочего дня обратилась в медицинское учреждение, где получила листок нетрудоспособности.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение правомерно. В удовлетворении требований работницы отказано. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Действия работницы свидетельствуют о злоупотреблении правом, поскольку она предполагала в дальнейшем обосновать незаконность увольнения тем, что в день расторжения трудового договора была временно нетрудоспособна. Работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие из-за недобросовестных действий со стороны работника.

**6.2. Правомерно ли увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей, если работница в период отпуска по уходу за ребенком приступила к работе на условиях неполного рабочего времени?**

Есть судебное постановление, которым увольнение в такой ситуации признано неправомерным.

Вывод суда основан на том, что работа на условиях неполного рабочего времени, предусмотренная ч. 3 ст. 256 ТК РФ, в период отпуска по уходу за ребенком не отменяет названный отпуск. В соответствии с ч. 6 ст. 81 ТК РФ увольнение по инициативе работодателя в период пребывания работника в отпуске не допускается.

**См. также:**

Суть споров >>>

Последствия для работодателя в зависимости от решения суда >>>

Подробнее см. документы:

Определение Приморского краевого суда от 03.05.2012 по делу N 33-4035

**Требования работника:** восстановить на работе.

**Обстоятельства дела:** Работница в период отпуска по уходу за ребенком приступила к работе на условиях неполного рабочего времени. Имела дисциплинарные взыскания. За совершение очередного дисциплинарного проступка была уволена по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Кроме того, на момент увольнения работница была беременна, но узнала об этом только после увольнения.

**Вывод и обоснование суда:** Увольнение неправомерно. Требования работницы удовлетворены. Решение суда первой инстанции оставлено в силе.

Увольнение по инициативе работодателя не допускается в период нахождения работницы в отпуске по уходу за ребенком. Факт ее работы в период отпуска на условиях неполного рабочего времени не отменяет такой отпуск.

**7. Последствия для работодателя в зависимости от решения суда. Споры об увольнении в связи с неоднократным неисполнением работником трудовых обязанностей (таблица последствий)**

Решение в пользу работника >>>

Решение в пользу работодателя >>>

**1. Решение принято в пользу работника: увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей признано неправомерным**

|  |  |
| --- | --- |
| Действия работодателя по решению суда  | Для информации  |
| 1. Выплачивает работнику средний заработок за период вынужденного прогула (ст. ст. 139, 234, 394 ТК РФ)  | На практике период вынужденного прогула может составлять от одного месяца до нескольких лет, в среднем - 2 - 12 месяцев (см., например, Апелляционное определение Московского городского суда от 20.07.2021 по делу N 33-24969/2021, Апелляционное определение Московского городского суда от 26.06.2020 по делу N 33-13635/2020, Апелляционное определение Свердловского областного суда от 07.06.2018 по делу N 33-10189/2018).   Об удержании НДФЛ, в случае если в решении суда размер денежной компенсации указан без разделения на причитающуюся работнику сумму и сумму, подлежащую удержанию в качестве НДФЛ, см. Энциклопедию спорных ситуаций по НДФЛ  |
| 2. Выплачивает компенсацию за неиспользованные дни отпуска, предоставляемые за период вынужденного прогула, если это требование было заявлено работником (абз. 4 ст. 121, ч. 1 ст. 127 ТК РФ) <\*>  | На каждый полный календарный месяц вынужденного прогула приходится 2,33 дня отпуска (Письма Роструда от 31.10.2008 N 5921-ТЗ, от 23.06.2006 N 944-6). Непосредственно для расчетов обычно используется частное 28 дн. /12 мес. (деление 28 календарных дней отпуска на 12 месяцев) (сайт "Онлайнинспекция.рф", 2021)  |
| 3. Выплачивает компенсацию морального вреда, если это требование было заявлено работником (ст. 237 ТК РФ)  | На практике размер компенсации морального вреда может составлять от 500 руб. до нескольких десятков тысяч рублей, в среднем - 3 - 10 тыс. руб. (см., например, Апелляционное определение Московского городского суда от 20.07.2021 по делу N 33-24969/2021, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 23.07.2020 N 33-8269/2020 по делу N 2-2361/2019, Апелляционное определение Хабаровского краевого суда от 03.08.2017 по делу N 33-5864/2017, Определение Санкт-Петербургского городского суда от 07.02.2012 N 33-1687/12)  |
| 4. Возмещает судебные издержки работника, включая расходы на представителя в суде, если это требование было заявлено работником (ст. ст. 94, 98, 99, 100 ГПК РФ)  | Об удержании НДФЛ с суммы компенсации судебных расходов см. Энциклопедию спорных ситуаций по НДФЛ  |
| 5. Уплачивает госпошлину в размере, рассчитанном от присужденных к выплате сумм (ст. ст. 333.17, 333.19 НК РФ)  |    |
| 6. Восстанавливает работника, если он заявлял такое требование (ст. 394 ТК РФ, ст. 211 ГПК РФ)  |    |

--------------------------------

<\*> Суд принимает решение о выплате компенсации за неиспользованные дни отпуска, предоставляемые за период вынужденного прогула, если работник просит изменить дату увольнения на более позднюю (см., например, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.07.2012 N 33-8799/2012, Апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2012 по делу N 11-39862, Апелляционное определение Московского городского суда от 18.10.2012 по делу N 11-22130).

В то же время анализ судебных постановлений апелляционной инстанции показывает, что нижестоящие суды иногда выносят решения об отказе в выплате указанной компенсации, ссылаясь на то, что выплата среднего заработка за период вынужденного прогула полностью возмещает материальный ущерб, причиненный работнику незаконным увольнением.

**2. Решение принято в пользу работодателя: увольнение за неоднократное неисполнение обязанностей признано правомерным**

Работодатель несет расходы по оплате услуг представителя, не являющегося работником организации (в среднем за 2 - 12 месяцев). Не подлежат взысканию с работника судебные расходы, понесенные работодателем в связи с рассмотрением дела в суде (ст. ст. 88, 94 ГПК РФ). Это обусловлено тем, что работники, которые обратились в суд с требованиями, вытекающими из трудовых отношений, освобождаются от оплаты судебных расходов согласно ст. 393 ТК РФ (см., например, Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.02.2017 N 33-312/2017 по делу N 2-2799/2016).

------------------------------------------------------------------