

## ПЛАН-КОНСПЕКТ

выступления заместителя начальника Государственной инспекции  
труда города Севастополя И.Н. Откидач

**НА ТЕМУ: «О правоприменительной практике применения  
дисциплинарных взысканий»**

1. Понятие Дисциплинарного правонарушения.
2. Виды ДВ.
3. Порядок применения ДВ.
4. Риски применения ДВ.
5. Конкретные примеры судебной практики по обжалованию ДВ.

1. Дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.
  - трудовой дисциплины (дисциплина труда, режим работы и т.д.)
  - непосредственно функциональные трудовые обязанности.

### 2. Виды ДВ.

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6,7,7.1., 8, 9,10 части 1 ст. 81 ТК РФ:

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее)

продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностраные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении,

определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

**пунктом 1 статьи 336** основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

**статьей 348.11 настоящего Кодекса - Дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом**

1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;

2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

**Статья 348.11-1. Дополнительные основания прекращения трудового договора с тренером**

договор с тренером прекращается вследствие нарушения тренером, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

**Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.**

**При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.**

## **Статья 193. Порядок применения дисциплинарных взысканий**

Работодатель обязан соблюсти порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

Важно! Несоблюдение хотя бы одного пункта, указанного ниже порядка, влечет признание незаконным применение дисциплинарного взыскания!

Порядок применения дисциплинарного взыскания:

1. Работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение о совершенном проступке. В случае непредставления работником объяснения работодатель по истечении 2 рабочих дней обязан составить акт об этом.

Важно! Непредставление объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

2. Соблюдение сроков применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть применено не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка и не позднее 6 месяцев со дня его совершения (по результатам аудиторской проверки, ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности - не позднее 2 лет со дня совершения; за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции - не позднее 3 лет со дня совершения). День обнаружения проступка - день, когда лицу, которому подчинен работник по службе, стало известно о совершении проступка.

Важно! В эти сроки не включается время отсутствия работника в связи с болезнью, пребыванием в отпуске и время, необходимое на учет мнения представительного органа, время производства по уголовному делу.

3. За один дисциплинарный проступок к работнику может быть применено одно дисциплинарное взыскание.

4. Работодатель издает приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, с которым обязан ознакомить его под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени отсутствия работника. При отказе работника ознакомиться с приказом работодатель обязан составить об этом акт.

Важно! При привлечении к дисциплинарной ответственности по заявлению представительного органа работников руководителя организации, руководителя структурного подразделения, их заместителей за нарушение трудового законодательства или условий коллективного договора работодатель помимо общего порядка привлечения к дисциплинарной

ответственности обязан выполнить следующие дополнительные требования:

- рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении трудового законодательства, условий коллективного договора;

- сообщить в представительный орган работников о результатах рассмотрения такого заявления;

- вынести решение о наличии факта нарушения и о привлечении к дисциплинарной ответственности.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

**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.

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 .

**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*

### **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).

Соккрытие 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.

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

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

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

**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.

*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).

**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).