

Дисциплинарные взыскания в 2023 году. Актуальная практика и новые выводы судей



Школьникова Мария

Практикующий юрист по трудовым спорам, кадровый аудитор, эксперт в области трудового законодательства и кадрового делопроизводства
(опыт 20+)

shkolnikova@mail.ru

89035985953

Программа вебинара

- За какие проступки можно наказать работника, а за какие – нет;
- Что делать, если работник отказывается подписывать должностную инструкцию и можно ли вносить в нее изменения в одностороннем порядке;
- Как определить дату совершения и обнаружения проступка, дачи объяснения, увольнения за делящийся прогул;
- Какие виды взысканий целесообразно применять в разных ситуациях;

Программа вебинара

- Штрафы в трудовых отношениях – реальность или миф;
- Алгоритм привлечения к дисциплинарной ответственности – новые требования судей к процедуре, необходимые документы, возможные формулировки;
- Надо ли издавать приказы о привлечении к ответственности и отдельно об увольнении или достаточно одного приказа;
- Как минимизировать риски восстановления на работе с учетом актуальной судебной практики.

ДИСЦИПЛИНАРНЫЙ ПРОСТУПОК

Признается проступком

Неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей, если работник действовал умышленно или по неосторожности

[Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06 декабря 2022 г. по делу N 8Г-23279/2022\[88-22851/2022\]](#)

Только такие противоправные действия (бездействие) работника, которые **НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАНЫ** с исполнением им трудовых обязанностей.

[Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06 декабря 2022 г. по делу N 8Г-23279/2022\[88-22851/2022\]](#)

[Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13 декабря 2022 г. по делу N 8Г-22970/2022\[88-22301/2022\]](#)

Не признается проступком

Неисполнение или ненадлежащее выполнение обязанностей по причинам, не зависящим от работника

[Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06 декабря 2022 г. по делу N 8Г-23279/2022\[88-22851/2022\]](#)

Отказ работника от прохождения обучения, не связанного с выполнением его трудовой функции, не влечёт нарушения исполнения трудовых обязанностей и привлечения к дисциплинарной ответственности

[Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 22 июня 2022 г. по делу N 8Г-7804/2022\[88-9322/2022\]](#)

Неудовлетворённость работодателя качеством работы не является основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Волгоградского областного суда от 21 декабря 2022 г. по делу N 33-14318/2022](#)

Работодатель вправе менять ДИ в одностороннем порядке

Апелляционное определение Ростовского областного суда от 26.05.2016 по делу № 33-8683/2016
Московского городского суда от 29.07.2016 № 4г/9-9158/2016,
письмо Роструда от 31.10.2007г. № 4412-6

Если ДИ является приложением к ТД
либо функционал включен в ТД

– любое изменение возможно лишь при
согласии сторон, либо в одностороннем
порядке, если у работодателя меняются
организационные или технологические
условия труда (ст. 74 ТК РФ).

Если ДИ являются отдельным
документом,

- работодатель вправе изменить ДИ без
согласия работника (не меняя при этом
трудовую функцию, а лишь
конкретизируя обязанности).

апелляционные определения Хабаровского
краевого суда от 16.10.2017 по делу № 33-
7188/2017, Самарского областного суда
от 13.03.2018 по делу № 33-3281/2018

АКТ**ОБ ОТКАЗЕ ОТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ С ДОКУМЕНТАМИ**

г. Москва

«__» _____ 20__ г.

_____ часов ___ минут

Настоящим актом удостоверяем, что в нашем присутствии _____ 20__ г. в _____ часов ___ минут в кабинете отдела кадров ООО «ПРИЗ» (г.Москва, ул.Клары Цеткин, д.10),

специалистом отдела кадров, Ивановой Мариной Алексеевной, менеджеру Незнаевой Наталье Петровне были предложены для ознакомления должностная инструкция от _____ года по должности менеджер. От ознакомления с указанным документом Незнаева Наталья Петровна, отказалась.

Свой отказ Незнаева Н.П. мотивировала нежеланием знакомиться с указанными документами.

Содержание данного акта удостоверяем личными подписями:

специалист отдела кадров _____ МА. Иванова

администратор _____ Е.В. Сухова

начальник отдела закупок _____ Н.Л.Яковлева

С актом ознакомлен (а) _____

«__» _____ 20__ г.

От подписи об ознакомлении с актом _____ отказался (лась).

«__» _____ 20__ г.

Акт зачитан вслух.

**ПРОЦЕДУРА
ПРИВЛЕЧЕНИЯ К ДИСЦИПЛИНАРНОЙ
ОТВЕТСТВЕННОСТИ**

Процедура привлечения к дисциплинарной ответственности (ст.192 и 193 ТК РФ)

Виды взысканий (ст.192 ТК РФ)

Замечание
Выговор
Увольнение

Действует 1 год
(ст.194 ТК РФ)

Сроки привлечения (ст.193 ТК РФ)

Когда работодатель обнаружил

Не позднее 1 месяца со дня обнаружения

(срок прерывается на время болезни работника, отпуска, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.)

Когда работник совершил

Не позднее 6 месяцев со дня совершения
2 года по финансовым и аудиторским проверкам
1 год по аморальным проступкам
3 года по нарушениям закона о противодействии коррупции

(Сроки прерываются только на время производства по уголовному делу)

**ПЕРЕЧЕНЬ дисциплинарных взысканий, закрепленный
в [ст. 192](#) ТК РФ, ИСЧЕРПЫВАЮЩИЙ**

*[Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. N 32-П](#)
[Апелляционное определение СК по гражданским делам Приморского
краевого суда от 11 октября 2022 г. по делу N 33-8616/2022](#)*

***НЕЗАКОННЫ:** строгий выговор, устное замечание, выговор с переводом
на другую должность, предупреждение, строгое предупреждение,
строгий выговор.*

ТК РФ НЕ ДОПУСКАЕТ применения в отношении работника ШТРАФА или иной
аналогичной меры материального воздействия, предполагающей умаление его
имущественной сферы

[Постановление Конституционного Суда РФ от 15 июня 2023 г. N 32-П](#)

Бремя доказывания наличия основания для применения к работнику дисциплинарного взыскания, соблюдения процедуры и наличие состава проступка возложено на работодателя!

[Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 18 октября 2022 г. по делу N 8Г-18298/2022\[88-23373/2022\]](#)

[Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 13 сентября 2022 г. по делу N 8Г-16540/2022\[88-16709/2022\]](#)

При решении вопроса о выборе вида дисциплинарного наказания важно соблюдать принципы справедливости, равенства, соразмерности, законности, вины, гуманизма.

[Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 6 сентября 2021 г. N 50-КП19-3-К8](#)

Процедура привлечения

1. Зафиксировать проступок (акт, докладная, служебная записка и пр.).

2. Запросить письменное объяснение работника (если в течение 2 рабочих дней не предоставил – акт об отказе).
Запрос либо письменный либо в присутствии свидетелей (с указанием проступка, даты его совершения)

Запрашивать объяснения в период временной нетрудоспособности незаконно

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 17 августа 2020 г. № 69-КГ20-3, определение Шестого КСОЮ от 18.02.2021 по делу № 88-4060/2021

В период отпуска запрашивать объяснения также недопустимо (*определение Пятого КСОЮ от 21.09.2021 по делу № 88-5779/2021, апелляционное определение суда ЯНАО от 17.06.2022 по делу № 33-1374/2022*)

3. Проверить сроки (когда обнаружили, когда совершил), запреты для увольнения. Провести служебное расследование

4. Издать приказ о взыскании и ознакомить под роспись работника в течение 3 дней.

Приказ должен быть обоснованным и мотивированным – указать, что-когда-в чем выразилось-что нарушает (норму ЛНА). Основание -

ЗАПРЕТ на УВОЛЬНЕНИЕ: Беременные женщины и Работники в период отпуска/болезни

**Требование о предоставлении объяснений должно быть
предъявлено работнику в письменном виде**

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 07 октября 2021 г. по делу N 33-16965/2021](#), [Определение Седьмого КСОЮ от 11.10.2022г. № 8Г-14752/2022](#), [Определение Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 17.05.2022г. № 33-1148/2022](#)

**Неистребование работодателем объяснения от работника
по факту совершенного им проступка - основание для
отмены дисциплинарного взыскания**

[Определение СК по гражданским делам Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 21 октября 2021 г. по делу N 8Г-5849/2021\[88-6845/2021\]](#)

**Двухдневный срок для представления объяснений
исчисляется с даты, следующей ЗА ДНЕМ предъявления
требования**

[Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 26 мая 2022 г. по делу N 8Г-9462/2022\[88-10925/2022\]](#)
[Апелляционное определение СК по гражданским делам Астраханского областного суда от 30 сентября 2020 г. по делу N 33-2868/2020](#)

**Если же работник не предоставляет объяснения
работодателю, то право работодателя уволить
работника наступает ПО ИСТЕЧЕНИИ двух рабочих дней**
[Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Тыва от 21 января 2020 г. по делу N 33-83/2020](#)



Отказ работника от дачи объяснений по поводу совершенных им действий не является дисциплинарным проступком. Это ПРАВО работника, а не обязанность!

[Ст. 193 ТК РФ, Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 21 октября 2021 г. по делу N 33-997/2021](#)

Если же работник не предоставляет объяснения работодателю, то право работодателя уволить/применить взыскание наступает ПО ИСТЕЧЕНИИ двух рабочих дней

[Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 24 января 2023 г. по делу N 8Г-27093/2022\[88-1982/2023-\(88-26182/2022\)\],](#)
[Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27 июня 2022 г. по делу N 8Г-11374/2022\[88-13601/2022\],](#)
[Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Тыва от 21 января 2020 г. по делу N 33-83/2020](#)

При дисциплинарных увольнениях, необходимо доказать, что работодатель учел:

- тяжесть проступка (ч. 5 ст. 192 ТК)
- обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК)
- предшествующее поведение работника, его отношение к труду (п.53 Постановления Пленума ВС РФ №2 от 17.03.2004)
- негативные последствия, вред от проступка (апелляционное определение Московского городского суда от 04.02.2021 г. по делу №2- 2176/2020, (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 05.03.2020 по делу № 2–3056/2019))
- запрет на «веерные» взыскания: издание в короткий промежуток времени четырех актов, проведение двух проверок и объявление двух взысканий может свидетельствовать о злоупотреблении правом и намеренных действиях работодателя по увольнению работницы (определение ВС РФ от 25.03.2019 № 5-К18-305)
- запрет на увольнение (беременные, в период отпуска и нетрудоспособности)

ОБРАЗЕЦ АКТ

ОБ ОТСУТСТВИИ РАБОТНИКА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

г. Москва

«__» _____ 202__ г.

_____ часов ____ минут

Мною, директором по персоналу _____, в присутствии _____, _____ 202__ г. в _____ часов ____ минут в кабинете _____ Общества с ограниченной ответственностью «Звезда» (г.Москва, _____) составлен настоящий акт об отсутствии _____ (должность, ФИО) _____ 202__ года на своем рабочем месте (необходимо указать адрес и кабинет) с _____ часов ____ минут до _____ часов ____ минут.

Содержание данного акта удостоверяем личными подписями:

с актом ознакомлен (а) _____

«__» _____ 20__ г.

От подписи об ознакомлении с актом _____ отказался (лась).

«__» _____ 20__ г.

Акт зачитан вслух.

Присутствующие:

**Порядок применения дисциплинарного взыскания НЕ
ПРЕДУСМАТРИВАЕТ обязательного проведения служебной
проверки**

[Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17 ноября 2020 г. по делу N 8Г-17629/2020\[88-16484/2020\]](#)

**При этом, выявление предшествующего поведения
работника, его отношения к труду необходимо предоставить
в виде отдельного документа**

апелляционное определение Мосгорсуда от 04.12.2019г. по делу 2-3195/19, Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25 марта 2019 г. No 5-КГ18-305, от 1 июня 2020 г. No 11-КГ20-3, от 12 августа 2019 г. No 5-КГ19-108

РЕКОМЕНДУЕТСЯ

Проводить служебное расследование!

АКТ служебного расследования (выдержка)

ПОВЕСТКА:

1. Проведение служебного расследования в связи с совершением менеджера Иванова И.И. дисциплинарного проступка, выразившегося в отсутствии на рабочем месте 17.06.2023 г.
2. Установление вины менеджера Иванова И.И., обстоятельства совершения и тяжести проступков, предшествующего поведения работника и его отношение к труду, наличие негативных последствий и рассмотрение вопроса о привлечении к дисциплинарной ответственности.

АКТ служебного расследования (выдержка)**I. ПО ВТОРОМУ ВОПРОСУ СЛУШАЛИ:****Заместителя начальника отдела кадров _____ :**

В соответствии с действующим трудовым законодательством, перед принятием решения о привлечении к дисциплинарной ответственности, необходимо установить вину работника, тяжесть проступка, предшествующее поведение работника и его отношение к труду, а также наличие негативных последствий.

1. В действиях Работника _____ усматривается наличие вины.

13 июля 2023 г. у Работника были истребованы письменные объяснения по факту _____ 17.06.2023 г.

13 июля 2023г. Работник представил письменные объяснения, в которых _____.

2. Касаемо предшествующего поведения работника и его отношения к труду: необходимо отметить абсолютное пренебрежение к труду со стороны Работника на протяжении довольно длительного времени.

Необходимо учесть, что нарушение локальных нормативных актов ООО «__» _____ происходит не впервые. Работник отсутствовал ранее на рабочем месте без уважительных причин 14.01.2023 г. 27.12.2022 г., 25.04.2022 г., 24.01.2022 г., 26.07.2021 г. (копии актов прилагаются).

Таким образом, Работник на протяжении длительного времени некачественно исполняет свои должностные обязанности, систематически отсутствует на рабочем месте.

АКТ служебного расследования (выдержка)

3. Необходимо отметить и наличие негативных последствий для Работодателя в связи с дисциплинарными проступками _____.

Из-за _____, что может повлечь за собой и наличие негативных последствий для Общества в виде _____, что подтверждается справкой Финансового директора.

4. Учет тяжести проступка:

Учитывая нарушение Работником своих обязанностей на протяжении длительного времени, наличие негативных последствий для деятельности Учреждения, необходимо констатировать, что указанный проступок можно отнести к тяжкому проступку.

5. Соблюдение процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности:

В соответствии с требованиями ч.1 ст.193 ТК РФ, работодатель запросил письменные объяснения по каждому проступку Работника.

В силу ч.3 ст.193 ТК РФ, дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

АКТ служебного расследования (выдержка)

В соответствии с Постановлением Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г. №2:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

Следовательно, за проступок, совершенный Ивановым И.И. 17 июня 2023 г., дисциплинарное взыскание возможно применить лишь до 17 июля 2023 г. Таким образом, на сегодня – 14.07.2023г., месячный срок для привлечения к ответственности за проступок, совершенный 17 июня 2023 г. не истек.

**АКТ служебного расследования (выдержка)
РЕШЕНИЕ КОМИССИИ ПО ВТОРОМУ ВОПРОСУ:**

Отсутствие на рабочем месте 17.06.2023г. (в нарушение п.2.4 должностной инструкции, п.4.7. ПВТР Общества), с учетом тяжести проступка и обстоятельств его совершения, должности Иванова И.И., его отношения к труду на протяжении длительного времени, негативных последствий для Общества (в виде _____) и неоднократности нарушения работником должностных обязанностей ранее без уважительных причин, является основанием для привлечения Иванова И.И. к дисциплинарной ответственности с соблюдением процедуры, предусмотренной ст. 193 Трудового кодекса РФ.

Ранее Иванова И.И. не привлекали к дисциплинарной ответственности, однако комиссия принимает во внимание, что работник ведет себя демонстративно и грубо, а устные беседы не привели к исправлению ситуации и осознанию работником своего поведения.

Учитывая допущенные нарушения должностных обязанностей, а также сроки привлечения к ответственности, соблюдение требований действующего законодательства, комиссия считает необходимым привлечь Иванова И.И. к дисциплинарной ответственности в виде замечания.

Замечание или выговор?

Сам по себе факт отсутствия предыдущих взысканий не может свидетельствовать о возможности применения только замечания, поскольку учету подлежат не только обстоятельства предыдущего отношения работника к труду, но и фактические обстоятельства проступка, в том числе применительно к оценке специфики трудовой функции и целей работы.

[Определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 21 декабря 2022 г. по делу N 33-19842/2022](#)

При этом, совершение работником дисциплинарного проступка **не является безусловным основанием** для наложения крайней меры дисциплинарного взыскания в виде **увольнения**

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 18 марта 2021 г. по делу N 33-1683/2021](#)

Право выбора конкретной меры дисциплинарного взыскания принадлежит работодателю

[Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 06 декабря 2022 г. по делу N 8Г-23279/2022\[88-22851/2022\]](#)

Привлекать к дисциплинарной ответственности – это право РАБОТОДАТЕЛЯ.

Работодатель не обязан применять к работникам дисциплинарные взыскания по требованию прокуратуры или иных органов власти

[Определение Верховного Суда РФ от 14 октября 2020 г. N 305-ЭС20-14856 по делу N А40-54670/2019](#)

[Постановление Верховного Суда РФ от 2 августа 2019 г. N 57-АД19-40](#)

Увольнение по дисциплинарным основаниям не требует издания в дополнение к приказу об увольнении отдельного приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности и наоборот

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 9 ноября 2012 г. N 60-АПГ12-7, Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 16 апреля 2018 г. по делу N 11-5287/2018](#)

Обязан ли работодатель знакомить работника с материалами проверок, актами?

НЕТ

Работодатель не обязан знакомить работника с актами о его отсутствии на рабочем месте

[Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 24 декабря 2020 г. по делу N 8Г-25562/2020/88-24894/2020](#)

Работодатель не обязан выдавать работнику надлежаще заверенные копии материалов служебной проверки в связи с привлечением его к дисциплинарной ответственности

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 19 января 2023 г. по делу N 33-199/2023](#)

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Алтайского краевого суда от 18 марта 2020 г. по делу N 33-2157/2020](#)

ДА

Ознакомление работника с документами, послужившими основанием к его увольнению, уже в ходе судебного разбирательства указывает на нарушение работодателем порядка применения дисциплинарного взыскания

[Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 30 января 2023 г. N 5-КГ22-138-К2](#)

Применение дисциплинарного взыскания и его объявление работнику возможно только во время исполнения им трудовых обязанностей

ДА

Положения [ч. 3 ст. 193](#) ТК РФ специально исключают время нахождения в отпуске из срока применения дисциплинарного взыскания, предоставляя право работодателю применить к работнику дисциплинарное взыскание после его выхода из отпуска.

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Ингушетия от 21 октября 2021 г. по делу N 33-997/2021](#)

НЕТ

ТК РФ не содержит ограничений по принятию работодателем решения о привлечении работника к дисциплинарному взысканию в период отсутствия последнего на рабочем месте

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Мурманского областного суда от 23 июня 2020 г. по делу N 33-1280/2020](#)

НЕЛЬЗЯ привлекать работника к более строгой дисциплинарной ответственности после отмены более мягкого наказания за этот же проступок

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 10 декабря 2021 г. по делу N 33-8003/2021](#), [Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 26 мая 2021 г. по делу N 33-6190/2021](#)

В приказе о применении дисциплинарного взыскания должны быть указаны мотивы его применения, время, место, событие дисциплинарного проступка, допущенного работником

[Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 24 мая 2021 г. по делу N 8Г-6908/2021\[88-7910/2021\]](#), [Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 12 октября 2021 г. по делу N 33-6752/2021](#)

Работнику, находящемуся в другом городе, приказ о применении дисциплинарного взыскания может быть направлен по электронной почте
[Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23 января 2020 г. по делу N 8Г-3272/2019\[88-2943/2020-\(88-4598/2019\)\]](#)

ОБРАЗЕЦ ПРИКАЗА**Об объявлении работнику замечания**

В связи с совершением начальником отдела Сидоркиным С.С. дисциплинарных проступков, а именно:

- несоблюдение этики делового общения и нарушения требований п.11.6 ПВТР и п.10.1 и 10.4 Кодекса этики и служебного поведения, выразившееся в направлении 25 марта 2023г. другому работнику Общества письма, содержащего оскорбительные и унижительные высказывания,
- нарушение требований п.3.4.2 ПВТР и пп.в п.12 трудового договора, от 01.01.2001г. № 111, выразившееся в отсутствии на рабочем месте без уважительных причин 01 апреля 2023г. с 10 часов 40 минут по 18 часов 00 минут,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. С учетом тяжести проступков, должности Сидоркина С.С., его отношения к труду на протяжении длительного времени, негативных последствий для Общества (в виде срывов срока исполнения договора и применения штрафных санкций со стороны Заказчика) и неоднократности неисполнения работником должностных обязанностей ранее без уважительных причин,

применить к начальнику отдела Сидоркину Семену Сидоровичу дисциплинарное взыскание в виде замечания.

2. Начальнику отдела кадров Е.Н. Иголкиной:

2.1. Ознакомить с настоящим приказом под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания начальника отдела Сидоркина С.С. В случае отказа от ознакомления с данным приказом составить соответствующий акт.

Основание: акт служебной проверки от _____, акт об отсутствии на рабочем месте от _____, письменной объяснение Сидоркина С.С. от _____ г.

Может ли работодатель сам отменить приказ о взыскании?

ДА

Самостоятельная отмена работодателем приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности может указывать на отсутствие спора между ним и работником

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 31 октября 2022 г. по делу N 33-3957/2022](#)

НЕТ

Отмена приказа о привлечении работника к дисциплинарной ответственности без установления обстоятельств, связанных с нарушением прав работника в период его действия, не может служить основанием к отказу в удовлетворении заявленных требований и не является препятствием к рассмотрению спора по существу и вынесения решения

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Бурятия от 31 октября 2022 г. по делу N 33-3957/2022](#)

Может ли работодатель сам отменить приказ об увольнении?

НЕТ

Действия работодателя в одностороннем порядке восстанавливающие трудовые отношения с работником путём отмены приказа (распоряжения) об увольнении, юридического значения не имеют!

Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 10 января 2014 г. N 70-КГ13-7, Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 12 октября 2020 г. по делу N 8Г-20182/2020[88-21270/2020], Апелляционное определение СК по гражданским делам Архангельского областного суда от 11 ноября 2021 г. по делу N 33-6691/2021, Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 10 июня 2021 г. по делу N 33-11660/2021, Апелляционное определение СК по гражданским делам Калининградского областного суда от 28 мая 2021 г. по делу N 33-2732/2021, Апелляционное определение СК по гражданским делам Вологодского областного суда от 04 февраля 2021 г. по делу N 33-124/2021, Апелляционное определение СК по гражданским делам Саратовского областного суда от 28 января 2021 г. по делу N 33-100/2021, Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 21 декабря 2020 г. по делу N 33-2467/2020, Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Удмуртской Республики от 16 декабря 2020 г. по делу N 33-4639/2020).

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В
СВЯЗИ С НЕОДНОКРАТНЫМ НЕИСПОЛНЕНИЕМ
ОБЯЗАННОСТЕЙ
(п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ)**

Нюансы увольнения за неоднократные нарушения

Приказ должен быть обоснованным и мотивированным – указать, что-когда-в чем выразилось-что нарушает (норму ЛНА), а также указать предыдущие приказы о привлечении к ответственности

Определения Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 3 августа 2020 г. № 86-КГ20-1-К2, от 1 июня 2020 г. № 11-КГ20-3, от 2 июля 2018 г. № 10-КГ18-6, от 12 марта 2018 г. № 18-КГ17-290.

После применения взысканий, работнику было дано время на исправление (запрет на «веерные» наказания)

Увольнение должно быть произведено за ПРОСТУПОК, который был совершен ПОСЛЕ применения к работнику мер дисциплинарного взыскания (замечание, выговор)

Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 21 октября 2019 г. № 14-КГ19-20, апелляционное определение Ставропольского краевого суда от 17.03.2021 по делу № 33-3-1202/2021

Алгоритм увольнения за неоднократные нарушения

1. ЗАМЕЧАНИЕ/ВЫГОВОР

1. Произошел проступок
2. Истребование объяснения (в письменном виде)
3. Получение объяснение/акт об отказе предоставить объяснение
4. Проверить сроки (когда совершил/когда узнали)
5. Издать приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности, ознакомить работника под подпись

2. ЗАМЕЧАНИЕ/ВЫГОВОР

1. Произошел проступок
2. Истребование объяснения (в письменном виде)
3. Получение объяснение/акт об отказе предоставить объяснение
4. Проверить сроки (когда совершил/когда узнали)
5. Издать приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности, ознакомить работника под подпись

3. УВОЛЬНЕНИЕ

1. Произошел проступок
2. Истребование объяснения (в письменном виде)
3. Получение объяснение/акт об отказе предоставить объяснение
4. Проверить сроки (когда совершил/когда узнали)
5. Издать приказ ОБ УВОЛЬНЕНИИ , ознакомить работника под подпись

Нюансы увольнения за неоднократные нарушения (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ)

Увольнение работника - крайняя мера дисциплинарного взыскания, применяемая при невозможности привлечения работника к более мягким видам дисциплинарной ответственности

Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 14 мая 2021 г. по делу N 33-18668/2021

Для увольнения по **п. 5 ч. 1 ст. 81** ТК РФ достаточно наличия одного непогашенного дисциплинарного взыскания на момент неисполнения трудовых обязанностей

Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 15 июля 2021 г. по делу N 8Г-15842/2021[88-19173/2021]

Применение в отношении работника дисциплинарных взысканий в течение непродолжительного периода времени может свидетельствовать о незаконности увольнения по **п. 5 ч. 1 ст. 81** ТК РФ

Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 18 января 2021 г. по делу N 8Г-17484/2020[88-262/2021-(88-19439/2020)]

Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.) (пункт 9)

Отказ или уклонение от обязательных для работника медицинского освидетельствования или специального обучения свидетельствует о неисполнении им без уважительных причин трудовых обязанностей

Отказ работника, обслуживающего материальные ценности, от заключения договора о полной материальной ответственности следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей

Однако если необходимость заключения договора о полной материальной ответственности возникла после трудоустройства, отказ работника от его подписания не может служить основанием применения [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" \(пункт 35\)](#)

Допускается увольнение по [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ за повторное нарушение трудовой дисциплины в виде отказа от прохождения аттестации

[Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 17 января 2023 г. по делу N 8Г-33143/2022\[88-2263/2023-\(88-32308/2022\)\]](#)

«Неоднократность» для применения [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ означает повторное в течение года нарушение трудовой дисциплины. **Предыдущее взыскание не снято и не погашено!**

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 06 июля 2017 г. по делу N 33-13745/2017](#)

[Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28 февраля 2022 г. N 25-КГ21-17-К4](#)

Обязательно должна быть установлена ВИНА работника!

Недостижение установленного работодателем объема продаж и невыполнение плана по заключению новых договоров не являются основаниями для увольнения по [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ

[Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 01 ноября 2022 г. по делу N 8Г-28927/2022\[88-28704/2022\]](#)

Отрицательный результат проверки знаний по охране труда не является основанием для увольнения работника по [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 31 мая 2021 г. по делу N 11-3466/2021](#)

виновным нарушением может являться отказ истца без уважительных причин пройти проверку знаний по ОТ и ПБ. **В случае отрицательного результата, работодатель вправе предпринять:** отстранение от работы, повторная проверка знаний, проведение аттестации, увольнение работника в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение по [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ работающего сотрудника в период пребывания в отпуске по уходу за ребенком

ЗАКОННО

[ч. 4 ст. 261](#) Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет работодателю право увольнять женщину, имеющую ребенка в возрасте до трех лет, по [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 04 августа 2017 г. по делу N 33-29798/2017](#)

НЕ ЗАКОННО

Истица была уволена по инициативе работодателя в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, в то время, как такое увольнение не допускается законом, и поэтому она подлежит восстановлению на работе.

[Определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 03 мая 2012 г. по делу N 33-4035](#)

Если увольняют члена профессионального союза, необходимо запросить мотивированное мнение первичной профсоюзной организации (ст.373 ТК РФ)

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
В связи с прогулом
(пп. А п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ)**

ПРОГУЛ (пп А п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ)

- отсутствие 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)

Суммируется ли время отсутствия на работе до обеда и после обеда

НЕЛЬЗЯ СУММИРОВАТЬ

Апелляционные определения Хабаровского краевого суда от 24.04.2020 по делу № 33–2181/2020, Свердловского областного суда от 06.04.2017 по делу № 33–5542/2017; решения Ленинского районного суда г. Комсомольска-на-Амуре от 07.11.2019 по делу № 2–1579/2019, Свердловского районного суда г. Костромы от 11.06.2019 по делу № 2–1131/2018, Иловлинского районного суда Волгоградской области от 23.11.2018 по делу № 2–794/2018.

МОЖНО СУММИРОВАТЬ

Апелляционное определение Свердловского областного суда от 24.11.2017 по делу № 33–20422/2017; решения Провиденского районного суда Чукотского автономного округа от 29.11.2019 по делу № 2–263/2019, Заволжского районного суда г. Ярославля от 07.06.2017 по делу № 2–57/2017.

Уважительные причины отсутствия

Обращение работника за оказанием ему или близким родственникам медицинской помощи
Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 03 марта 2020 г. по делу N 8Г-3996/2019[88-2186/2020-(88-4093/2019)]

Транспортные проблемы или плохие погодные условия
Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 марта 2020 г. N 26-КГ19-13

Незначительное опоздание работника к специальному транспорту работодателя, являющемуся единственным средством доставки до места работы и обратно
Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 27 февраля 2019 г. по делу N 33-2997/2019

Обеспечение работником доступа в его квартиру для проведения аварийного ремонта является уважительной причиной отсутствия на рабочем месте
Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09 июня 2020 г. по делу N 8Г-9293/2020[88-10036/2020]

Уважительные причины отсутствия

Привлечение работника в качестве лица, участвующего в судебном заседании
Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 08 июня 2021 г. по делу N 33-5040/2021

Время, в течение которого член профсоюза участвовал в работе выборных профсоюзных органов
Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.) (пункт 17)

Отсутствие работника на рабочем месте, согласованное с непосредственным руководителем, но неверно оформленное иными неподконтрольными работнику лицами
Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 13 июля 2021 г. по делу N 33-3896/2021

Нюансы

Работодатель не вправе своими действиями создавать условия, при которых у работника создается стойкое впечатление правомерности отсутствия на рабочем месте, тогда как формально это подпадает под признаки прогула
Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 11 апреля 2016 г. по делу N 33-5972/2016

Например, сложившаяся в организации с согласия руководства практика ухода работников в свой день рождения с рабочего места ранее установленного трудовым распорядком времени не может быть расценена как прогул
Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 13 июля 2020 г. N 16-КГ20-5

Факт прогула должен быть подтвержден сведениями об учете рабочего времени
Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Татарстан от 18 октября 2018 г. по делу N 33-16513/2018

В приказе об увольнении по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должно быть указание на конкретную дату прогула
Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 16 апреля 2019 г. по делу N 33-6440/2019

Неуважительные причины отсутствия

Прогулом может быть признан уход в отпуск на работе по совместительству в одно время с отпуском по основной работе без предупреждения работодателя

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 05 апреля 2018 г. по делу N 33-6806/2018](#)

Нахождение в медицинском учреждении для прохождения вакцинации не является уважительной причиной отсутствия на работе, поскольку медицинские организации осуществляют деятельность по вакцинации также и в выходные дни, рабочий день истца установлен до 16 часов 30 минут, что не препятствовало ему осуществить вакцинацию вне рабочего времени.

[Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 21 февраля 2023 г. по делу N 8Г-2664/2023\[88-5352/2023\]](#)

Дистанционный работник и прогул

Для увольнения работника с дистанционным характером работы за прогул необходимо доказать отсутствие его на рабочем месте, определенном в трудовом договоре как дистанционное

[Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 сентября 2019 г. N 5-КГ19-106](#)
[Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 29 апреля 2021 г. по делу N 8Г-4115/2021\[88-5612/2021\]](#)

Увольнение работника за прогул не может быть признано обоснованным, если отсутствие работника на стационарном рабочем месте по адресу нахождения работодателя было обусловлено тем, что работник по согласованию с работодателем работал дистанционно, даже если условие о дистанционной работе не было включено в трудовой договор

[Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя \(утв. Президиумом Верховного Суда РФ 9 декабря 2020 г.\) \(п. 12\)](#)

Невыход дистанционного работника на стационарное рабочее место по требованию работодателя, если работник продолжил выполнять трудовые функции дистанционно, может быть признан дисциплинарным проступком, но прогулом, влекущим увольнение, не считается

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 17 октября 2022 г. по делу N 33-35234/2022](#)

Увольнение по ч.1 ст.312.8 ТК РФ

Если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более 2 рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (если работодателем не установлен более длительный срок)

Не рекомендуется увольнять в период беременности, временной нетрудоспособности и отпуска.

Рекомендуется:

1. выждать 2 полных рабочих дня, не включая день запроса (определение Шестого КСОЮ от 17.12.2020 по делу № 88-25260/2020)
2. соблюдать процедуру применения дисциплинарных взысканий (ст.192, 193 ТК РФ), учитывая виновное основание (решение Советского районного суда г. Казани от 01.12.2021 по делу № 2-8804/2021).

Длящийся прогул

Моментом обнаружения длящегося прогула считается день, когда работодателем была выяснена и признана неуважительной причина отсутствия работника

Срок для применения к работнику дисциплинарного взыскания за длящийся прогул исчисляется с последнего дня прогула

[Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04 мая 2023 г. по делу N 8Г-8015/2023\[88-9577/2023\]](#)

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Краснодарского краевого суда от 13 октября 2022 г. по делу N 33-25651/2022](#)

При увольнении за дящийся прогул дата увольнения - последний рабочий день работника (несколько лет назад) или дата, когда собраны все документы для наложения дисциплинарного взыскания (текущая)?

При увольнении работника за прогул днем его увольнения будет последний день его работы, то есть день, предшествующий первому дню длительного прогула.

Информационный портал Роструда "Онлайнинспекция.РФ", декабрь 2021 г.

Случаи, когда работник открывает листок временной нетрудоспособности после ознакомления с приказом об увольнении, суды могут расценить как злоупотребление правом

[Определение Восьмого КСОЮ от 04.05.2023 N 8Г-8015/2023](#)

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

в связи с появлением 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
(пп. Б п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ)

Нюансы увольнения за состояние опьянения (пп.Б п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ)

1. Опьянение именно в рабочее время.
2. Отстранить от работы (ст.76 ТК РФ).
3. Доказательство опьянения

Допустимо составление Акта о предположительном состоянии работника (абз. 3 п. 42 постановления Пленума ВС от 17.03.2004 № 2, далее — Постановление Пленума ВС № 2)
апелляционное определение Мосгорсуда от 28.03.2019 по делу № 33–13885/2019).

- Дата, время, место составления
- Фιο и должности работников, составивших акт
- Фιο нетрезвого работника
- Признаки опьянения

Признаки опьянения:
п. 6 Порядка, утвержденного приказом Минздрава от 18.12.2015 № 933н:
Запах алкоголя
неустойчивость позы и шаткость походки; нарушение речи; резкое изменение окраски кожных покровов лица.

4. Документы не должны содержать исправлений и противоречий.

Процедура увольнения за состояние опьянения

1. Составить Акт.

2. Выдать направление в медучреждение для освидетельствования.
При отказе составить акт.

3. Отстранить от работы (ст.76 ТК РФ). Издать приказ.

4. Запросить письменное объяснение. При отказе - через 2 рабочих дня составить акт.
Соблюдение процедуры.

5. Издать приказ об увольнении.

Факт появления работника на работе в состоянии опьянения может фиксироваться по его внешним проявлениям наблюдавшими работника людьми, не являющимися специалистами в таком доказывании
[Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 07 июля 2020 г. по делу N 8Г-11066/2020\[88-11655/2020\]](#)

Проведение медицинского освидетельствования не является обязательным условием для увольнения по [пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ
[Апелляционное определение СК по гражданским делам Приморского краевого суда от 10 марта 2020 г. по делу N 33-2268/2020](#)

Освидетельствование на состояние опьянения может проводиться в медико-санитарной части при организации работодателя и без соответствующей лицензии
[Апелляционное определение СК по гражданским делам Мурманского областного суда от 29 ноября 2017 г. по делу N 33-3526/2017](#)

Медицинское освидетельствование, проведенное с использованием неуполномоченных средств измерения, не может быть принято в качестве доказательства
[Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ханты-Мансийского автономного округа от 30 мая 2017 г. по делу N 33-4091/2017](#)

Сам факт употребления работником алкоголя, без признаков опьянения, не является основанием для увольнения по [пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ

Для увольнения работника по [пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81](#) ТК не важна степень алкогольного опьянения

[*Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 03 декабря 2020 г. по делу N 33-21568/2020, Апелляционное определение СК по гражданским делам Кемеровского областного суда от 30 января 2020 г. по делу N 33-1219/2020*](#)

Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения за нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения должно быть соразмерно тяжести и обстоятельствам совершенного проступка

[Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 21 декабря 2022 г. по делу N 8Г-23172/2022\[88-22581/2022\]](#)

Учитывая, что ранее работница к дисциплинарной ответственности за нахождение на работе в состоянии алкогольного опьянения не привлекалась; дисциплинарный проступок зафиксирован около 15 часов в пятницу, т.е. к концу рабочего дня, который [дата] (в пятницу) заканчивался в 16ч. 30м, пришёл к выводу о том, что применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения несоразмерно тяжести и обстоятельствам совершенного проступка.

Увольнение работника за нахождение в состоянии алкогольного опьянения в НЕРАБОЧЕЕ время на рабочем месте

НЕЗАКОННО

[Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22 июня 2021 г. по делу N 8Г-7991/2021\[88-8976/2021\], Апелляционное определение СК по гражданским делам Белгородского областного суда от 24 октября 2017 г. по делу N 33-4960/2017](#)

Законодатель императивно установил в качестве основания для увольнения работника по [подпункту "б" пункта 6 части 1 статьи 81](#) ТК РФ наличие факта нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения именно в период рабочего времени.

ЗАКОННО

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 27 июня 2018 г. по делу N 33-8455/2018](#)

Суд правомерно не принял во внимание доводы истца о том, что факт нарушения был установлен у него за пределами рабочего времени, т.к. истец обязан был учитывать особенности своей трудовой деятельности и соблюдать действующие локальные правовые акты работодателя в сфере охраны труда, в том числе регламентирующие поведение работников и в нерабочее время.

Увольнение работника за употребление алкоголя во время междуменного отдыха при вахтовом методе работы либо во время нахождения в обсервации (карантине) при вахтовом методе работы

НЕЗАКОННО

[Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 22 июня 2021 г. по делу N 8Г-7991/2021\[88-8976/2021\]](#)

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 04 марта 2019 г. по делу N 33-3151/2019](#)

ЗАКОННО

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 03 марта 2021 г. по делу N 33-1371/2021](#)

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 20 сентября 2018 г. по делу N 33-2381/2018](#)

**РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
в связи с разглашением охраняемой законом
тайны
(пп. В п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ)**

Нюансы увольнения за разглашение охраняемой законом тайны (пп в п.6 ч.1 ст.81 ТК РФ)

1. Установлен режим коммерческой тайны/работы с ПДн

2. Информация стала известна именно в связи с исполнением должностных обязанностей

3. Есть обязательство не разглашать сведения. Работник ознакомлен под подпись с перечнем сведений.

4. Установлен порядок доступа к ПДн/коммерческой тайне

[Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 18 марта 2021 г. по делу N 8Г-32455/2020\[88-4060/2021-\(88-31422/2020\)\]](#)

Пересылка конфиденциальной информации с корпоративной почты на личную является разглашением тайны (запрет на пересылку необходимо прописать в ЛНА)

Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 26.10.2017г. № 25-П по делу о проверке конституционности пункта 5 статьи 2 Федерального закона "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" :

«пересылка конфиденциальной рабочей информации с корпоративного электронного адреса на личный создает условия для ее неконтролируемого использования.

Таким образом, сотрудник, допустивший такую пересылку, нарушает локальные нормы организации-работодателя, а, следовательно, подлежит привлечению к дисциплинарной ответственности.

При этом не имеет значения, произошло ли фактическое разглашение конфиденциальной информации или нет»

Пересылка документов с корпоративной почты на личную – разглашение охраняемой законом тайны

[постановление Седьмого КСОЮ от 21.02.2023 по делу № 88-3193/2023](#), [решение Кунцевского районного суда от 13.02.2019г. по делу 02-0336/2019](#), [апелляционные определения Московского городского суда от 12.09.2018 по делу № 33–39235/2018](#), [от 16.05.2017 по делу № 33–17995/2017](#)

Передача сведений относительно клиентской базы работодателя является основанием для увольнения по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ
[Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 14 марта 2017 г. по делу N 33-5279/2017](#)

Увольнение по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно и при отсутствии на информации грифа "коммерческая тайна"
[Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 04 февраля 2021 г. по делу N 33-1900/2021](#)

Необходимо сверить перечень конфиденциальных сведений. Насколько закономерно требование о неразглашении.

В соответствии со ст.5 ФЗ "О коммерческой тайне" от 29.07.2004 N 98-ФЗ, ряд сведений не может быть отнесен к тайне. Например: сведения о численности, о составе работников, о системе оплаты труда, об условиях труда, в том числе об охране труда, о показателях производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, и о наличии свободных рабочих мест; о задолженности работодателей по выплате заработной платы и социальным выплатам)

Нюансы увольнения за утрату доверия (п.7 ч.1 ст.81 ТК РФ)

1. Работа связана с материальными ценностями

Перечень, утвержденный постановлением Минтруда от 31.12.2002 № 85

2. Наличие вины работника (объяснение)

3. Действия дают повод для утраты доверия

Кассир накопила бонусы за счет покупателей и оплатила покупки (апелляционное определение ВС Республики Татарстан от 28.03.2016 по делу № 33–5393/2016). Кассир не пробивала чеки, недостачи, невысокая ответственность (апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25.07.2016 № 33–13386/2016).

4. Запросить письменное объяснение. Сроки, тяжесть, отношение к труду

5. Издать приказ об увольнении.

Уволить можно и без договора о полной материальной ответственности. Важны обязанности (апелляционные определения Челябинского областного суда от 31.03.2015 по делу № 11–3154/2015, Курганского областного суда от 02.06.2016 по делу № 33–1854/2016).

Суды учитывают факт наличия прямого действительного ущерба и его размер, доказательства вины работника в причинении такого ущерба (п. 19 Обзора практики, утв. Президиумом ВС 09.12.2020). Если нет доказательств материального ущерба, то увольнение работника за утрату доверия незаконно (определения Седьмого КСОЮ от 11.01.2022 по делу № 88-359/2022, Восьмого КСОЮ от 21.04.2022 по делу № 88-8160/2022).

При увольнении по **п. 7 ч. 1 ст. 81** ТК РФ **неважно, умышленно или неосторожно работник совершил проступок**

[Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15 апреля 2021 г. по делу N 8Г-5479/2021\[88-6157/2021\]](#)

В случае увольнения по **п. 7 ч. 1 ст. 81** ТК РФ **предшествующее поведение работника и его отношения к труду не имеют значения**

[Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 25 марта 2021 г. по делу N 8Г-400/2021\[88-5365/2021\]](#)

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 11 октября 2021 г. по делу N 33-12723/2021](#)

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 01 июля 2021 г. по делу N 33-7355/2021](#)

Есть и иные решения - Определение СК по гражданским делам [Восьмого кассационного суда общей юрисдикции](#) от 30 марта 2021 г. по делу N 8Г-4190/2021[88-5128/2021]

Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда [Республики Бурятия](#) от 13 октября 2021 г. по делу N 33-3309/2021

Основаниями для утраты к работнику доверия могут быть нарушение правил торговли, обмеривание, обвешивание, обсчет, нарушение правил продажи спиртных напитков или выдачи наркотических лекарственных средств, продажа собственных товаров вместо товаров работодателя

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Красноярского краевого суда от 13 января 2016 г. по делу N 33-219/2016](#)

При обнаружении фактов корыстных правонарушений работник может быть уволен в связи с утратой доверия, даже если его действия не связаны с исполнением трудовой функции

[Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" \(пункт 45\)](#)

[Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21 сентября 2021 г. по делу N 8Г-14894/2021\[88-14197/2021\]](#)

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 04 августа 2021 г. по делу N 33-31350/2021](#)

Ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей может являться основанием для утраты к нему доверия со стороны работодателя
[Апелляционное определение СК по гражданским делам Владимирского областного суда от 07 февраля 2019 г. по делу N 33-478/2019](#)

Факт недостачи сам по себе не может быть основанием для увольнения работника по [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ
[Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 28 января 2021 г. по делу N 8Г-19003/2020\[88-1126/2021-\(88-20195/2020\)\]](#)

В приказе об увольнении по [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ должны быть указаны обстоятельства совершения работником виновных действий

Датой обнаружения проступка, дающего право уволить работника по [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ, является день окончания ревизии или проверки [Определение Московского городского суда от 5 декабря 2012 г. N 4г/1-9268](#)

Руководитель подразделения не является ответственным за имущество и материальные ценности предприятия, что исключает возможность его увольнения по [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ [Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 18 июня 2018 г. по делу N 11-7347/2018](#)

Факт непосредственного обслуживания денежных или товарных ценностей должен быть зафиксирован в трудовом договоре, должностной инструкции [Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04 февраля 2021 г. по делу N 8Г-20872/2020\[88-1906/2021-\(88-20981/2020\)\]](#)

Можно ли уволить главного бухгалтера за утрату доверия?

НЕТ

Главный бухгалтер не может быть уволен на основании [п. 7 ст. 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации, так как не является работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.

[Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за третий квартал 2006 года \(по гражданским делам, пункт 4\)](#)

Определение СК по гражданским делам [Девятого кассационного суда общей юрисдикции](#) от 17 июня 2021 г. по делу N 8Г-4369/2021[88-5232/2021]

ДА

С доводами истца о том, что главный бухгалтер не может быть уволен по [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ, так как не является лицом, обслуживающим денежные или товарные ценности, судебная коллегия согласиться не может.

Так, в соответствии с Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда РФ, в должностные обязанности главного бухгалтера входит вся финансовая и бухгалтерская деятельность

[Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 02 сентября 2021 г. по делу N 33-36078/2021](#)

Работник уклоняется от получения документов

Необходимо использовать всевозможные способы связи с работником:

- Ценное письмо с ОПИСЬЮ вложения (если вернется обратно- не вскрывать)
- Телеграммы
- Смс –сообщения
- Все виды мессенджеров
- Сообщения в социальных сетях
- телефонограммы

При каждом взаимодействии с работником (производить в присутствии свидетелей)
обязательно составлять акт и прикладывать скриншот переписки

Работник уклоняется от получения документов

Неявку на почту за письмом можно расценить как злоупотребление правом со стороны сотрудника и его отказ от объяснений по проступку.

Непредставление объяснений сотрудником не препятствует применить к нему дисциплинарное взыскание, в том числе в виде увольнения

(ч. 2 ст. 193 ТК, апелляционное определение Ульяновского областного суда от 15.07.2014 № 33-2339/2014, Определение третьего КСОЮ от 22.06.2020г. по делу № 88-8619/2020

Телефонограмма (образец)

ООО «Образец»

Андреевой Елене Викторовне,

менеджеру по продажам

Передала: Иванова А.А.

Приняла: Андреева Е.В.

Заместитель начальника отдела кадров

менеджер по продажам

Т. 89099999999

т. 89033333333

В присутствии:

Ивановой Екатерины Николаевны – начальника отдела кадров

Ивановой Ирины Алексеевны - специалиста по кадрам

ТЕЛЕФОНОГРАММА

г. Москва

27.05.2020 года, 14:20

Исх. № 11/20

Вопрос: «Елена Викторовна? Добрый день! Это Иванова Анна Анатольевна, заместитель начальника отдела кадров ООО «Образец». Вам удобно говорить?»

Ответ Андреевой Е.В.: «Да, здравствуйте.»

Вопрос: «Я разговариваю с Вами по громкой связи. В присутствии Ивановой Екатерины Николаевны – начальника отдела кадров и Ивановой Ирины Алексеевны - специалиста по кадрам ООО «Образец».

Мы отправляли Вам телеграммы 20.05.2020г. и 25.05.2020г., однако они не были Вам вручены. Предлагаю Вам еще раз предоставить письменные объяснения в связи с Вашим отсутствием на рабочем месте с 20.05.2020г. по настоящее время».

Ответ Андреевой Е.В.: " Я не собираюсь ничего объяснять. Всего доброго".

Присутствующие:

Рекомендуется включить в условия трудового договора обязанность работника получать почтовую корреспонденцию, направленную по указанному в договоре адресу.

Заявление, уведомления, извещения, требования и иные юридически значимые сообщения (далее - сообщения) направляются Сторонами любым из следующих способов:

- заказным письмом с уведомлением о вручении на указанные в настоящем договоре адреса;
- с нарочным (курьерской доставкой). В этом случае факт получения документа должен подтверждаться распиской, которая содержит наименование документа и дату его получения, а также фамилию, инициалы, должность и подпись лица, получившего данный документ;
- по факсимильной связи, электронной почте или иным способом связи при условии, что он позволяет достоверно установить, от кого исходило сообщение и кому оно адресовано.

Стороны соглашаются, что:

- заявления, уведомления, извещения, требования или иные юридически значимые сообщения, с которыми закон или сделка связывает гражданско-правовые последствия для другого лица, влекут для этого лица такие последствия с момента доставки соответствующего сообщения ему или его представителю.
- сообщение считается доставленным и в тех случаях, если оно поступило лицу, которому оно направлено (адресату), но по обстоятельствам, зависящим от него, не было ему вручено или адресат не ознакомился с ним.

БЛАГОДАРИЮ ЗА ВНИМАНИЕ!