|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Реквизиты судебного акта** | **Краткое содержание** | **В чью пользу решение** |
| **Процедурные нарушения** | | |
| "Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя"  (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) | **В приказе о привлечении к дисциплинарной ответственности нужно указывать проступок, ставший поводом для наказания** |  |
| Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 27.08.2020 по делу N 88-17966/2020 | **Нельзя применить дисциплинарное взыскание, если в действиях работников отсутствует вина**  Суд апелляционной инстанции согласился с такими выводами суда первой инстанции, указал, что ответчиком не доказано наличие вины истца во вмененных ему ответчиком нарушениях трудовой дисциплины, следовательно, рассматриваемые события не могут быть признаны дисциплинарными проступками, поэтому отсутствовали законные основания для привлечения истца к дисциплинарной ответственности по фактам, изложенным в названном приказе. | В пользу работника |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 04.08.2020 N 88-11967/2020 | **Нельзя применить дисциплинарное взыскание, если:**  **функция, которую не выполнил работник, не входит в его должностные обязанности**  Суд апелляционной инстанции пришел к выводу, что по должностной инструкции составление декларации по плате за негативное воздействие на окружающую среду не входило в полномочия истца.  При таких обстоятельства решение суда в части отказа в удовлетворении иска о признании незаконным и отмене приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде замечания на М.А.А. является незаконным и необоснованным. Суд апелляционной инстанции полагает, что в этой части иск подлежит удовлетворению, поскольку в приказе нет указаний на конкретный дисциплинарный проступок, конкретное нарушение трудовых обязанностей. Не представлено ответчиком и доказательств того, какие конкретно неблагоприятные последствия наступили для работодателя. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 03.03.2020 N 33-2262/2020 | **В приказе о дисциплинарном взыскании нужно указывать, какие именно обязанности не исполнил работник**  Организация объявила работнику выговор за отказ от выполнения должностных обязанностей. Работник наказание оспорил.  Суд организацию не поддержал. В приказе о привлечении к дисциплинарной ответственности не было четкой формулировки вины работника. В нем не указали, какой проступок совершен и какие должностные обязанности нарушены. Не хватало в приказе и ссылки на пункт должностной инструкции, который не был соблюден работником.  Суды неоднократно отмечали, что нельзя обходиться общими фразами в приказе о дисциплинарном взыскании. | В пользу работника |
| Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 25.05.2020 N 88-6577/2020 | **Работодатель должен доказать вину работника**  «Разрешая возникший спор, суд первой инстанции исходил из того, что работодателем не установлена вина работника в совершении конкретного дисциплинарного проступка, непредставления доказательств нарушения истцом обязанностей начальника отдела правовой работы и кадров, и пришел к выводу об отсутствии оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности, о нарушении работодателем сроков привлечения работника к дисциплинарной ответственности». | В пользу работника |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12.05.2020 N 88-9198/2020 | **Необходимо ждать объяснения работника 2 рабочих дня**  «Кроме того, Р.Е. была уволена до истечения двухдневного срока предоставления объяснений о причине отсутствия на рабочем месте 16 августа 2019 г., поскольку соответствующее уведомление было получено ею 19 августа 2019 г. Объяснений работника или акта об отказе работника от дачи объяснений материалы дела не содержат.  Таким образом, суды первой и апелляционной инстанций пришли к правильному выводу о нарушении ответчиком предусмотренного действующим законодательством порядка увольнения истца». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 16.04.2019 по делу N 33-6440/2019 | **Разрешая спор о признании увольнения незаконным, суд пришел к выводу о наличии оснований для их удовлетворения ввиду нарушения работодателем** **процедуры увольнения, в том числе в связи с увольнением в период временной нетрудоспособности.**  «Отсутствие в приказе об увольнении по п. п. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации указания на временной период, вмененный работнику в качестве прогула, также является нарушением процедуры увольнения, поскольку не позволяет в полной мере установить обстоятельства совершенного проступка и проверить соблюдение срока привлечения к ответственности, исходя из фактических обстоятельств по делу».  <…>  «Кроме того, судом первой инстанции правомерно сделан вывод о нарушении ответчиком процедуры увольнения истца, поскольку в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Тыва от 22.05.2019 по делу N 33-489/2019 | **Работодателем не соблюден срок на предоставление работником объяснений за прогул**  «Разрешая спор, суд первой инстанции, дав оценку собранным по делу доказательствам, в том числе показаниям свидетеля Т., в соответствии со статьей 67 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, пришел к выводу, что ответчиком ГКУ РТ "Центр занятости населения Сут-Хольского кожууна" нарушена процедура увольнения, уведомление о даче объяснений по поводу отсутствия на работе истцу было вручено 14 октября 2018 года, 15 и 16 октября 2018 года - срок, в течение которого истец могла дать объяснения, между тем истец уволена 15 октября 2018 года, **то есть до истечения срока дачи объяснений, также при увольнении ответчиком не были учтены многолетний стаж работы истца**, наличие благодарностей и уважительность причин отсутствия на работе». | В пользу работника |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 05.11.2019 N 88-38/2019 | **Работодателем нарушена процедура увольнения, предусмотренная уставом организации**  «При этом исходя из таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм, суду надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной, а также то, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если увольнение работника произведено работодателем без соблюдения этих принципов юридической ответственности, то такое увольнение не может быть признано правомерным».  <…>  «Суды первой и апелляционной инстанции при разрешении настоящего спора в результате неправильного применения норм права, подлежащих применению по данному делу, не определили и не установили названные юридически значимые обстоятельства для разрешения спора по иску ФИО1 о восстановлении на работе в прежней должности и иных исковых требований.  Вместо названных юридически значимых обстоятельств суды ошибочно полагали имеющим значение для дела прежде всего то, получил или нет ФИО1 согласие руководителя на невыход на работу ДД.ММ.ГГГГ, и пришел к выводу об отсутствии ФИО1 на работе ДД.ММ.ГГГГ без уважительных причин и, соответственно, о совершении им прогула.  Кроме того, ответчиком не соблюден порядок увольнения. Так, ФИО1 был уволен ДД.ММ.ГГГГ, однако ДД.ММ.ГГГГ ответчиком была направлена телеграмма с требованием представить объяснение отсутствия истца на работе с момента окончания отпуска. На телеграмму ФИО1 был дан ответ. ДД.ММ.ГГГГ представителем истца было получено письмо с копией приказа от ДД.ММ.ГГГГ об увольнении».  <…>  «Кроме того, в соответствии с п. 20.5 Устава ФГБУЗ "Центр гигиены и эпидемиологии в городе Москве" увольнение заместителя руководителя должно быть согласовано с руководителем Роспотребнадзора. Однако ответчиком не представлены письменные доказательства соблюдения процедуры увольнения ФИО1 в соответствии с п. 20.5 Устава ФГБУЗ "Центр гигиены и эпидемиологии в городе Москве».  Дело направлено на новое апелляционное рассмотрение». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Ростовского областного суда от 27.11.2018 по делу N 33-20911/2018 | **Признать приказ об увольнении по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 незаконным, т.к. нарушен порядок увольнения**  Организация запросила у сотрудника по почте объяснение того, почему он отсутствовал на рабочем месте. **В тот же день компания издала приказ об увольнении за прогул и направила работнику уведомление о** том, что нужно забрать трудовую книжку.  Из-за такой спешки суд признал увольнение незаконным. У сотрудника должно быть два рабочих дня, чтобы дать ответ. Организация лишила его такой возможности, а значит, нарушила процедуру увольнения. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Приморского краевого суда от 21.08.2018 по делу N 33-7831/2018 | Признать приказ об увольнении по пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 незаконным  Проводил без допуска работы на электрических сетях. Расследование проведено комиссией по охране труда, которая установила, что он осуществив самовольное переключение в электроустановке без наряда-допуска и распоряжения нарушил требования Правил по охране труда при эксплуатации электроустановок. Допущенные нарушения заведомо создали реальную угрозу наступления тяжких последствий в виде несчастного случая на производстве в результате поражения электрическим током члена бригады, выполнявшего работы по установке заземления. Избежать поражения электрическим током удалось по случайности, так как он успел завершить работы. Порядок применения дисциплинарного взыскания работодателем соблюден.  Работник указал, что проверку технического состояния электрооборудования и последующий запуск в работу выполнял на основании распоряжения, переданного диспетчером диспетчерской службы. Запуск оборудования произвел после согласований и разрешения диспетчера на запуск.  Работодатель применил к истцу крайние меры дисциплинарного взыскания, не учел при этом длительность работы истца на предприятии, его прежнее поведение, наличие поощрений и благодарностей, то обстоятельство что ранее нарушений производственной дисциплины истец не допускал, что является самостоятельным основанием для признания судом увольнения незаконным. | В пользу работника  Восстановление, средний заработок, моральный вред |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 14.12.2018 по делу N 33-51478/2018 | **Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 признать незаконным, взыскание заработка, компенсация морального вреда**  Основанием для увольнения истца послужило наличие у него не снятых дисциплинарных взысканий, в то время, как поводом к увольнению послужило поступившее представление Прокуратуры об устранении нарушений законодательства о порядке рассмотрения обращений граждан и служебная записка заместителя. С учетом того, что порядок увольнения истца ответчиком был нарушен, **объяснения от истца до его увольнения истребованы не были и с приказом об увольнении работник ознакомлен при увольнении не был,** то приказ об увольнении подлежит признанию незаконным, а истец восстановлению на работе в ранее занимаемой должности. | В пользу работника  Восстановление, моральный вред |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 30.11.2018 по делу N 33-43152/2018 | **Признать приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 незаконным, т.к. не учтено мнение профсоюза**  В компании не было первичной профсоюзной организации, поэтому работодатель **не провел процедуру учета мнения профсоюза.** Сотрудник посчитал это нарушением, ведь он числился в профсоюзе другой компании. Апелляция встала на сторону работника. Он имел право вступить в "чужой" профсоюз для защиты своих прав. Сотрудник сообщил работодателю о своем членстве в профсоюзной организации, но компания не направила в нее запрос и этим нарушила процедуру увольнения. | В пользу работника  Восстановление на работе, средний заработок за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 31.07.2018 по делу N 33-1366/2018 | **Признать приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 незаконным**  **Генеральный директор привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора** в связи с нарушением устава и ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В приказе не указано конкретно, что послужило основанием привлечения С. к дисциплинарной ответственности и в чем выразилось неисполнение им трудовых обязанностей. **Текст не содержит описания событий, которые расценивались бы как дисциплинарный проступок, то есть за неисполнение или ненадлежащее исполнение каких трудовых обязанностей (в форме действий либо бездействия) на истца наложено** дисциплинарное взыскание, учитывалась ли при определении вида дисциплинарного взыскания тяжесть вмененного С. в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также то, что ответчиком учитывалось предшествующее поведение истца, его отношение к труду.  Указание общей фразы о применении дисциплинарного взыскания в виде выговора в связи с нарушением Устава, ненадлежащим исполнением трудовых обязанностей и в соответствии со статьями 192, 193 ТК РФ без конкретизации, какие именно неправомерные действия (бездействие) он совершил, лишает возможности возражать против доводов работодателя, возможности оценить обстоятельства, послужившие основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности.  С распоряжением о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора С. лично под роспись **ознакомлен не был.** **Уведомление истца об ознакомления с данным распоряжением в ходе телефонного разговора, не может быть принято как надлежащее доказательство**, подтверждающее факт ознакомления (отказа от ознакомления) с данным распоряжением, так как статьей 193 ТК РФ прямо предусмотрено, что 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**. Иного порядка ознакомления не предусмотрено.  Из распоряжения уволен за невыполнение пункта 3.1 трудового договора и за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.  Как следует из пункта 3.1 трудового договора, в данном пункте указаны обязанности истца состоящие из пунктов 3.1.1 - 3.1.22. **Однако в распоряжении не указано, какие конкретно должностные обязанности не выполнил С.**  Ссылка на служебную записку не может расцениваться как указание в распоряжении на конкретные нарушения.  **Кроме того поскольку в распоряжениях не указано время, место, дата совершения дисциплинарного проступка, его описание и обстоятельства, невозможно определить дату совершения дисциплинарного проступка, а, следовательно, и проверить соблюдение работодателем сроков привлечения работника к дисциплинарной ответственности.**  Довод жалобы, что объяснения по данной служебной записке истец не предоставил, о необходимости предоставления которых ему было сообщено в ходе телефонного разговора, не свидетельствует о соблюдении ответчиком процедуры привлечения истца к дисциплинарной ответственности | В пользу работника  Восстановлен, средний заработок, моральный вред |
| Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 03.09.2019 по делу N 33-9743/2019 | **Работодатель нарушил процедуру привлечения к дисциплинарной ответственности в форме выговора (при наложении взыскания не учтено мнение профкома)**  «Между тем, при вынесении приказа от 23.01.2019 года N 16-ЛС о привлечении истца к дисциплинарной ответственности указанные положения работодателем истца соблюдены не были. Представительный орган не привлекался, что свидетельствует о нарушении процедуры привлечения истца к дисциплинарной ответственности.  Ссылка на то, что истец не являлся членом профсоюза, не просил представительный орган осуществлять защиту (представление) своих интересов подлежит отклонению, так как из буквального толкования указанных выше актов не следует, что их действие распространяется только на членов профсоюзной организации. Так, в частности, пунктом 1.5 коллективного договора на 2016-2018 года предусмотрено, что действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 30 ч. 1 ТК РФ).  При таких обстоятельствах судебная коллегия приходит к выводу, что решение суда вынесено с нарушением норм права и как следствие подлежит отмене в части отказа в удовлетворении требований о признании незаконным приказа о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора и принятием в данной части нового решения в соответствии с которым необходимо признать незаконным и отменить приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора, в связи с нарушением процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 16.05.2019 по делу N 33-16743/2019 | **Реализация работником конституционных прав на свободу слова и научную деятельность не может быть предметом регулирования ЛНА и не может служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности**  «Приказом N 158-лс от 25 октября 2018 года истец был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора, основанием для чего послужила публикация в издании "Журнал Агробизнес" N 3 за 2018 год статьи "По новым правилам", которая в нарушение требований приказа ВНИИЗ - филиала ФГБНУ "ФНЦ пищевых систем им. В.М. Горбатова" РАН от 01 марта 2018 года N 5 "О назначении экспертной комиссии" (л.д. 14). Пунктом 3 данного приказа установлено, что сотрудники института обязаны представлять в экспертную комиссию материалы, подготовленные к открытому опубликованию, и получать экспертное заключение, с приказом от 01 марта 2018 года N 5 "О назначении экспертной комиссии" Закладной Г.А. ознакомлен 05 марта 2018 года под роспись. Между тем, истцом статья была передана для публикации без передачи ее в экспертную комиссию и без получения экспертного заключения комиссии.  Судом также было установлено, **что опубликованный в издании материал был выполнен Закладным Г.А. в свободное от работы время и не связан с выполнением работником конкретного поручения работодателя или должностных обязанностей.**  Заключая трудовой договор, работник обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка организации (статья 21 Трудового кодекса Российской Федерации).  Разрешая требования... Г.А. о признании незаконным и отмене приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности в виде выговора от 25 октября 2018 года N 158-лс, суд первой инстанции, руководствуясь вышеуказанными нормами права, оценив относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности, пришел к выводу об их удовлетворении, поскольку при рассмотрении дела не был установлен факт неисполнения или ненадлежащего исполнения истцом своих должностных обязанностей, поручений работодателя, следствием чего могло быть привлечение его ответчиком к дисциплинарной ответственности; доказательств отнесения опубликованной информации к коммерческой или иной охраняемой законом тайне в материалы дела представлено не было. При этом суд первой инстанции обоснованно исходил из того, что реализация истцом конституционных прав на свободу слова и научную деятельность, закрепленных ст. ст. 29, 44 Конституции РФ, не может быть предметом регулирования локальных нормативных актов и соответственно не может служить основанием для привлечения работника к дисциплинарной ответственности». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Челябинского областного суда от 23.04.2018 N 11-4173/2018 | **Утрата доверия без ревизии: суд поддержал работодателя**  Организация проверила движение денежных средств и уволила работника из-за утраты доверия. Он в проверке не участвовал, поэтому решил, что процедура увольнения нарушена.  Первая инстанция встала на сторону сотрудника. Суд посчитал, что работодатель нарушил порядок ревизии. Он провел проверку без сотрудника и не ознакомил его с приказом о ней.  Апелляция с таким выводом не согласилась. Закон не предусматривает, по какой процедуре нужно выявлять действия, приводящие к утрате доверия. Достаточно доказать следующее:  - работник обслуживает денежные или товарные ценности;  - он совершил подрывающие доверие действия;  - вина доказана.  При этом проводить ревизию, в которой должен участвовать провинившийся, необязательно. Ее результаты нужны, чтобы привлекать к материальной ответственности. А вот увольнять в связи с утратой доверия можно и на основе других документов, например, служебных записок, докладных или актов.  «Таким образом, как правильно указал суд первой инстанции, по мотиву утраты доверия могут быть уволены работники, совершившие умышленно или по неосторожности действия, которые имели или могли иметь вредные последствия, т.е. причинили или могли причинить имущественный вред, и когда имеются конкретные факты, оформленные документами, подтверждающими невозможность доверять работнику ценности, поскольку утрата доверия по смыслу закона предполагает невозможность дальнейшего продолжения трудовых отношений.  В этой связи юридически значимыми обстоятельствами, подлежащими доказыванию, в данном случае являются: факт выполнения работником трудовых обязанностей, непосредственно связанных с обслуживанием денежных или товарных ценностей; факт совершения работником действий, которые привели к утрате доверия со стороны работодателя; оценка этих действий как дающих основания для утраты доверия; вина работника в совершении указанных действий.  При этом действующее законодательство не предусматривает какой-либо обязательной процедуры (порядка) установления факта совершения работником действий, дающих основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.  **В этой связи вывод суда первой инстанции о нарушении ответчиком порядка проведения ревизии, который предполагает непосредственное участие материально ответственного лица в ревизии и ознакомление с приказом о проведении такой ревизии (проверки), является необоснованным**.  В отличие от привлечения работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, основанием для которой могут являться результаты надлежащим образом проведенной инвентаризации (ревизии), проведенной в установленном порядке с обязательным присутствием материально ответственного лица, основанием для увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с утратой доверия могут являться иные документы, свидетельствующие о причинении имущественного вреда, в том числе служебные записки, докладные, акты и др.». | В пользу работодателя |
| Определение ВС РФ от 18.06.2018 N 66-КГ18-8 | **ВС не поддерживает формальный подход к прогулу. Недостаточно установить, что сотрудник отсутствовал, и соблюсти порядок привлечения к ответственности. Нужно уделить внимание и фактическим обстоятельствам:**  1. Оценить, уважительна ли причина, по которой сотрудник отсутствовал.  2. Проверить, соблюден ли порядок согласования ухода с работы. Часто в ПВТР установлена одна процедура, а на деле сотрудники отпрашиваются по-другому. На это может обратить внимание суд. Поэтому лучше следить, чтобы порядок согласования был единым.  3. Учесть и другие моменты:  - тяжесть проступка;  - обстоятельства, при которых он совершен;  - отношение провинившегося к труду;  - его предшествующее поведение;  - длительность его работы в организации;  - возможность применить менее строгое взыскание.  Дело направлено на новое рассмотрение, так как обстоятельства, связанные с действиями работника, направленными на уведомление работодателя о необходимости раннего ухода с рабочего места и об уважительности причин такого ухода, не были предметом исследования судов, кроме того, судами не исследовалась возможность применения к работнику иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| **Прогул** | | |
| "Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя"  (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) | **Всегда необходимо проверять, не отсутствовал ли работник по уважительной причине (п. 11 обзора).**  Такой причиной может быть, например, необходимость сопроводить несовершеннолетнего племянника в больницу.  Не получится уволить за невыход в офис сотрудника, с которым работодатель устно договорился о работе дистанционно (п. 12 обзора).  Увольнение за прогул может быть незаконным, если работодатель согласовал отпуск за свой счет, но не издал нужный приказ и не сообщил об этом сотруднику (п. 14 обзора). |  |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 20.09.2021 N 88-21167/2021 | **Работник вправе перенести ежегодный оплачиваемый отпуск в связи с болезнь, уведомив об этом Работодателя.**  **Еще один вывод: переписка с Работником по whatsapp признается доказательством в суде.**  В спорный период работник был нетрудоспособен, в связи с чем, воспользовавшись своим правом, он перенес ежегодный оплачиваемый отпуск, написав об этом заявление работодателю, что свидетельствует об отсутствии у работодателя правовых оснований для расторжения с работником трудового договора за однократное грубое нарушение им трудовых обязанностей - прогул.  Также судом была проанализирована переписка Работодателя и Работника по whatsapp, из которой следовало, что Работодатель был уведомлении о продлении отпуска Работником. | Работник |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 13.09.2021 N 88-21165/2021 по делу N 2-559/2020 | **Из-за COVID19 сотрудник не мог выехать к месту работы, просил его уволить по собственному желанию. Был уволен за прогул.**  **Еще один вывод: издание приказа об увольнении по истечении срока действия трудового договора не допускается.**  Отменяя решение суда первой инстанции, и удовлетворяя исковые требования Ш. о признании незаконным приказа N 255 от 2 июля 2020 года об увольнении, изменяя формулировку и основание увольнения, суд апелляционной инстанции исследовал и оценил по правилам [статьи 67](consultantplus://offline/ref=394BD558026240E16E8B86D0ABB86F9A3E2DE6E51A9D4A5BEC1AA38A07A76A076FAD4C13F6F8970E3EF2D2125ECCB9D2E8F7FB41B97BF919D3DBJ) Гражданского процессуального кодекса РФ представленные сторонами доказательства, принял во внимание, что в конце марта 2020 года истица с семьей переехала на постоянное место жительства в Острогожский район и в связи со сложившейся неблагоприятной эпидемиологической обстановкой из-за распространения заболевания COVID19 (по всем регионам были введены карантинные меры по передвижению) выехать на работу в Белгородскую область не имела возможности; с учетом сложившегося на предприятии порядка документооборота и направления Ш. 31 марта 2020 года посредством электронной почты на электронный адрес ИП М. заявлений о предоставлении ей с 1 апреля 2020 года отпуска без сохранения заработной платы, а в случае невозможности увольнении с 1 апреля 2020 года по собственному желанию в связи с переездом на новое место жительства и переводом ребенка (до 10 лет) на дистанционное обучение, пришел к обоснованному выводу, что отсутствие Ш. на работе не может быть признано прогулом, так как она отсутствовала по уважительной причине. При этом судом апелляционной инстанции правомерно указано на то, что между истцом и ответчиком был заключен срочный трудовой договор, срок действия которого закончился 1 апреля 2020 года, в связи с чем вынесение приказа работодателем за пределами срока данного договора (N 255 от 2 июля 2020 года), при отсутствии волеизъявления сторон, в том числе истца (не выход на работу после 1 апреля 2020 года) на его продолжение, является незаконным. | Работник |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30.08.2021 N 88-21249/2021 | **При оформлении увольнения за прогул очень внимательно составляйте документы:**  Согласно ***акту от 06 мая 2020 года*** об отсутствии работника на рабочем месте, составленному главным инженером департамента агропроизводства ФИО7, директором департамента агропроизводства ФИО8, заместителем директора департамента агропроизводства по управлению персоналом ***ФИО9 20 апреля 2020 года Ч. отсутствовал на рабочем месте***.  Разрешая заявленные требования и удовлетворяя их, суд первой инстанции пришел к выводу о нарушении процедуры увольнения истца, не соблюдения ответчиком требований [статьи 193](consultantplus://offline/ref=4366399680D1F0D3B0F47C859198C1293FBC1975A0C9CCDC9A96F41FBAA808C98B167263857DAFC10704A96AC13F6FEB3D28ACA9B3F8B8C66DgDJ) Трудового кодекса Российской Федерации, не доказанности факта прогула 20 апреля 2020 года, не предоставление полномочий лица, представившего корректирующий табель учета рабочего времени, начисление и выплаты заработной платы за указанный день. При этом указал о наличии разъездного характера работы истца и исполнении 20 апреля 2020 года должностных обязанностей.  Суд апелляционной инстанции с данным выводом не согласился, указав на то, что локальными нормативными актами разъездной характер работы истца не подтвержден, на дистанционный (удаленный) режим работы Ч. не переводился, путевой лист на 20 апреля 2020 года на автомобиль <данные изъяты> номерной знак N не выдавался, направление в служебную командировку не оформлялось, что, по мнению суда апелляционной инстанции, свидетельствует об отсутствии истца на рабочем месте 20 апреля 2020 года и совершение им прогула. Кроме того, указал, что дисциплинарное взыскание в виде увольнения 26 июня 2020 года за прогул применено с соблюдением сроков, установленных [статьей 193](consultantplus://offline/ref=4366399680D1F0D3B0F47C859198C1293FBC1975A0C9CCDC9A96F41FBAA808C98B167263857DAFC10704A96AC13F6FEB3D28ACA9B3F8B8C66DgDJ) Трудового кодекса Российской Федерации - в течение одного месяца со дня обнаружения проступка 6 мая 2020 года с учетом временной нетрудоспособности истца, при наложении дисциплинарного взыскания были учтены характер и тяжесть совершенного истцом проступка, предыдущее поведение сотрудника, его отношение к труду. | Дело направлено на новое рассмотрение.  Цель: установить либо опровергнуть факт прогула |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30.08.2021 N 88-17682/2021 | **Факт обращения Работника в медицинское учреждение, включая проведение дополнительного медицинского обследования, признается периодом временной нетрудоспособности**  С увольнением истец не согласен, поскольку прогула не допускал, так как в этот день проходил дополнительное медицинское обследование по назначению терапевта, выданного при прохождении обязательной медицинской комиссии, о чем заранее уведомил работодателя в письменном заявлении. Однако ответчик расценил отсутствие истца на рабочем месте как прогул и уволил его.  Разрешая спор, отменяя решение суда первой инстанции и удовлетворяя исковые требования О., суд апелляционной инстанции исследовал юридически значимые обстоятельства, дал оценку представленным доказательствам в их совокупности, правильно истолковав и применив к спорным отношениям нормы материального права, пришел к обоснованному выводу о доказанности факта нарушения трудовых прав О., так как **приказ об увольнении истца издан в период временной нетрудоспособности работника**. | В пользу работника |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.08.2021 N 88-18591/2021  Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 18.05.2021 по делу N 88-10642/2021 | До увольнения за прогул работников Работодатель отстранил их от работы в целях проведения расследования хищения имущества, в котором подозревал работников.  По мнению судов неявка истцов на работу носила уважительный характер, поскольку ответчик отстранил истцов от работы в связи с расследованием факта хищения имущества, то есть лишил их законной возможности трудиться. | В пользу работника |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30.11.2020 N 88-25531/2020 | **По документам работа из офиса, а по факту - из дома: суд прогула не увидел**  Работник оспорил увольнение за прогул. Он утверждал, что устно согласовал с руководством работу из дома. В офисе ему не обеспечили рабочее место, оборудование и программные средства. Связывался с начальником работник через мессенджер. Приходить в офис его не просили, отчеты о работе не запрашивали.  Первая инстанция и апелляция нарушений в увольнении не увидели. По документам рабочее место находилось по адресу организации.  Кассация с этой позицией не согласилась. Она обратила внимание на доводы работника. Судам нужно установить:  - есть ли у работника рабочее место;  - позволяет ли оно исполнять обязанности;  - как работнику передавали задания и получали результат.  Если договоренность о работе из дома подтвердится, увольнение незаконно. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 24.09.2020 по делу N 33-36893/2020 | **Работник трудился дома после рассылки письма о переходе на удаленку - суд не увидел прогула**  Работник посчитал, что его незаконно уволили за прогул, так как он трудился из дома. Из корпоративной рассылки работник узнал о переходе офиса на дистанционную работу из-за коронавируса. Руководитель подтвердил эту информацию.  Суд первой инстанции не увидел нарушений в действиях организации. Перевод работника на удаленку не был согласован.  Апелляция не согласилась с такой позицией. При разрешении дела нужно было учесть доводы работника, а также то, что в городе введен режим повышенной готовности. Невыход на работу вызван чрезвычайными обстоятельствами. Увольнение незаконно. | В пользу работника |
| Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 25.08.2020 по делу N 2-855/2020 | **Суд признал прогулом неявку на работу из-за сессии при получении второго высшего образования**  Работник попросил предоставить ему учебный отпуск. Он написал заявление и приложил справку-вызов. Так как работник получал второе высшее образование, отпуск ему не согласовали. Работодатель направил почтой отказ с предложением взять дни за свой счет. Работник письмо не получил и заявление не переписал. Был уволен за прогул.  Все 3 инстанции встали на сторону организации. Для работников не предусмотрено гарантий при получении второго высшего образования. Поскольку отпуск не согласован, у работодателя были основания для увольнения за прогул. | В пользу работодателя |
| Определение Первого КСОЮ от 03 августа 2020 г. по делу N 8Г-17170/2020[88-18761/2020] | **Компенсация за задержку оплаты вынужденного прогула законом не предусмотрена**  Работник был незаконно уволен за прогул и в июне 2019 года через суд добился восстановления на работе с выплатой ему неполученного заработка за период вынужденного прогула. Однако соответствующая выплата была произведена работодателем только 3 октября. Тогда работник вновь обратился в суд - на этот раз с целью добиться компенсации за задержку присужденной ему суммы.  Однако суды трех инстанций отказали работнику в удовлетворении его требований. Судьи исходили из того, что согласно ст. 236 ТК РФ материальная ответственность работодателя в виде выплаты работнику денежной компенсации в определенном законом размере наступает только при нарушении работодателем срока выплаты начисленной работнику заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику по трудовому договору. Материальная ответственность работодателя за неисполнение решения суда данной нормой закона не предусмотрена.  После вступления решения суда в законную силу сумма задолженности, на которую работник просил начислить проценты, утратила правовой режим заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, и приобрела иной правовой режим - взысканных судом денежных сумм. Поэтому к спорным правоотношениям, возникшим между сторонами в связи со взысканием на основании судебного постановления суммы заработной платы за время вынужденного прогула, положения ст. 236 ТК РФ применению не подлежат.  Отметим, что эта точка зрения является превалирующей в судебной практике. При этом некоторые суды указывают на возможность взыскания за задержку причитающихся работнику на основании судебного решения сумм компенсации, предусмотренной ст. 395 ГК РФ (см., например, Обобщение судебной практики рассмотрения районными (городскими) судами Оренбургской области гражданских дел о материальной ответственности работодателя, определение Московского горсуда от 28.03.2019 N 33-13884/2019). Но не все судьи согласны с такой позицией (см., например, определения Восьмого КСОЮ от 06.02.2020 N 8Г-5315/2019, Верховного Суда Республики Бурятия от 15.04.2019 N 33-1463/2019). | В пользу работодателя |
| Обобщение судебной практики судебной коллегии по гражданским делам Забайкальского краевого суда за первое полугодие 2020 года | **Плохое самочувствие до получения больничного суд счел уважительной причиной отсутствия на работе**  Забайкальский краевой суд включил в свой обзор практики дело по спору об увольнении работника за прогул. Работник трудился машинистом тепловоза и 22 июня 2019 года во время работы ударился головой. Из-за появившейся вследствие травмы головной боли работник вечером 22 июня обратился к врачу, который зафиксировал ушиб мягких тканей теменной области и дал рекомендации о дальнейшем наблюдении и лечении у врача - хирурга. 23 июня к работнику приезжали представители работодателя в рамках расследования несчастного случая на производстве, которым он сообщил о своем плохом самочувствии и даже обратился с просьбой отвезти его в медицинскую организацию. В тот же день работник прошел осмотр у врача-хирурга, но также получил лишь общие рекомендации.  Тем не менее, за час до начала своей смены с 23 на 24 июня работник позвонил руководству и сообщил о невозможности выхода на работу по состоянию здоровья. Наконец, по результатам обращения к врачу-неврологу 25 июня ему был выдан листок нетрудоспособности.  Работодатель счел отсутствие работника на работе 23-24 июня прогулом и уволил его. Суд первой инстанции признал действия работодателя правомерными, ведь документов, подтверждающих нетрудоспособность в эти дни работник не представил. Однако с этим не согласился Забайкальский краевой суд. Судьи указали, что суд первой инстанции ошибочно полагал ключевым факт отсутствия у работника документов, подтверждающих его нетрудоспособность на период отсутствия на рабочем месте. Нужно было оценивать именно уважительность или неуважительность самих причин отсутствия работника на работе, исходя при этом из того, что все сомнения при разрешении трудового спора трактуются в пользу работника как наименее защищенной стороны в трудовых правоотношениях.  По мнению судей, имевшиеся в деле сведения указывали на ухудшение состояния здоровья работника. Кроме того, его трудовые обязанности были связаны с управлением источником повышенной опасности, поэтому его неявка на работу в связи с ухудшением состояния здоровья была оправдана.  Факт выдачи листка нетрудоспособности только 25 июня 2019 г. не свидетельствует об отсутствии уважительных причин, препятствующих исполнению трудовых обязанностей, так как данный документ подтверждает наличие временной нетрудоспособности гражданина, но не временной промежуток (час и минута), с которого она наступает. | В пользу работника |
| Определение Восьмого КСОЮ от 9 января 2020 г. по делу N 8Г-2600/2019 | **Работник не обязан требовать увольнения по истечении срока трудового договора, чтобы такой договор считался прекращенным**  Суд рассмотрел спор о законности увольнения работника за прогул. Работник трудился машинистом буровой установки на основании срочного трудового договора, который истекал 9 ноября 2018 года. В связи с этим 10 ноября работник не вышел на работу, заодно уведомив работодателя о том, что он не может исполнять свои обязанности из-за ненадлежащих условий труда.  Работодатель отсутствие работника на работе 10 ноября расценил как прогул и применил к нему дисциплинарное взыскание в виде увольнения. В обоснование правомерности своих действий организация ссылалась на то, что ни одна из сторон трудового договора не потребовала его расторжения по окончании срока его действия, а работник заявил о невыходе на работу из-за неисполнения работодателем его обязанностей по созданию условий труда, что свидетельствует о трансформации срочного трудового договора в бессрочный.  Однако суды признали эти доводы не основанными на законе. В силу ст. 79 ТК РФ срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. На работодателе лежит обязанность по предупреждению работника в письменной форме о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия не менее чем за три дня до увольнения. На работника же не возлагается такой обязанности, поэтому работник был вправе с истечением срока действия трудового договора считать его расторгнутым и не выходить на работу. | В пользу работника |
| Определение Верховного суда РФ от 24.08.2020 N 18-КГ20-37 | **Верховный суд: нельзя увольнять за прогул работника, если отпуск согласован устно**  В соцсети опубликовали фотографии работника, который в момент съемки должен был находиться на рабочем месте. Организация провела проверку. Сотрудник утверждал, что руководитель в тот день разрешил ему уйти до окончания смены. Работник заполнил бланк заявления об отпуске за свой счет и оставил на столе начальника, как это было принято на предприятии. Так как в отдел по персоналу заявление не поступило, его уволили за прогул. Наказание тот оспорил.  Первая и вторая инстанции поддержали организацию. Отпуск сотрудника не оформлен. Он самовольно покинул рабочее место без уважительных причин более чем на 4 часа.  ВС РФ с ними не согласился. Суды должны были учесть и проверить доводы работника о том, что руководитель устно согласился предоставить отпуск по заявлению. При таких обстоятельствах увольнять за прогул нельзя. | В пользу работника. Дело направлено на новое рассмотрение. |
| Определение ВС РФ от 17.08.2020 N 57-КГ20-9-К1 | **Отсутствие работника из-за недомогания до открытия больничного - не повод увольнять его за прогул**  Работник почувствовал себя плохо и ушел с работы без предупреждения. Он вызвал скорую помощь уже после того, как смена закончилась. Работник лечился 5 дней в больнице, а затем еще 3 недели амбулаторно. После выздоровления его уволили за прогул.  Обе инстанции поддержали работодателя. У сотрудника не было уважительных причин отсутствовать на работе до обращения к врачу. О плохом самочувствии он должен был уведомить руководителя.  Верховный суд с ними не согласился. Суды не учли, что состояние здоровья работника ухудшилось резко и внезапно. Он испытывал боль и боялся за свою жизнь. При таких обстоятельствах увольнять сотрудника за прогул нельзя. Судам также предстоит выяснить, мог ли работодатель применить к нему менее строгое наказание. | В пользу работника. Дело направлено на новое рассмотрение. |
| Определение ВС РФ от 17.08.2020 N 69-КГ20-3 | **Верховный суд указал, что нельзя требовать с работника объяснения во время больничного**  Работник 2 дня не выходил на работу, а через некоторое время взял больничный. Когда он пришел в организацию, чтобы сообщить об этом, работодатель потребовал написать объяснительную записку о том, почему его не было 2 дня. Сотрудник представил ее до выздоровления. Сразу после больничного его уволили за прогул.  Первая инстанция сочла, что порядок применения дисциплинарного взыскания нарушен, и восстановила работника.  Апелляция с решением не согласилась. Закон не запрещает просить объяснения в период временной нетрудоспособности.  Верховный суд указал на ошибку апелляции. Время болезни исключено из срока применения дисциплинарного взыскания. Поэтому в период временной нетрудоспособности нельзя требовать с работника объяснения. | В пользу работника. Дело направлено на новое рассмотрение в апелляционный суд. |
| Определение ВС РФ от 13.07.2020 № 16-КГ20-5 | **Работница ушла пораньше с работы в день рождения. Верховный суд РФ не признал это прогулом**  Женщина ушла с работы на несколько часов раньше в свой день рождения, поскольку в компании было так принято. За отсутствие на рабочем месте её уволили.  Верховный суд защитил работницу компании, которую уволили за то, что она в свой день рождения ушла с работы пораньше. В организации сложилась такая традиция, и непосредственного работодателя женщина поставила в известность о раннем уходе. После увольнения женщина обратилась в суд с требованием восстановить ее в должности и взыскать с компенсацию морального вреда. В правилах внутреннего трудового распорядка не зафиксировали возможность уходить раньше в день рождения, но в компании была такая традиция, отметила женщина.  Спор дошел до Верховного суда, который защитил уволенную работницу. Суд пришел к выводу, что ранний уход с работы в день рождения — не повод для увольнения. Компаниям и судам при решении трудовых споров нужно опираться на основополагающие принципы разбирательств — справедливость, равенство, соразмерность, законность и гуманизм, отметил ВС. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение ВС РФ от 16.03.2020 N 26-КГ19-13 | **ВС РФ: перекрытие дороги до работы может быть уважительной причиной неявки работника**  Въезд в город, где трудился работник, перекрыли. Из-за этого он не смог добраться до работы и его уволили за прогул. Действия организации работник оспорил.  Первая и вторая инстанции не увидели нарушений в увольнении. Перекрыта была только одна дорога в город, работник мог проехать до работы по другому маршруту.  Верховный суд с ними не согласился. Кроме прочего, нужно было учитывать, что работник:  - пытался доехать до работы;  - предупредил руководителя о сложившихся обстоятельствах;  - не знал о возможности проезда другим путем.  Следовало принять во внимание предшествующее поведение работника и установить, было ли возможно применить менее строгое наказание. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение ВС РФ от 22.06.2020 N 13-КГ20-1-К2 | **Нельзя уволить за прогул, если работнику не сообщили об отказе дать отпуск за свой счет**  Работник написал заявление с просьбой предоставить два дня отпуска без сохранения зарплаты. Директор устно дал согласие, но отпуск так и не оформили. Работник не вышел на работу, и его уволили за прогул. Он попытался оспорить действия работодателя.  Первая и вторая инстанции признали увольнение законным, так как соглашение о предоставлении отпуска достигнуто не было.  Верховный суд определил иначе. Работодатель должен был уведомить работника об отказе предоставить дни отдыха. Работник подал заявление заранее, поэтому у организации было достаточно времени на предупреждение.  ВС РФ также обратил внимание на доводы уволенного о том, что в организации было принято уходить в отпуск с согласия руководства, не дожидаясь выпуска приказа. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение ВС РФ от 16.09.2019 N 5-КГ19-106 | **Сотрудника перевели на дистанционную работу, но место работы в договоре не поменяли - ВС РФ не увидел прогула**  Сотрудник с 2008 года выполнял работу по месту проживания. Условия об этом в трудовом договоре не было, допсоглашение стороны не заключали. В 2018 году работникауволили запрогул, поскольку он отсутствовал в офисе. Он обжаловал действия организации.  Суды первой и второй инстанции признали увольнение законным. В трудовом договоре не сказано про дистанционную работу. Местом работы указан адрес организации. Уволенный не смог документально подтвердить, что трудился удаленно.  ВС РФ направил дело на новое рассмотрение. Он обратил внимание на доводы истца, которые не учли нижестоящие суды:  **- из служебных записок компании видно, что кандидатура работника была согласована для перевода на дистанционную работу;**  - сотрудник имел удаленный доступ к рабочей системе, в которой он выполнял задания;  - все рабочие вопросы решались через электронную переписку;  - работнику предоставили адрес корпоративной электронной почты.  Кроме того, перевод на дистанционную работу подтвержден свидетельскими показаниями.  Верховный суд указал: эта ситуация говорит о нарушении, допущенном организацией, которая не оформила письменно допсоглашение. Если работник трудится в новых условиях с ведома или по поручению работодателя или его представителя, стороны фактически договариваются об изменении трудового договора. Соглашение нужно считать заключенным. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение ВС РФ от 12.08.2019 N 5-КГ19-98 | **Работница уволена по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81ТК РФ (не явилась на работу в связи с погодными условиями)**  **Непогода может стать уважительной причиной неявки на работу**  Сотрудник уехал на выходные за город, а в понедельник на работу не вышел. Он объяснил это тем, что из-за снегопада не мог выбраться на автомобиле из деревни. Работодатель его уволил за прогул.  Первая и апелляционная инстанции признали увольнение законным. Сотрудник не проявил должной осмотрительности и добросовестности и не принял мер, чтобы заранее вернуться в город.  Верховный суд не поддержал выводы судов. Он указал, что следовало установить:  - мог ли сотрудник выехать из деревни, в том числе на общественном транспорте;  - что он для этого сделал;  - предупредил ли он руководителя о том, что вынужден отсутствовать;  - не связано ли увольнение с деятельностью сотрудника в профсоюзе;  - учитывал ли работодатель тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение сотрудника.  ВС РФ обратил внимание, что работник пытался выехать в город, например, вызвал трактор для очистки дороги. Также он предупредил руководителя по СМС о невозможности добраться на работу. За долгий стаж работы сотрудник неоднократно поощрялся и не имел дисциплинарных взысканий. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 01.07.2019 N 5-КГ19-81 | **Работница уволена за прогул (не явилась на работу, поскольку находилась с несовершеннолетним племянником в больнице)**  **Помимо всесторонней оценки причин прогула на предмет его уважительности, необходимо учитывать и тяжесть вменяемого в вину дисциплинарного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника и его отношение к труду**  «В нарушение приведенных положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению судебные инстанции оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении Борисовой Е.В. решения о наложении на нее дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывалась тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, а также то, что ответчиком учитывались предшествующее поведение Борисовой Е.В. и ее отношение к труду. Судами первой и апелляционной инстанций не исследовалась возможность применения ответчиком к Борисовой Е.В. **иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания».**  Дело направлено на новое рассмотрение, поскольку судом не исследовалась возможность применения ответчиком к истице иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Судебной коллегии по гражданским делам ВС РФ от 01.04.2019 N 18-КГ18-260 | **Нельзя уволить за прогул работника, который не предупредил, что будет отсутствовать в связи со сдачей крови**  Чиновник был уволен со службы за прогул. Он отсутствовал на работе более 4 часов подряд, не предупредив об этом руководителя.  Районный и краевой суд признали увольнение законным. Однако Президиум краевого суда вернул дело на новое рассмотрение, поскольку сдача крови - уважительная причина для отсутствия на работе.  В первой инстанции вновь отказали в восстановлении на работе. Суд, руководствуясь позицией Пленума ВС РФ, решил, что можно изменить основание увольнения. Сотрудник, у которого уже было два взыскания, нарушил служебный распорядок: не предупредил руководителя о своем отсутствии. Следовательно, работодатель мог уволить его на основании п. 2 ч. 1 ст. 37 Закона о госслужбе (за неоднократное неисполнение госслужащим без уважительных причин должностных обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).  Судебная коллегия по гражданским делам ВС РФ с таким подходом не согласилась. Суд может исправить ошибку работодателя, если он имел основания для увольнения, но указал неверную норму или неправильно сформулировал причины. В данном случае все документы касались только отсутствия на рабочем месте. В приказе не отмечено, что сотрудник не предупредил о неявке. Служебную проверку по этому поводу не организовали, объяснение не брали. Значит, за этот проступок работника не наказывали, необходимую процедуру не проводили. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Верховного Суда РФ от 22.04.2019 по делу N 5-КГ19-21 | **Если отпуск без сохранения з/п оформлен неправильно, это не говорит о неуважительности причины отсутствия**  Работник подал заявление на отпуск без сохранения зарплаты, когда у него родился ребенок. После выхода из отпуска он был уволен за прогул. Работник обратился в суд, так как причину отсутствия считал уважительной.  **В суде сотрудник предъявил копию заявления о предоставлении отпуска с визой директора, но без отметки о приеме**. Работодатель утверждал, что заявления не получал.  Суды первой и второй инстанции поддержали организацию. Отпуск не был согласован с работодателем. Оригинала заявления нет, приказ не издавался.  Верховный суд с таким подходом не согласился. Нужно устанавливать обстоятельства и причины отсутствия работника. Право использовать отпуск при рождении ребенка не зависит от усмотрения работодателя. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение. |
| Определение ВС РФ от 15.10.2018 N 5-КГ18-187 | **Если работник передумал работать в новых условиях, уволить его за прогул нельзя**  Работника уведомили о скором переезде подразделений компании из Москвы в Санкт-Петербург. **Он сначала дал согласие, но позже его отозвал. Организация не придала этому значения и уволила за прогул сотрудника, когда он не вышел на работу на новом месте.**  Первая инстанция и апелляция согласились с увольнением. Поскольку стороны договорились о новых условиях труда, в одностороннем порядке отказаться от изменений было нельзя.  Верховный суд такой формальный подход не поддержал и отправил дело на новое рассмотрение. Чтобы проверить законность увольнения, важно было установить, в частности, рассмотрено ли заявление работника об отзыве согласия, издавался ли приказ о переводе на новое место.  ВС РФ отметил: лишить сотрудника возможности отказаться от работы в новых условиях - значит ограничить его права. Работник может менять свое решение в пределах предоставленного законом срока. | В пользу работника |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09.06.2020 N 88-10036/2020 | **Коммунальная авария в квартире у работника: можно ли уволить за прогул, разобрался суд**  Работника уволили за прогул. Он не согласился с наказанием, потому что не мог выйти на работу из-за коммунальной аварии в квартире.  Первая инстанции увольнение посчитала обоснованным. Прорыв магистралей горячего водоснабжения длился с 7:00 до 13:00. После устранения аварии работник должен был приступить к трудовым обязанностям, но до конца дня этого не сделал.  Апелляция решение отменила, и кассация с ней согласилась. Работник отсутствовал без уважительных причин с момента устранения аварии (13:00) до конца рабочего дня (16:18). Этот период составляет менее 4 ч, а значит, отсутствие работника прогулом не является. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 22.06.2020 по делу N 2-454/2020 | **Работник не появился на рабочем месте после перемещения - суд не увидел прогула**  Работника направили работать в другое отделение организации без изменения трудовой функции. С приказом о перемещении он не согласился и продолжил трудиться в прежнем кабинете. Так как сотрудника не было на новом месте, его уволили за прогул.  Первая инстанция поддержала работодателя, но апелляция с решением не согласилась. В трудовом договоре в качестве рабочего места указана организация без конкретного подразделения. Сотрудник в течение дня перемещался по территории работодателя. Из организации он вышел в 14:05. Акт об отсутствии на рабочем месте составлен в 17:45. Получается, к моменту его составления сотрудник отсутствовал менее 4 часов.  Суд отметил, что дисциплинарный проступок заключался не в прогуле, а в отказе работника выполнять распоряжение о перемещении. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 02.07.2019 № 33-28228/2019 | **Увольнение незаконно, если работник обоснованно перестал выполнять свои обязанности**  В деле, которое рассмотрел суд, работник обратился с иском к работодателю. Гражданин собирался оспорить незаконное увольнение за прогул. Он решил не выходить на работу после того, как работодатель регулярно задерживал ему зарплату. При этом работник уведомил руководителя о своем отсутствии по электронной почте. Работодатель получил уведомление и требование о вознаграждении, но не стал его признавать. А затем уволил работника за прогул.  Мосгорсуд разрешил спор и поддержал работника. Хотя работодатель предоставил чеки из банкомата о перечислении задолженности по зарплате в доказательство необоснованности прогула.  Суд решил, что по чекам невозможно установить, кому и почему перечислялись деньги. А работник не пропустил срок для оспаривания увольнения. Более того, ранее он обратился в трудинспекцию. Суд признал увольнение незаконным. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 10.12.2019 по делу N 33-55658/2019 | **Суд: неоплата командировочных расходов не является основанием для приостановления работы**  В силу ст. 142 Трудового кодекса в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.  Решив воспользоваться указанным правом, работник приостановил работу из-за того, что работодатель не компенсировал ему командировочные расходы. Работодатель, в свою очередь, расценил это как прогул и уволил работника.  Считая свое увольнение незаконным, работник обратился в суд. Однако судьи первой и апелляционной инстанций пришли к выводу о том, что оснований для приостановления работы у истца не было, поскольку заработная плата выплачивалась без задержек. Суточные и командировочные расходы не являются частью заработной платы, поскольку носят компенсационный характер, поэтому неявка истца на работу правомерно была признана ответчиком прогулом. | В пользу работодателя |
| Апелляционные определения Московского городского суда от 20.12.2019 N 33-57799/2019; Приморского краевого суда от 30.10.2018 по делу № 33-10223/2018 | **Отсутствие больничного – уважительная причина для увольнения за прогул**  «Из материалов дела усматривается, что истец проходила лечение в связи с травмой, полученной в ДТП 16.02.3019 (со слов пациентки), за медицинской помощью обратилась 18.02.2019; с 18.02.2019 временно нетрудоспособна, при этом был открыт листок нетрудоспособности с указанием следующего визита к врачу - 19.03.2019, при этом, 19.03.2019 г. пациентка к врачу на прием не явилась, в связи с чем в листке нетрудоспособности и медицинских документах сделана отметка о нарушении режима, листок нетрудоспособности продлен по 25.03.2019; 25.03.2019 пациентка также на прием к врачу не явилась в связи с чем листок нетрудоспособности был закрыт. 26.03.2019 пациентка явилась на прием, и была установлена правомерность закрытия листка нетрудоспособности с указанием приступить к работе 26.03.2019 г., нетрудоспособность не выявлена.  Из докладной старшей акушерки Б. от 29.03.2019 следует, что Ю. по выходу на работу 27.03.2019 не предоставила листки нетрудоспособности.  Суд пришел к обоснованному выводу о том, что факт отсутствия истца на рабочем месте 26.03.2019 г. без уважительных причин нашел свое подтверждение в ходе судебного разбирательства и явился законным основанием для привлечения Ю. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по подп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Саратовского областного суда от 08.08.2019 по делу N 33-6419/2019 | **Работник уволен за прогул (не вышел на работу из-за поломки автомобиля)**  Работник в выходной выехал на машине за город. На обратном пути автомобиль сломался. Из-за этого работник не вышел на смену. Его уволили за прогул. Сотрудник обжаловал действия работодателя.  Суд признал причину невыхода на работу неуважительной. Сотрудник имел возможность вернуться из поездки на автобусе или такси. Кроме того, он прибыл в город в первой половине дня, но до конца смены на работе не появился. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 24.09.2019 по делу N 33-43187/2019 | **Увольнение за прогул признано слишком строгим наказанием**  Сотрудник предъявил больничный, но работодатель выяснил, что указанное в нем медучреждение документ не выдавало. Работник объяснил ситуацию так: он заболел и вызвал врача на дом через интернет-сайт. Вместо доктора приехал курьер и привез больничный лист. Сотрудник думал, что сайтофициальный и обмана не будет. Компания уволила его за прогул. Действия организации работник оспорил.  Мосгорсуд признал увольнение незаконным. Компания не учла тяжесть проступка и то, что сотрудник за годы работы дисциплину не нарушал. Значит, можно было применить к нему менее строгое взыскание. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Приморского краевого суда от 30.10.2018 по делу N 33-10223/2018 | **Признать приказ об увольнении по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 незаконным, т.к. причина отсутствия уважительная**  **Справка из больницы** также является документом, свидетельствующим о невозможности работником выполнять свои трудовые обязанности, а не только листок временной нетрудоспособности. Отсутствие истца на рабочем месте может быть расценено в качестве дисциплинарного проступка только при доказанности ответчиком неуважительности причин такого отсутствия, доказательств нет | В пользу работника  Восстановление на работе, средний заработок за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда |
| Апелляционное определение Приморского краевого суда от 31.07.2018 по делу N 33-7025/2018 | **Признать приказ об увольнении по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 незаконным, т.к. причина отсутствия уважительная**  Решением суда восстановлен на работе. Однако работодатель не желал его видеть. За 2 недели после восстановления на работе руководство издало 4 приказа о его наказании. В кабинете врача Г., куда он пришел, чтобы получить разрешение на допуск к работе, последний его избил. В управлении кооператива в тот же день ему объявили об увольнении. Он на работу не ходил. Считает, что отсутствовал на работе по уважительной причине.  В соответствии с приказом уволен. Основанием к расторжению указаны докладные записки заведующего производством, акты об отсутствии на рабочем месте, табеля учета рабочего времени, требования о предоставлении объяснения, акты о непредоставлении объяснений.  Факт отсутствия на работе им не оспаривается. Доказательств отсутствия на работе по уважительной причине не представлено. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 12.02.2018 по делу N 33-557/2018 | **Признать приказ об увольнении по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 незаконным, т.к. причина отсутствия уважительная**  Уехала в отпуск. Дорога за счет работодателя. В период отпуска заболела. Листки нетрудоспособности продлялись без явки в больницу. **Нетрудоспособность в большей части ее срока признана незаконной**, работник совершил прогул | В пользу работодателя |
| Постановление Президиума Приморского краевого суда от 22.01.2018 N 44г-13/2018 | **Внести в трудовую книжку запись об увольнении по собственному желанию, а запись об увольнении по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 признать незаконной**  10 ноября 2014 направила по почте на имя директора заявление об увольнении по собственному желанию с 25 ноября и направлении ей трудовой книжки заказным письмом по указанному адресу. Письмо получено 21 ноября 2014. 24 ноября 2014 директором направлено письмо с просьбой явиться для дачи объяснений по факту отсутствия на рабочем месте и предоставить подтверждающие документы об уважительных причинах. 13 апреля 2016 получено ценное письмо с трудовой книжкой с записью об увольнении по подпункту "а" пункта 6 статьи 81.  Удовлетворяя исковые требования о признании приказа об увольнении незаконным и изменяя формулировку увольнения на увольнение по собственному желанию, суды исходили из того, что в связи с изменением в июне 2014 года во время отпуска по уходу за ребенком места нахождения офиса компании Х.Н. не знала, где в указанный период находилось ее рабочее место, поэтому ее увольнение в 2016 году за прогулы, совершенные в 2014 году, является незаконным и произведено с нарушением месячного срока для привлечения к дисциплинарной ответственности. Кроме того, ответчиком не соблюдена процедура увольнения за прогул, не была ознакомлена с актами об отсутствии на рабочем месте, объяснения от нее не истребованы, с приказом об увольнении она не ознакомлена.  Дату увольнения перенести на дату решения суда, т.к. если после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом либо дату, предшествующую дню начала работы у другого работодателя. | В пользу работника  Изменение записи в трудовой книжке |
| Апелляционное определение Приморского краевого суда от 14.11.2017 по делу N 33-11311/2017 | **Признать приказ об увольнении по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 незаконным, т.к. не совершал прогула**  Спорный день был его выходным днем, он работал по графику, согласованному с непосредственным руководителем.  **Работодатель ссылается на условия трудового договора, график работы, утвержденный директором, согласно которому спорный день - рабочий день истца**.  Вместе с тем, в соответствии с внесенными изменениями в Правила трудового распорядка и приказом для электромехаников установлен сменный режим рабочего времени графику сменности. С приказом был ознакомлен, с графиком не ознакомлен.  Работали по своим графикам, согласованному с непосредственным руководителем с учетом объема работы по рефчасти. В материалы дела представлен табель учета рабочего времени, где спорный день не является рабочим днем истца | В пользу работника  Восстановлении на работе, взыскании среднего заработка |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 02.10.2017 по делу N 33-3826/2017 | **Признать приказ об увольнении по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 незаконным, т.к. не совершал прогула, чувствовал себя плохо**  Отсутствовал на работе по причине плохого самочувствия, на следующий день обратился в поликлинику, с даты обращения был нетрудоспособен.  На телефонные звонки не отвечал, о чем комиссией был составлен акт об отсутствии на рабочем месте. Приказом уволен по прогул. Основанием послужили: акт об отсутствии на рабочем месте, объяснение, материалы служебной проверки. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 09.08.2017 по делу N 33-3053/2017 | **Внести в трудовую книжку запись об увольнении по собственному желанию, а запись об увольнении по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 признать незаконной, взыскании неполученного заработка, компенсации морального вреда**  Не смог исполнить свои трудовые обязанности, в связи с обнаружением серьезных технических неисправностей транспортного средства. Об этом он незамедлительно довел до сведения. В тот же день истцом было представлено заявление о расторжении с ним трудового договора по его инициативе, но оно не было принято в надлежащем порядке. 16 июля 2016 года ему стало известно, что он уволен за прогул. Считает, что незаконное и необоснованное внесение записи в трудовую книжку причинили истцу физические и нравственные страдания выразившиеся в подрыве личной и деловой репутации, повлекло за собой утрату заработка за период невозможности трудоустройства. | В пользу работника  Изменение записи в трудовой книжке, моральный вред |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 14.11.2018 N 33-50084/2018 | **Признать приказ об увольнении по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 незаконным, т.к. не совершал прогула, на перевод согласен не был**  Сотрудника перевели в филиал в другую местность. Он там не появился, поэтому был уволен за прогул.  Обжалуя увольнение, работник указал, что выполнял свои обязанности на месте, которое предусмотрено в трудовом договоре. Согласия на перевод у него не спрашивали.  Мосгорсуд поддержал работника, так как стороны не подписали соглашение о переводе.  Работодатель ссылался на то, что перевод был согласован с сотрудником через корпоративную систему электронного документооборота. Однако суд не принял этот довод. Он отметил: законодательство не предусматривает право заключать трудовой договор и допсоглашения к нему в электронной форме.  Отметим, возможность использовать электронный документооборот все же есть, но только для дистанционных работников. С ними можно заключить или изменить трудовой договор путем обмена электронными документами. Однако работодатель все равно должен направить сотруднику бумажный вариант договора. | В пользу работника |
| **Опьянение** | | |
| Определение Третьего КСОЮ от 19 октября 2020 г. по делу N 8Г-14786/2020[88-14438/2020] | **Что учесть при увольнении за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения?**  Уволенная в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения бывшая работница (водитель трамвая) обратилась в суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. В подтверждение состояния опьянения работодателем были представлены в суд акт и письменные объяснения работницы, копия журнала отстранений водителей от работы по состоянию здоровья, отчет здравпункта, журнал регистрации предрейсового медицинского осмотра. В ходе рассмотрения дела работница не отрицала факт употребления алкоголя накануне дня появления на работе.  Свидетели подтвердили наличие у работницы легкого запаха алкоголя. Однако согласно акту медицинского освидетельствования состояние опьянения работницы не было установлено, но клинические признаки опьянения были выявлены.  Суд первой инстанции посчитал, что отсутствие состояния опьянения на момент повторного исследования выдыхаемого воздуха не исключает нахождение работницы в состоянии опьянения на момент прохождения предрейсового осмотра, поэтому основания для увольнения по пп. ""б"" п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ у работодателя имелись. При этом суд учел, что работа связана с управлением источником повышенной опасности, поэтому нахождение в состоянии алкогольного опьянения может поставить под угрозу жизнь и здоровье иных лиц, следовательно, примененное работодателем дисциплинарное взыскание соразмерно совершенному работником деянию.  Однако суды вышестоящих инстанций с данными выводами суда первой инстанции не согласилась, указав, что приказ об увольнении не содержит четкой и понятной формулировки вины работника, в тексте приказа отсутствуют данные о конкретном дисциплинарном проступке, указание на дату, время и место его совершения, а указание в приказе всего перечня возможного опьянения (алкогольного, наркотического, токсического) лишило суд возможности проверить, в чем именно выразился дисциплинарный проступок.  Приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности должен содержать подробное описание места, времени, обстоятельств совершения работником дисциплинарного проступка, четкую и понятную для работника формулировку вины во вменяемом ему работодателем дисциплинарном проступке. В данном случае основанием для увольнения в приказе были указаны: ""служебная записка, объяснения работника"".  Однако идентифицировать указанные документы не представилось возможным, поскольку не было ссылки на дату их составления, также не было указания на должностное лицо, которое проставило резолюцию на служебной записке.  Иные документы (акт о появлении работника на работе в состоянии опьянения, акт об отстранении работника, акт медицинского освидетельствования на состояние опьянения, справка медицинского учреждения, проводившего освидетельствование, сведения, содержащиеся в журналах отстранения водителей от работы, регистрации предрейсовых медицинских осмотров), в качестве оснований увольнения в приказе об увольнении не были указаны.  Также суд указал на то, что в журнале регистрации предрейсового медицинского осмотра водителей, в котором содержатся сведения о положительной пробе на наличие алкоголя, не указаны какие-либо признаки состояния опьянения (запах алкоголя, нетвердая походка, несвязная речь). Кроме того, данный журнал содержит незаверенные исправления: первоначально были внесены сведения об отрицательной пробе на наличие алкоголя, а затем поверх - о положительном. Более того, суд указал на то, что не представляется возможным установить, каким именно прибором производилось измерение состояния опьянения работницы при проведении предрейсового медицинского осмотра. В итоге вышестоящие суды пришли к выводу о том, что наличие безусловных оснований для увольнения работницы работодателем не подтверждено.  Кроме того, в приказе об увольнении не содержались сведения об оценке работодателем тяжести совершенного дисциплинарного проступка, а равно сведения о том, на основани чего работодателем была избрана наиболее суровая мера дисциплинарного воздействия.  Тот факт, что при повторном исследовании выдыхаемого воздуха состояние опьянения уже отсутствовало, по мнению судов вышестоящих инстанций, свидетельствует о ""явно незначительной степени алкогольного опьянения"". Также при выборе меры дисциплинарного воздействия работодатель не учел то обстоятельство, что работница не оспаривала свое появление на работе в состоянии опьянения. Помимо этого, работодатель не учел факт затруднительного материального положения работницы, которая в результате увольнения лишилась средств к существованию, тогда как, по мнению судов, данные обстоятельства свидетельствуют о возможности применения более мягкого вида дисциплинарного взыскания.  При этом, поскольку работница к управлению транспортным средством допущена не была, она, как указывает суд, не могла причинить либо создать угрозу причинения какого-либо вреда.  Суды посчитали неправильным, что при выборе вида дисциплинарного взыскания работодателем учитывалась только специфика работы истца в должности водителя трамвая, но не учитывались никакие иные приведенные выше обстоятельства.  В итоге суды пришли к выводу о необходимости удовлетворения требований работницы о признании незаконным ее увольнения и восстановлении ее на работе. | В пользу работника |
| Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 25.11.2019 N 88-106/2019 по делу N 2-887/2019  Апелляционное определение Московского городского суда от 26.09.2019 по делу N 33-44710/2019 | **Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом**  Истец прошел предполетный медицинский осмотр в здравпункте, **по результатам которого с применением алкотестора** в выдыхаемом им воздухе обнаружен алкоголь 0,53 мг/л, через час проба показала 0,34 мг/л алкоголя в выдыхаемом воздухе. После чего ему было предложено пройти медицинское освидетельствование в медицинском учреждении на предмет алкогольного опьянения, в результате которого состояние опьянения не было установлено.  «Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 10.09.2019 N 33-18713/2019 по делу N 2-827/2019 | **Юридически значимым обстоятельством для правильного разрешения спора относительно установления законности увольнения является нахождение работника в состоянии алкогольного опьянения в рабочее время и в месте выполнения трудовых обязанностей**  «При этом работодатель не обязан диагностировать у работника вид опьянения, его тяжесть, он вправе предложить работнику пройти такое освидетельствование в медицинской организации, имеющей соответствующую лицензию.  При этом, истцу было предложено в случае несогласия пройти медицинское освидетельствование в другом медицинском учреждении, работодатель организовал доставку истца до него, **однако истец от прохождения освидетельствования отказался, что не может трактоваться в его пользу**. Самостоятельно за медицинским освидетельствованием истец 03.09.2018 не обращался.  При применении к истцу дисциплинарного взыскания работодателем согласно части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации учтены тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.  Ответчиком, в том числе принято во внимание, что работа истца в цеху с действующими электроустановками связана с нахождением на опасном производстве, требует повышенного внимания, и нахождение в состоянии алкогольного опьянения создавало угрозу жизни и здоровью как самого истца и работников завода, так и имуществу завода». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Самарского областного суда от 27.08.2019 по делу N 33-10484/2019 | **Увольнение по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 признать законным**  Таким образом, из содержания указанных норм права в их системной взаимосвязи следует, что законность увольнения работника по основанию предусмотренному пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ может подтверждаться работодателем не только соответствующим актом медицинского освидетельствования, **но так же и иными доказательствами, в том числе, и показаниями свидетелей, достоверность которых должна быть оценена судом в совокупности с письменными и иными доказательствами** представленными сторонами трудового спора.  Вместе с тем, по смыслу закона сам по себе **факт нарушения порядка отстранения работника** от исполнения трудовых обязанностей, при предположении нахождения его в состоянии алкогольного опьянения, не может свидетельствовать о незаконности увольнения данного работника по основанию предусмотренному пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ, так как законодатель не связывает возможность такого увольнения с обязательным отстранением работника от исполнения трудовых обязанностей. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 22.07.2019 по делу N 33-10252/2019 | **Увольнение по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 признать незаконным**  Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте**, но на территории данной организации либо он находился на территории** объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.  Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.  Материалами дела подтверждено и судом правильно установлено, что Г. была обнаружена в состоянии **алкогольного опьянения 10 февраля 2019 г. в 00-05 час., т.е. в период ее отдыха в общежитии, т.е. не в рабочее время и не в месте выполнения трудовых обязанностей.** При этом, истица не являлась работником, выполняющим работу вахтовым методом, работала по режиму пятидневной рабочей недели по 36 часов с двумя выходными днями: суббота и воскресенье; время ее отдыха не включалось в учетный период и оплата за выходные дни ей не производилась; период междусменного отдыха, в который она была обнаружена в состоянии алкогольного опьянения**, не относится к рабочему времени.**  Доказательств нахождения истицы в состоянии опьянения в рабочее время и в месте, где по поручению работодателя ею должна была выполняться трудовая функция, ответчик суду не представил. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 18.12.2017 по делу N 33-4770/2017 | **Увольнение по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 признать незаконной, взыскании неполученного заработка, компенсации морального вреда**  В моче обнаружен наркотик, медосвидетельствование. Увольнение законно | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Саха (Якутия) от 06.09.2017 по делу N 33-3489/2017 | **Увольнение по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 признать незаконной, взыскании неполученного заработка, компенсации морального вреда**  Основанием для издания указанного приказа послужило появление работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.  Считая данное основание незаконным, указывает на свое нахождение на рабочем месте в трезвом состоянии, а также нарушение работодателем процедуры увольнения.  **Факт совершения дисциплинарного проступка установлен актом служебного расследования.** Служебное расследование было проведено в связи с тем, что на имя начальника поступила докладная записка о том, **что он зашел в кабинет, поведение и речь которой ему показались не свойственными при аналогичных обращениях, запах алкоголя ввиду простудного заболевания не почувствовал**. В этот же день поступила докладная записка о том, что зашел в кабинет, поведение которой, на его взгляд, было странным и не свойственным ей. В помещение отдела, как ему показалось, стоял легкий запах алкоголя.  Увольнение истца незаконно, так как работодатель, на которого возлагается обязанность доказать законность и обоснованность применения к работнику дисциплинарного взыскания, не представил суду достаточных доказательств нахождения истца на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения.  Представленные ответчиком в качестве доказательств **докладные записки, служебная записка, акт о появлении на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, приказ об отстранении от работы,** акт о невозможности ознакомить с данным приказом, акт об отсутствии работника на рабочем месте, акт служебного расследования по факту нахождения на рабочем месте с признаками алкогольного опьянения судом обоснованно признаны построенным на предположении и **недостаточными для подтверждения нахождение истца в состоянии опьянения.** | В пользу работника  Восстановление, средний заработок, моральный вред |
| **Охрана труда** | | |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16.11.2020 по делу N 88-25331/2020 | **Работодатель должен доказать факт наличия неправомерных действий работника; тяжких последствий либо заведомо наличия реальной угрозы наступления тяжких последствий; наличие необходимой причинно-следственной связи между действиями работника и наступившими последствиями, при отсутствии одного из вышеуказанных признаков работник не может быть уволен по указанному основанию.**  «По результатам разбора случая грубого нарушения требований норм охраны труда комитетом (комиссией) по охране труда у начальника эксплуатационного локомотивного депо Орел-Сортировочный Московской дирекции тяги установлено грубое нарушение машинистом тепловоза П. в ночь с 16 ноября 2019 г. на 17 ноября 2019 г. требований пункта 1.12 Инструкции по охране труда для машиниста тепловоза при обслуживании и эксплуатации тепловозов серий, пункта 20 должностной инструкции работников локомотивных бригад эксплуатационных локомотивных депо Дирекции тяги, пункта 1.13 Инструкции по охране труда для локомотивных бригад ОАО "РЖД" (несоблюдение требований охраны труда, пожарной безопасности, выразившееся в отсутствие контроля работы дизеля, вспомогательного и тормозного оборудования тепловоза в результате допущенного сна, что создало угрозу травмирования неуправляемым локомотивом работников железнодорожного транспорта, занятых при производстве путевых работ по 2-му главному пути перегона Пушкино - Софрино).  …  Суды первой и апелляционной инстанций не определили, не установили реальность угрозы наступления тяжких последствий ввиду допущенного истцом нарушения требований должностной инструкции, не указав, в чем конкретно заключалась такая угроза и к возникновению каких конкретных тяжких последствий могли привести действия истца, не дав оценки обстоятельствам, установленным актом внезапной проверки от 17 ноября 2019 г., свидетельствующим о том, что сон был допущен истцом в кабине локомотива, не осуществлявшего в этот момент движение, а также доводам истца о том, что во время проведения проверки на железнодорожном пути, на котором находился локомотив, никаких путевых работ с участием рабочих не проводилось». | В пользу работника, дело направлено на новое рассмотрение. |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16.06.2020 по делу N 88-13100/2020, 2-5254/2018 | **Работник уволен по пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за причинение вреда коллеге в результате драки. Суд признал увольнение законным**  «В рамках расследования несчастного случая комиссией по расследованию установлено, что 09.02.2018 г. имел место конфликт между Ф. и С.В., в ходе которого последний нанес пострадавшему удар инструментом, находившимся в его руке.  13.02.2018 г. в АО "ПИК-Индустрия" поступило медицинское заключение о характере полученных повреждений здоровья в результате несчастного случая на производстве и степени их тяжести по учетной форме N 315/у, согласно которому пострадавший Ф. поступил в отделение неотложной травматологии и ортопедии с ушибленной раной левого надбровья.  Истец факт нанесения удара Ф. не отрицал, вместе с тем указывал на самооборону.  Комиссией по расследованию несчастного случая был оформлен акт о расследовании обстоятельств травмы <данные изъяты> Ф., по выводам комиссии основными причинами, вызвавшими несчастный случай являются: нарушение С.В. требований ст. 21 ТК РФ, п. п. 2.1.3, 6, 5 Коллективного договора на 2018 - 2020 г.г., Правил внутреннего трудового распорядка в АО "ПИК-Индустрия", инструкции по охране труда N 82.  Приказом от 13.03.2018 г. N 0068303-лс истец уволен с занимаемой должности на основании пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 23.04.2019 по делу N 33-4629/2019; Апелляционное определение Московского городского суда от 04.02.2019 по делу N 33-4541/2019 | **В признании увольнения незаконным суд отказал, так как работодатель смог доказать в совокупности, что:**  • работник нарушил требования охраны труда, что повлекло за собой тяжкие последствия (либо создало реальную угрозу их наступления) и факт нарушения установлен комиссией или уполномоченным по охране труда  • при увольнении была соблюдена процедура применения дисциплинарного взыскания | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 02.07.2019 по делу N 33-26462/2019 | Воспитатель после завершения работы группы продленного дня оставила **несовершеннолетнего до прихода родителей на охранном пункте**. Работодатель уволил работницу по пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.  Первая инстанция признала увольнение законным.  Суд апелляционной инстанции не нашел в деле доказательств, свидетельствующих о допущенных воспитателем нарушениях должностных обязанностей, которые могли повлечь применение в отношении нее дисциплинарного взыскания в форме увольнения по данному основанию.  Апелляционный суд отменил решение первой инстанции, восстановил работницу, присудил выплатить заработок за период вынужденного прогула. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 02.10.2018 по делу N 33-43137/2018 | **Признать приказ об увольнении по пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 незаконным**  Акт о результатах служебного расследования. Допустил нарушение: рабочей инструкции в случае возникновения любой нестандартной ситуации незамедлительно сообщать; инструкции по выполнению работ в случаях обнаружения технической неисправности не приступать (незамедлительно остановить) к выполнению работ. Информировать работников. Продолжать работу разрешается только после получения подтверждения возможности дальнейшей загрузки. В процессе работы необходимо постоянно следить за инструкции по охране труда. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 28.08.2018 по делу N 33-37748/2018 | **Признать приказ об увольнении по пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 незаконным**  Обучающийся 5п класса во время второго урока был отпущен без сопровождения в туалет третьего этажа, выходя из которого, он дернул рычаг открывания фрамуги ближайшего к туалету окна в коридоре третьего этажа, фрамуга резко опрокинулась, ограничитель фрамуги сломался и при ударе о нижний стеклопакет стекло из рамы фрамуги разбилось, осколки стекла упали вниз, задев левую руку ученика и повредив ее. От ознакомления с актом с актом о расследовании несчастного случая истец отказалась, в связи с чем был составлен акт.  Представила письменные объяснения.  В материалах дела нашел свое подтверждение факт грубого нарушения истцом трудовых обязанностей, что выразилось в разрешении ученику, вопреки положений локальных актов работодателя в сфере труда, покинуть учебный класс в период урока без сопровождения учителя, следствием чего явилось получение последним травмы | В пользу работодателя |
| **Хищение** | | |
| Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19.10.2020 N 88-14495/2020 | **То обстоятельство, что в связи с обжалованием постановлений мирового судьи, которыми подтверждено наличие в действиях работника состава административного правонарушения, выразившегося в хищении имущества, фактически вступили в законную силу после увольнения, не свидетельствовало о незаконности увольнения и наличии законных оснований для восстановления на работе**  «Приведенными постановлениями установлено, что 06 июля 2019 года в 13 часов 55 минут и 09 июля 2019 года в 13 часов 43 минуты Б. в магазине "Аллея" по адресу: <адрес> совершил мелкие хищения чужого имущества путем кражи двух пакетов пахты стоимостью 09 рублей 16 копеек каждый, чем причинил незначительный ущерб ИП Т., таким образом, совершил административные правонарушения, предусмотренные частью 1 статьи 7.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.  На основании данных постановлений 24 октября 2019 года ИП Т. издала приказ N 1/19-ДВ, которым Б. привлечен к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по подпункту "г" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.  Приказом ответчика от 25 октября 2019 года N 259 истец уволен с работы по подпункту "г" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с совершением по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения.  Разрешая по существу заявленные требования и признавая незаконным увольнение истца по подпункту "г" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суд исходил из того, что на день увольнения постановления мирового судьи по делам об административных правонарушениях в законную силу не вступили, обжалованы истцом в сроки и порядке, установленные законодательством, письменных объяснений по факту совершения дисциплинарного проступка работодатель у работника непосредственно перед применением дисциплинарного взыскания не затребовал.  Судебная коллегия по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции находит, что судебные постановления приняты с существенным нарушением норм материального права и согласиться с ними нельзя по следующим основаниям.  То обстоятельство, что в связи с обжалованием постановлений мирового судьи, которыми подтверждено наличие в действиях Б. состава административного правонарушения, выразившегося в хищении имущества, принадлежащих ИП Т., фактически вступили в законную силу 12 и 18 декабря 2019 года, не свидетельствовало о незаконности увольнения истца и наличии законных оснований для его восстановления на работе». | В пользу работодателя  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 15.10.2020 N 88-14750/2020 | **В нарушение требований закона работодатель, увольняя истиц по пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, не учел, что вина работника в хищении товарно-материальных ценностей не установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением уполномоченного органа**  «Суд 1 инстанции не учел, что вина работника в хищении товарно-материальных ценностей не установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, в связи с чем признал приказ N от 11 ноября 2019 г. об увольнении М. незаконным, изменил формулировку увольнения с указанного основания на увольнение по ст. 81 ТК РФ - увольнение по собственному желанию». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 10.06.2019 по делу N 33-8132/2019 | **Увольнение по пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 признано законным, разъяснены некоторые аспекты увольнения по данному основанию**  Доводы истца об отсутствии у работодателя оснований для привлечения его к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку преступление совершено им не по месту работы, являлись предметом проверки суда первой инстанции, обоснованно не были приняты во внимание, учитывая, что по адресу: <адрес>, находятся две организации: ЭЛД ОАО "РЖД" и СЛД "Боготол-Сибирский" филиала "Восточно-Сибирский" ООО "ЛокоТех-Сервис", взаимодействие которых регулируется договором N от 30.04.2014, из которого следует, что территория эксплуатационного и сервисного депо общая, не имеет разграничений. Ответчик оказывает услуги ОАО "РЖД" по сервисному обслуживанию локомотивов, в связи с чем, истцу предоставлялся полный доступ к пользованию всей территорией для осуществления своей трудовой деятельности, так как она непосредственно связана с деятельностью ОАО "РЖД".  Также, суд первой инстанции обоснованно не принял во внимание доводы стороны истца о том, что в день совершения хищения Ш. не работал, следовательно, его увольнение является незаконным, поскольку по данным табеля учета рабочего времени за август 2018 г. Ш. 17.08.2018 работал, кроме того, законом не предусмотрено ограничений при расторжении трудового договора по избранному работодателем основанию при совершении хищения в выходной день работника. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Челябинского областного суда от 07.02.2019 по делу N 11-1108/2019 | **Увольнение по пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 признано законным**  Доводы истца о том, что вступившим в законную силу приговором Орджоникидзевского районного суда г. Магнитогорска была установлена его вина в совершении покушения на кражу имущества ПАО "ММК", а не имущества работодателя; его вина в совершении преступления была минимальной; территория ПАО "ММК" его рабочим местом не являлась, а также о том, что работодателем был нарушен порядок применения к нему дисциплинарного взыскания в виде увольнения, подлежат отклонению как необоснованные. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Верховного суда Удмуртской Республики от 08.07.2019 по делу N 33-2980/2019 | **Увольнение по пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 признано незаконным, взыскан неполученный средний заработка**  У. уволен 28.12.2018 по пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В то время как приговор в отношении У. по ч. 1 ст. 158 УК РФ вынесен мировым судьей судебного участка N 1 Балезинского района УР 07.02.2019, т.е. на момент увольнения У. - 28.12.2018 приговора суда, вступившего в законную силу или постановления об административном правонарушении, подтверждающих факт совершения истцом хищения по месту работы, не имелось. В связи с чем вывод суда о незаконном увольнении У. по указанному основанию является верным. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 13.10.2017 по делу N 33-17425/2017 | **Увольнение по пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 признать незаконной, взыскании неполученного заработка, компенсации морального вреда**  Истец указал, что ни вступившего в силу приговора суда, ни постановления об административном правонарушении в отношении его не имеется, вынесение мировым судьей постановления о прекращении производства по уголовному делу в связи с назначением истцу меры уголовно-правового характера в виде судебного штрафа основанием для увольнения по указанному работодателем основанию не является.  **В отсутствие вступившего в законную силу приговора суда или постановления** уполномоченного органа о привлечении истца к административной ответственности за хищение, увольнение по пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ является неправомерным. | В пользу работника  Восстановление, средний заработок, моральный вред |
| Апелляционное определение Челябинского областного суда от 11.05.2017 по делу N 11-4822/2017 | **Увольнение по пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 признать незаконной, взыскании неполученного заработка, компенсации морального вреда**  Из приговора следует, заступил на смену, выполняя трудовые обязанности, действуя с другими лицами, похитил дизельное топливо. Похищенное топливо было реализовано, денежные средства были распределены между участниками. Апелляционным постановлением данный приговор был отменен, уголовное дело передано в суд на новое разбирательство. Приговор суда был полностью отменен как незаконный.  Из анализа приведенных норм следует, что работник может быть уволен по данному основанию только при совокупности условий установления факта хищения и установления вины работника в совершении данного хищения, при этом вина работника должна быть установлена судом либо органом, должностным лицом, уполномоченным рассматривать дела об административных правонарушениях. Таким образом, при отсутствии вступившего в силу приговора суда или постановления административного органа о применении административного наказания, в которых признана вина увольняемого работника в хищении, увольнение работника по данному основанию неправомерно | В пользу работника  Восстановление, средний заработок |
| **Разглашение коммерческой тайны** | | |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 16.06.2020 № 88-14792/2020 | **Суд не разрешил увольнять работницу, которая передала документы компании полиции**  Суд рассмотрел дело, в котором работница передала сотрудникам полиции сведения бухгалтерской и финансовой отчетности и переписку с контрагентами. Об этом узнала служба безопасности компании, после чего руководитель компании назначил служебное расследование. По итогам проверки женщину уволили за грубое нарушение трудовых обязанностей – разглашение коммерческой тайны.  Чтобы оспорить действия работодателя, работница пожаловалась в суд. Она не признала проступок и пояснила, что коммерческую тайну не раскрывала. Работница потребовала восстановить ее в должности, а также взыскать с работодателя зарплату за время вынужденного прогула.  Судьи встали на сторону работницы. Они напомнили, что работника можно уволить за разглашение коммерческой тайны, если он нарушил правила без законных оснований. В данном случае женщина передала документы полицейским. Следовательно, это требовалось для расследования. Разглашения коммерческой тайны не было. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 03.09.2020 № 33-16363/2020 | **Отстранение работника от работы – это чрезмерное наказание за распространение коммерческой тайны**  Служба безопасности компании обнаружила, что одна из сотрудниц продает коммерческие данные работодателя контрагентам. Руководители начали расследование, на время которого женщину отстранили от работы. Когда нарушение подтвердилось, работницу уволили вовсе.  Работница пожаловалась на действия работодателя в суд. Она указала, что у нее лично не запрашивали объяснений по поводу проступка. Более того, доказательств ее вины или соучастия в коррупционных действиях компания также не предъявила.  Суд поддержал сотрудницу несмотря на то, что ее нарушение подтвердили данные ОВД. Женщина действительно раскрыла коммерческую тайну. Но суд не считает это основанием отстранять сотрудника от работы. Взыскание, которое применила компания, чрезмерно. Работодатель должен восстановить работницу в должности и выплатить ей средний заработок. | В пользу работника |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 26.10.2020 N 88-22261/2020 | **Увольнение по данному основанию может быть признано правомерным при наличии следующих условий:**  - обязанность не разглашать такую тайну прямо предусмотрена трудовым договором с работником;  - в трудовом договоре или приложении к нему точно указано, какие конкретно сведения, содержащие коммерческую или иную охраняемую законом тайну работник обязуется не разглашать;  - охраняемая законом тайна доверена (стала известна) работнику в связи с исполнением им трудовой функции;  - сведения, которые в соответствии с трудовым договором работник обязуется не разглашать, согласно действующему законодательству могут быть отнесены к сведениям, составляющим коммерческую и иную охраняемую законом тайну.  По данному делу юридически значимыми и подлежащими определению и установлению с учетом исковых требований П., их обоснования и регулирующих спорные отношения норм материального права являлись следующие обстоятельства: является ли обращение П. к Министру обороны РФ, как руководителю, о совершении конкретными лицами противоправных нарушений разглашением охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей; было ли со стороны П. при обращении к Министру Обороны, с учетом характера правоотношений, разглашение сведений, составляющих врачебную тайну. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 09.07.2020 по делу N 88-9909/2020 | **Работник отправил информацию на личную электронную почту, в результате чего уволен по подп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**  «Ссылка истца на то, что вышеуказанная информация переданная со служебного адреса электронной почты на ее личную электронную почту, не может рассматриваться как разглашение коммерческой <данные изъяты>, обоснованно отклонена судами двух инстанций, поскольку в силу действующего законодательства, с учетом Постановления Конституционного Суда РФ от 26.10.2017 N 25-П "По делу о проверке конституционности пункта 5 статьи 2 Федерального закона "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" отправка работником на личный адрес электронной почты не принадлежащей ему конфиденциальной информации создает условия для ее дальнейшего неконтролируемого распространения.  Разрешая исковые требования, суды верно исходили из того, что материалами дела подтверждается, что ответчик принял все необходимые меры по запрету истцу на отправку конфиденциальной информации на внешний адрес электронной почты». | в пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 14.01.2020 по делу N 33-430/2020 | **Работодателем установлен режим коммерческой тайны, работник разгласил сведения, составляющие КТ – увольнение законно**  «Принимая во внимание изложенное и, рассматривая положения указанного нормативно-правового акта применительно к возникшему спорному правоотношению, судебная коллегия приходит к выводу о том, что работодателем предприняты достаточные меры по обеспечению охраны конфиденциальной информации, что выразилось в издании соответствующих локальных актов регламентирующих порядок ее использования и устанавливающих запрет на ее разглашение, в том числе и путем направления данной информации с использованием публичных сервисов электронной почты, что предусмотрено Инструкцией по информационной безопасности ООО "СК "Согласие", утвержденной приказом N 20-1/226 от 08 мая 2018 года». | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 18.11.2019 по делу N 33-50688/2019 | **Отправка документов с корпоративного на личный адрес электронной почты – разглашение конфиденциальной информации и охраняемой законом коммерческой тайны**  Приказом фио уволена 13 марта 2019 г. по пп. "в" п. 6 ст. 81 ТК РФ в связи с однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей - разглашением охраняемой законом тайны (персональных данных другого работника), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.  <…>  Проверяя доводы истца о незаконности увольнения, судом установлено и следует из служебной записки руководителя группы по продажам, птицеводство и свиноводство фио от 12 марта 2019 г., в связи с подачей фио заявления об увольнении была проведена проверка в целях защиты коммерческой тайны. В результате доступа к рабочему почтовому ящику фио были установлены факты пересылки истцом внутренней рабочей информации и материалов с рабочей почты на личную severina.proskurnova@gmail.com, что является грубым нарушением Положения о коммерческой тайне ООО "Провими".  <…>  При указанных обстоятельствах, суд пришел к выводу о том, что фио на внешний электронный адрес была направлена конфиденциальная информация, отнесенная ответчиком к коммерческой тайне и являющаяся собственностью ответчика; действия истца, отправившей на внешний электронный почтовый адрес информацию, отнесенной ее собственником к коммерческой тайне, является разглашением конфиденциальной информации.  <…>  Ссылка истца на то, что вышеуказанная информация переданная со служебного адреса электронной почты на ее личную электронную почту, не может рассматриваться как разглашение коммерческой тайны, обоснованно отклонена судом, поскольку в силу действующего законодательства, с учетом Постановления Конституционного Суда РФ от 26.10.2017 N 25-П "По делу о проверке конституционности пункта 5 статьи 2 Федерального закона "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" отправка работником на личный адрес электронной почты не принадлежащей ему конфиденциальной информации создает условия для ее дальнейшего неконтролируемого распространения. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Свердловского областного суда от 02.10.2018 по делу N 33-17667/2018 | **Работник с корпоративной почты направил на личную почту в качестве образца письмо с таблицей для расчета премий сотрудников, но письмо не содержало коммерческой тайны, цифры были указаны произвольно, они не соответствовали фактическим данным. В таком случае уволить работника по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ нельзя**  Согласно пояснений истца, направленная им таблица реальных показателей товарооборота ООО "Альбион-2002" по какой-либо из точек продаж не отражает, сведения в таблице были указаны им произвольно, в качестве примера, который должен был послужить образцом для составления аналогичной таблицы сотрудником Г.Н.  Указанные доводы нашли свое подтверждение в ходе исследования судом представленной ответчиком аналитической программы по данным товарооборота по торговой точке по адресу: <...>. Как следует из протокола судебного заседания от 26.06.2018 показатели торговой точки согласно представленной программы, не совпадают с данными, направленными истцом. В ходе исследования доказательства данный факт подтвердил представитель ответчика, участвующий в судебном заседании.  Иных доказательств в подтверждение того факта, что переданная истцом информация содержала реальные показатели производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности компании, составляющие в соответствии с локальными нормативными актами ответчика коммерческую тайну, в материалы дела не представлено.  С учетом изложенного суд пришел к обоснованному выводу о недоказанности ответчиком факта совершения истцом действий по разглашению информации, составляющей коммерческую тайну.  При таких обстоятельствах у работодателя отсутствовали основания для увольнения работника на основании пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 24.10.2019 по делу N 33-44835/2019 | **Передача в устной форме личных аутентификационных данных пользователя (логин, пароль) другому работнику для работы в информационных системах компании – разглашение коммерческой тайны**  За период отсутствия И.Ю. системой обеспечения информационной безопасности зарегистрировано 175 событий - фактов работы в информационных системах ГБУ "Многофункциональный миграционный центр" под учетной записью И.Ю. с трех различных автоматизированных рабочих мест.  <…>  Из объяснений фио следует, что перед уходом в отпуск И.Ю. передала ему в устной форме логин и пароль для исполнения ее функциональных обязанностей. В период работы он неоднократно использовал учетную запись И.Ю. для ведения табеля учета рабочего времени, просмотра электронной почты, проверки и аннулирования заявления, переназначения работников фио строгой отчетности.  Из объяснений фио следует, что И.Ю. в устной форме передала ей свой пароль от учетной записи для работы в фио для осуществления в ее отсутствие оформления прихода бланков строгой отчетности от страховых компаний и распределении их по секторам.  На основании вышеизложенного, комиссия установила, что И.Ю. перед уходом в отпуск разгласила свои личные аутентификационные данные пользователя для работы в информационных системах ГБУ "Многофункциональный миграционный центр", составляющие конфиденциальную информацию путем устной передачи сотрудникам отдела обслуживания физических лиц Управления организации обслуживания, чем нарушила пп. 3.2.11 п. 3.2 трудового договора, п. 5.2.11 п. 5.2 Правил внутреннего трудового распорядка ГБУ "Многофункциональный миграционный центр", деф. 8. П. 6.2. раздела Инструкции по организации пропускного и внутриобъектового режимов, Обязательство о неразглашении конфиденциальной информации от дата, в связи с чем подлежит к привлечению к дисциплинарной ответственности с учетом тяжести совершенного проступка.  Приказом И.Ю. была уволена с занимаемой должности по подпункту "в" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за разглашение охраняемой законом тайны (конфиденциальной информации). | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 20.11.2018 по делу N 33-50319/2018 | **Представление документов и информации компании работником в судебном разбирательстве с работодателем не является разглашением коммерческой тайны**  Разрешая спор на основании установленных по делу обстоятельств с учетом собранных по делу объяснений сторон, письменных доказательств, руководствуясь положениями ст. ст. 81, 192 Трудового кодекса РФ, Федерального закона "О коммерческой тайне", суд пришел к обоснованному выводу, что информация в отношении состава и размера имущества ООО "РесурсТранс" была предоставлена суду в рамках рассматриваемого гражданского дела N 2-5176/17 по иску Л. к ООО "РесурсТранс" о восстановлении нарушенных трудовых прав, компенсации морального вреда, поэтому данные действия работника не подпадают под признаки разглашения информации, составляющей коммерческую тайну, доказательств того, что информация стала известна третьим лицам, в ходе рассмотрения дела не представлено, равно как и доказательств того, что получение истцом информации в отношении состава и размера имущества ООО "РесурсТранс" в виде представленного в ходе рассмотрения дела в суде списка автотранспорта участка N 2 в г. Москва Московской автоколонны филиала ООО "РесурсТранс" в г. Москва с государственными регистрационными номерами, осуществлялось истцом с умышленным преодолением принятых обладателем информации, составляющей коммерческую тайну (ответчиком), мер по охране конфиденциальности этой информации, следовательно, у ответчика не имелось оснований для увольнения истца по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в связи с чем суд удовлетворил требования Л. в части признания увольнения незаконным и в соответствии с требованиями ст. 394 ТК РФ о восстановлении на работе в ранее занимаемой должности. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 22.10.2018 по делу N 33-45734/2018 | **Передача работником конфиденциальных сведений правоохранительным органам в рамках следственных действий не является основанием для его увольнения по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**  Удовлетворяя заявленные требования в части признания увольнения незаконным, восстановлении на работе и производных требований, суд пришел к выводу о том, что истцом переданы трудовые книжки сотруднику правоохранительных органов в связи с исполнением следственного действия по поручению следователя, поэтому действия работника не могли быть квалифицированы в качестве дисциплинарного проступка, следовательно, у ответчика не имелось оснований для увольнения истца по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Новгородского областного суда от 25.07.2018 по делу N 33-1732/2018 | **Если сотрудник скопировал данные на флеш-карту, но за территорию организации не вынес, суд может признать увольнение незаконным**  В период исполнения трудовых обязанностей, 02 февраля 2018 г., находясь на рабочем месте, М. произвел копирование со своего служебного компьютера на свою личную флэш-карту электронной программы - изделия <...>, которая относится к коммерческой тайне.  Процесс копирования М. программы на флэш-карту был зафиксирован специалистом по противодействию иностранным техническим разведкам и технической защите информации ЗАО "ЭЛСИ" С., который сразу же принял необходимые меры для технического пресечения копирования программы.  Впоследствии М. тут же предпринял вторую попытку копирования программы на флэш-карту, что ему удалось, и в тот же день попытался вынести флэш-карту из здания ЗАО "ЭЛСИ", однако был остановлен работниками ЗАО "ЭЛСИ" у выхода из здания, флэш-карта была добровольно выдана М.  Согласно заключению комиссии по проведению внутреннего расследования, скопированная М. информация относится к коммерческой тайне.  Приказом от 05 февраля 2018 г. N 2-у М. был уволен по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ - за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, а именно: разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.  Разрешая заявленные требования, суд исходил из того, что факт разглашения М. коммерческой тайны не установлен, в связи с чем, оснований для увольнения истца по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не имелось, поэтому истец вправе предъявлять требования, предусмотренные ст. 394 ТК РФ. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 12.12.2018 по делу N 33-52742/2018  Апелляционное определение Челябинского областного суда от 21.03.2019 по делу N 11-3194/2019 | **Копирование секретных данных на флеш-карту может расцениваться как разглашение коммерческой тайны**  Приказом N 207 от 23 мая 2018 года истец привлечена к дисциплинарному взысканию в виде увольнения по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (л.д. 125 - 127, т. 1). Из данного приказа следует, что основанием для привлечения истца к данному виду взыскания послужили результаты проверки, в ходе которой установлена утечка закрытой информации, а именно: истец 17 мая 2018 года произвела копирование на съемные носители (флэш-накопители) конфиденциальной информации, а в декабре 2017 года направила на личную электронную почту информацию по "Механообрабатывающему центру модели СВО-3500", в том числе характеристику и 3Д компоновку комплекса.  Разрешая исковые требования истца о признании незаконными приказов о применении дисциплинарных взысканий и об увольнении, восстановлении на работе в прежней должности главного специалиста ЦКР-500, суд первой инстанции, руководствуясь положениями пп. "в" п. 6 ст. 81, ст. 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от дата N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", Законом Российской Федерации от 29 июля 2004 года N 98-ФЗ "О коммерческой тайне" обоснованно исходил из того, что в материалах дела нашел свое подтверждение факт нарушения истцом правил работы с конфиденциальной информацией, что свидетельствует о несоблюдении истцом должностных обязанностей и является основанием для увольнения по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22.05.2018 N 33-10693/2018 по делу N 2-168/2018 | **Работодатель не доказал, что оказание работником услуг по написанию программ для конкурентов является разглашением коммерческой тайны. Также работодателем не были соблюдены все меры по обеспечению режима коммерческой тайны**  Исходя из указанных обстоятельств, суд пришел к обоснованному выводу, что в ходе судебного разбирательства факт разглашения коммерческой тайны Ф.С.Б. установлен не был, при этом поступление на электронную почту истца файлов с 3D-моделями изделий, аналогичных выпускаемых на ООО "ИПО "Ю-ПИТЕР" не может быть расценен как разглашение коммерческой тайны, которая является основанием для расторжения трудового договора в соответствии пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так как бремя доказывания указанных обстоятельств лежит на работодателе, а доказательств наличия обстоятельств послуживших основанием для принятия решения об увольнении Ф.С.Б. (написание программ для станка с ПУ в рабочее время и использованием оборудования, принадлежащего ИПО "Ю-ПИТЕР"; передача их конкурентам), в ходе судебного разбирательства ответчиком также не представлено, в связи с чем признал приказ N ЮП30-У от 23.08.2017 года, которым прекращено действие трудового договора от 08.12.2015 N ЮП 12/396, Ф.С.Б. уволен с 23.08.2017 на основании пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным.  <…>  Вместе с тем, учитывая тот факт, что, как верно указал суд первой инстанции, ответчиком в ходе рассмотрения настоящего дела не было представлено доказательств, достоверно подтверждающих ограничения ознакомления с информацией установленного круга, учета лиц, получивших, доступ к такой информации, нанесения на материальные носители, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну, или включение в состав реквизитов документов, содержащих такую информацию, грифа "Коммерческая тайна" с указанием обладателя такой информации, как и доказательств, что 3D-модели, получаемые оператором от технического управления, отнесены работодателем к коммерческой тайне предприятия, на них установлен в соответствии с требованиями Федерального закона "О коммерческой тайне" и разделом 5 положения о коммерческой тайне гриф "Коммерческая тайна", вследствие чего истец не имел права их распространять, то есть, по существу, увольнение истца произошло за распространение информации, в отношении которой не были соблюдены все меры по охране конфиденциальности информации, предусмотренные ч. 1 ст. 10 Федерального закона "О коммерческой тайне", и которая, соответственно, коммерческой тайной, в смысле, придаваемом ей ФЗ "О коммерческой тайне", фактически, не являлась, судебная коллегия приходит к выводу, что оснований для переоценки выводов суда первой инстанции не имеется, а доводы апелляционной жалобы подлежат отклонению. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Верховного суда Республики Марий Эл от 23.05.2019 по делу N 33-889/2019  Апелляционное определение Саратовского областного суда от 26.07.2018 по делу N 33-4951/2018 | **Можно уволить работника за пересылку конфиденциальной информации через мессенджеры работникам той же компании**  Доводы жалобы о том, что отправка конфиденциальной информации Банка посредством мессенджера Viber не является ее разглашением, проверялись судом первой инстанции и верно были им отклонены, поскольку конфиденциальная информация Банка ГПБ (АО), включая персональные данные сотрудников Банка, была передана в распоряжение как минимум одного лица - международной компании Viber Media, которое осуществило обработку указанной информации и разместило ее на принадлежащих данной организации серверах. При этом передача конфиденциальной информации на внешний адрес (носитель) или при помощи сторонних мессенджеров типа Viber исключает возможность контроля Банка за ее использованием (распространением) и создает возможность ее свободного использования неограниченным кругом лиц.  С учетом указанного, доводы жалобы о том, что отправка конфиденциальной информации посредством мессенджера Viber работникам Банка ФИО1 и ФИО2 не является ее разглашением, отклоняются судебной коллегией как несостоятельные. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 01.07.2019 по делу N 33-9101/2019 | **Суд признал незаконным привлечение к дисциплинарной ответственности работника, который разместил объявление с персональными данными клиента, т.к. информация получена работником не в связи с исполнением должностных обязанностей**  Судом на основании представленных доказательств установлено, что истица с ФИО7 знакомы продолжительное время, и ФИО7 обратилась к ней за помощью в восстановлении квартиры после пожара не как к должностному лицу учреждения, с которым у нее заключен договор о предоставлении социальных услуг в полустационарной форме социального обслуживания на платной основе, а как к знакомому ей человеку, с которым она на протяжении длительного времени поддерживала добрые отношения. О том, что ФИО7 не намерена была обращаться в МБУ "КЦСОН" за получением социальных услуг, свидетельствует ее заявление от 05 сентября 2018 г., в котором она после получения подробной консультации от специалистов социально-реабилитационного отделения об оказываемых услугах, разъяснения порядка и условий их оказания и оплаты, указала, что в предложенных услугах в настоящее время не нуждается.  Таким образом, материалами дела подтверждено, что информация о произошедшем в квартире ФИО7 пожаре истицей была получена не в связи с исполнением должностных обязанностей руководителя кружка МБУ "КЦСОН". В этой связи суд пришел к обоснованному выводу о том, что размещение истицей в социальной сети WhatsApp объявления о нуждаемости ФИО7 в помощи с указанием ее имени и отчества, возраста и жизненных обстоятельств, не является разглашением служебной информации о получателе социальных услуг, в связи с чем на Б.Е.И. не могла быть возложена дисциплинарная ответственность за нарушения указанных положений должностной инструкции. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 14.12.2018 по делу N 33-55813/2018 | **Увольнение по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 признать незаконной, взыскании неполученного заработка, компенсации морального вреда**  Полагает увольнение является незаконным, поскольку ответчиком пропущен месячный срок привлечения к дисциплинарной ответственности, а также факт использования истцом программного продукта, запрещенного к использованию не доказан, не предприняты должные меры для сохранения конфиденциальной информации. Кроме того при увольнении не учтены все обстоятельства дела и тяжесть совершенного проступка.  Истец подписала расписку об ознакомлении с Положением о коммерческой тайне а также с Положением "О работе с документами, содержащими Конфиденциальную информацию, с Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о работе с персональными данными, Правилами делового этикета, Положением об обеспечении компьютерной безопасности, Инструкцией о пропускном и внутриобъектовом режиме, Положением о поощрениях и награждениях работников.  Таким образом, судом верно установлено то, что истец приняла на себя обязательство не разглашать сведения, относящиеся к коммерческой и служебной тайне работодателя.  Со своего автоматизированного рабочего места использовала интернет-ресурс, программу, на который осуществила загрузку различной служебной и конфиденциальной информации, включая ФИО клиентов, номера договоров, контактные данные клиентов.  Факт разглашения истцом информации, отнесенной Законом и действующим у ответчика Положения "О коммерческой тайне" и ставшей известной истцу в связи с исполнением трудовых обязанностей, подтверждается представленными суду доказательствами, актом фиксации нарушений требований информационной безопасности, информационным письмом о фиксации фактов нарушения, требованием о предоставлении письменного объяснения и письменным объяснением, пояснительной запиской | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Приморского краевого суда от 11.07.2017 по делу N 33-6838/2017 | **Увольнение по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 признать незаконной, взыскании неполученного заработка, компенсации морального вреда**  Считала увольнение незаконным, документ не содержал гриф "коммерческая тайна", не содержит в себе информацию государственной или служебной тайны | В пользу работника  Восстановление, средний заработок, моральный вред |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 19.10.2017 N 33-19644/2017 по делу N 2-333/2017 | **Увольнение по пп. «в» п. 6 ч. 1 ст. 81 признать незаконной, изменить формулировку на собственное желание, взыскании неполученного заработка, компенсации морального вреда**  В судебном заседании представитель ответчика пояснила, что использованная ссылка на Яндекс-диск, при которой документы были отправлены с компьютера, разработана самой организацией, в связи с чем фактически в качестве проступка рассматривается отправление открытой ссылки на документы в сети Интернет третьему лицу с компьютера истца.  С учетом изложенного, судебная коллегия не может согласиться с выводами о принятии работодателем необходимых мер к сохранности информации, составляющей определенную коммерческую тайну, установления безусловной вины работника в ее распространении и принятия меры дисциплинарного взыскания с учетом тяжести проступка и обстоятельств, при которых он был совершен. | В пользу работника  Изменение формулировки, средний заработок, моральный вред |
| **Неоднократное неисполнение** | | |
| Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 24.09.2020 N 88-6775/2020 | **Работника уволили за отказы проходить медобследование - суд не увидел нарушений**  Работника медорганизации направили на внеочередное психиатрическое освидетельствование, чтобы определить его годность к работе. Он требование не выполнил, за что получил замечание. Когда работник во второй раз отказался пойти к врачу, ему сделали выговор. На третий раз его уволили за неоднократное неисполнение обязанностей. Работник оспорил действия организации.  Суды, в том числе кассация, встали на сторону работодателя. Работник относился к тем, кто обязан проходить медобследование. Он не выполнял требования организации, а значит, нарушал дисциплину. Увольнение законно. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 16.06.2020 N 33-9717/2020 по делу N 2-1129/2019 | **Процедура увольнения члена профсоюза по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ нарушена, если уведомление об увольнении направлено в профсоюз до получения объяснений от работника (не запрашивалось мнение профсоюза после получения объяснений)**  «Требование о предоставлении письменных объяснений было вручено истцу Х.А.В. 28.02.2019 (л.д. 79, том 1), письменные объяснения были представлены 04.03.2019, то есть, с учетом выходных дней, в течение установленного законом срока.  Однако, уже 28.02.2019 работодатель сообщил профсоюзной организации о планируемом увольнении Х.А.В. по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. То есть до получения от работника письменных объяснений и оценки всех обстоятельств совершения дисциплинарного проступка, работодателем уже было принято решение о привлечении истца к дисциплинарной ответственности и выборе вида дисциплинарного взыскания в виде увольнения.  Доказательств истребования мотивированного мнения профсоюзной организации после предоставления Х.А.В. письменных объяснений 04.03.2019, материалы дела не содержат.  Такое преждевременное уведомление профсоюзной организации о планируемом увольнении истца, по мнению судебной коллегии, является безусловным нарушением процедуры увольнения». | В пользу работника |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 30.11.2020 по делу N 88-26950/2020 | **Работница уволена с должности младшего воспитателя по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, за неоднократное неисполнение без уважительных причин должностных обязанностей, нарушение требований СанПиН 2.4.1.3049-13, нарушение правил трудовой дисциплины.**  Суды первой и апелляционной инстанции признали увольнение законным. Однако кассация обратила внимание на следующие нарушения:   * судами не принято во внимание отсутствие актов работодателя об отказе работника от дачи объяснений по фактам допущенных нарушений по истечении двух рабочих дней со дня предложения ему дать указанные объяснения, предусмотренных ч.1 ст.193 ТК РФ * судами не дана оценка тому обстоятельству, что объяснения работодателем не запрашивались у работника. * суды не приняли во внимание, что взыскание на работника наложено по истечении месячного срока, предусмотренного частью 3 статьи 193 ТК РФ * Суд не дал оценки доводам истца об отсутствии в трудовом договоре указания места ее работы; наличия в дополнительном соглашении к трудовому договору двух адресов * судами не дана надлежащая оценка пояснениям истца Ф. о не ознакомлении ее с Правилами внутреннего трудового распорядка, * судами не проверены доводы Ф. о проставлении в табеле учета ее рабочего времени полного рабочего дня без учета времени отсутствия на рабочем месте, указанного работодателем в актах, служебных записках, докладных * действия работодателя по составлению и изданию за незначительный период времени в отношении Ф. двух приказов о наложении дисциплинарных взысканий, а также приказа об увольнении могут свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению Ф. и злоупотреблении правом со стороны работодателя, как более сильной стороны в трудовом правоотношении, ввиду направления жалоб Ф. о нарушении трудовых прав». | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение ВС 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) | **ВС РФ разъяснил, что нужно указывать в приказе об увольнении за повторный проступок**  Спор возник из-за увольнения работника за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Первая и апелляционная инстанции пришли к выводу, что организация расторгла трудовой договор законно.  Верховный суд с ними не согласился. Он указал: приказ об увольнении не позволяет понять, в чем заключается дисциплинарный проступок. Суд не может самостоятельно это определять. Работодатель должен отразить в приказе:  - проступок, за который был наказан работник;  - обстоятельства его совершения;  - срок, за который были допущены нарушения трудовой дисциплины;  - документы, послужившие основанием для привлечения к ответственности. | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 16.07.2020 N 88-4628/2020; Апелляционные определения Челябинского областного суда от 19.03.2018 по делу N 11-3663/2018; Московского городского суда от 12.05.2017 по делу N 33-17641/2017 | **Суд поддержал увольнение работника, который оформил больничный после объявления ему приказа**  Работника уволили за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. Он оспорил решение организации, так как в последний рабочий день у него был открыт больничный лист.  Ни одна из трех инстанций не увидела нарушений в действиях организации. Работник обратился за медпомощью после того, как ему объявили об увольнении. Работодатель, когда издавал приказ о расторжении трудового договора, о временной нетрудоспособности не знал. Увольнение правомерно. | В пользу работодателя |
| Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 12.08.2019 N 5-КГ19-108  "Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя"  (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020) | **Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.**  **Также речь о неоднократности может идти, когда работник продолжает нарушать дисциплину после взыскания.**  «По смыслу изложенных норм Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению работник может быть уволен на основании пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только при условии неоднократного нарушения работником трудовых обязанностей без уважительных причин. Нарушение трудовых обязанностей признается неоднократным, если, несмотря на дисциплинарное взыскание, которое не снято и не погашено, со стороны работника продолжается или вновь допускается виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей. В этом случае к работнику возможно применение нового дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения». | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Второго кассационного суда от 12 ноября 2019 г. по делу N 8Г-397/2019 | **Приказ об увольнении за неоднократное неисполнение обязанностей должен содержать сведения о последнем проступке**  Работник был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора за ненадлежащее исполнение трудовой функции, а спустя 4 месяца уволен по п. 5 части первой ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей.  Работник обратился с иском о восстановлении на работе, пояснив, что никакого дисциплинарного проступка после привлечения к дисциплинарной ответственности в виде выговора он не совершал.  Суд первой инстанции признал увольнение незаконным, так как после примененного в отношении работника дисциплинарного наказания в виде выговора работник на рабочем месте отсутствовал по причине временной нетрудоспособности, вследствие чего не мог допустить повторного неисполнения трудовых обязанностей.  Суды апелляционной и кассационной инстанций согласились с выводами суда. Кроме того, суд кассационной инстанции пояснил, что в приказе об увольнении работодатель должен был указать сведения относительно проступка, который послужил поводом для привлечения работника к данной мере дисциплинарной ответственности. Вместе с тем приказ об увольнении работника такие сведения не содержал.  В связи с этим в приказе об увольнении работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей необходимо не только указывать на неоднократность нарушений, но и отражать информацию о последнем проступке. | В пользу работника |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 16.01.2020 № 88–285/2020 | **Издать приказ об увольнении за виновные действия можно во время больничного**  Работнику объявили выговор за драку. Через три месяца работник опять подрался, его решили уволить по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК. После этого работник ушел на больничный. Работодатель издал приказ о взыскании в виде увольнения. В приказе было прописано, что он применяется по окончании нетрудоспособности. Когда работник вышел на работу, компания издала приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК. В этот же день работник снова взял больничный.  Работник решил, что его незаконно уволили в период нетрудоспособности. Суды поддержали компанию. Приказ о применении взыскания хотя и издан в период больничного, но в нем есть условие, что работник будет уволен только по окончании нетрудоспособности. Когда работодатель издал приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК, работник был на работе. Тот факт, что в этот же день он оформил новый больничный, — злоупотребление правом. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 13.02.2020 по делу N 2-3991/2019 | **Суд признал увольнение работника за невыполнение планов организации незаконным**  Менеджера региональных продаж несколько раз наказали за то, что он не выполнял планы по заключению новых договоров и по продаже продукции в необходимом объеме. В итоге работника уволили за неоднократное неисполнение обязанностей. Действия организации работник оспорил.  Суд первой инстанции работодателя поддержал. Работник был ознакомлен с индивидуальными планами задач, но не выполнял их без уважительных причин.  Апелляция признала незаконными приказы о дисциплинарных взысканиях. Среди прочего она указала на следующее:  - от работника требовали достижения определенного результата, но подобное допустимо в рамках гражданско-правовых отношений, а не трудовых;  - ни один из работников не справился с планом в полном объеме, значит, план изначально был невыполнимым;  - результат работы в виде заключения контрактов зависел от воли третьих лиц, финансовой обстановки в стране, ценообразования и иных причин, не связанных с работником. | В пользу работника |
| (Определение Ульяновского областного суда от 10 декабря 2019 г. по делу N 33-5048/2019) | Если требование не грубить не закреплено в трудовом договоре и работник не ознакомлен с ЛНА, в котором это прописано, дисциплинарное взыскание незаконно |  |
| Определение Верховного Суда РФ от 08.04.2019 по делу N 18-КГ18-270 | **Неоднократным нарушение считается, если работник совершает его после наказания**  Работник нарушил дисциплину труда и ему вынесли выговор. Затем его уволили за проступок, который он совершил до выговора.  Первая и вторая инстанции поддержали организацию, но ВС РФ с ними не согласился.  Работник после применения взыскания и до увольнения трудовую дисциплину не нарушал, поэтому суд не увидел неоднократности неисполнения обязанностей. | В пользу работника |
| Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 25.03.2019 N 5-КГ18-305 | **ВС РФ определил обстоятельства, которые нужно определить судам при рассмотрении дел по увольнению по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**  Работник за одну неделю допустил два нарушения дисциплины. За первое он получил выговор, а через три дня его уволили за второе. Сотрудник обжаловал действия компании. Верховный суд направил дело на новое рассмотрение, так как не увидел признаков неоднократности неисполнения работником своих обязанностей Сотрудник допустил все нарушения до того, как его наказали в первый раз. После выговора он дисциплину соблюдал.  **ВС РФ обратил внимание и на спешку организации в привлечении сотрудника к ответственности. Меньше месяца понадобилось работодателю, чтобы составить акты о нарушениях, провести два служебных расследования и по их результатам два раза наказать работника. Это может говорить о замысле организации уволить сотрудника и о злоупотреблении правом с ее стороны.**  «По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что: 1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора; 2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания (подпункты 1, 2 пункта 34 постановления Пленума ВСРФ от 17 марта 2004 г. N 2).  По данному делу юридически значимым и подлежащим определению и установлению с учетом исковых требований Катасоновой И.В., возражений ответчика относительно иска и регулирующих спорные отношения норм материального права являлось следующее обстоятельство: было ли допущено Катасоновой И.В. неоднократное виновное нарушение правил внутреннего трудового распорядка - несоблюдение графика рабочего времени педагогических работников в каникулярный период 3, 7 и 8 июня 2016 г. в спорные промежутки времени. Для этого суду необходимо было выяснить: **какими локальными нормативными актами общеобразовательной организации регулировались правила внутреннего трудового распорядка, включая режим рабочего времени педагогических работников, в том числе в каникулярный период**; каков предусмотренный этими актами порядок ознакомления работодателем работников с принимаемыми им приказами и распоряжениями, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; была ли Катасонова И.В. в надлежащей форме, то есть в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами, ознакомлена с распоряжением работодателя от 31 мая 2016 г. N 31/06 о графике рабочего времени педагогического персонала с 1 июня по 1 июля 2016 г.». | В пользу работника  Дело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 13.05.2019 N 48-КГ19-3 | **Работник уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**  «Суд апелляционной инстанции, признав приказы директора Троицкого медицинского колледжа от 5 марта 2018 г. N 117-к, от 27 марта 2018 г. N 137-к, от 29 марта 2018 г. N 142-к о наложении на Нуштаеву О.В. дисциплинарных взысканий в виде выговора незаконными, не определил, имеется ли признак неоднократности неисполнения Нуштаевой О.В. без уважительных причин трудовых обязанностей. В связи с этим заслуживает внимания довод кассационной жалобы Нуштаевой О.В. о том, что суд апелляционной инстанции, оценивая законность приказа о ее увольнении от 3 апреля 2018 г. N 153-к, подменив собой работодателя, в основании увольнения указал неисполнение Нуштаевой О.В. приказа директора Троицкого медицинского колледжа от 7 марта 2018 г. N 26 "О переходе на эффективный контракт", в то время как Нуштаева О.В. не привлекалась работодателем к дисциплинарной ответственности за неисполнение этого приказа, работодатель не указывал неисполнение данного приказа в качестве основания для издания приказа об увольнении Нуштаевой О.В. от 3 апреля 2018 г. N 153-к.  Таким образом, суд апелляционной инстанции, выйдя за рамки своих полномочий, самостоятельно за работодателя определил, в чем заключался дисциплинарный проступок Нуштаевой О.В., послуживший поводом для ее увольнения по пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ». | В пользу работника  Дело направлен на новое рассмотрение |
| Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12.11.2019 N 88-161/2019 | **Увольнение была произведено незаконно. После примененного дисциплинарного наказания в виде выговора работник на рабочем месте отсутствовал и не мог допустить повторного неисполнения трудовых обязанностей**  «Признавая незаконным увольнение А.И. на основании пункта 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, суд первой инстанции, установив, что после 14 марта 2018 г. (дата вынесения приказа о наложении на А.И. дисциплинарного наказания в виде выговора) истец нарушений трудовой дисциплины не допускал, поскольку с 15 марта 2018 г. находился на больничном, обоснованно пришел к выводу о восстановлении А.И. в должности ведущего специалиста департамента горного производства и перспективного развития АО "Компания "Вольфрам", и с учетом требований статей 234, 237, 394 Трудового кодекса Российской Федерации взыскал заработную плату за время вынужденного прогула за период с 20 июля 2018 г. по 15 января 2019 г. в размере 657 551 руб. 51 коп. и компенсацию морального вреда в размере 1 000 рублей».  <…>  «Кроме того, податель жалобы не учитывает, что в случае увольнения работника по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, в приказе работодатель должен указать сведения относительно проступка, который послужил поводом для привлечения работника к данной мере дисциплинарной ответственности. Вместе с тем, приказ от 19 июля 2018 г. N 83-к об увольнении А.И. такие сведения не содержит». | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 24.12.2018 по делу N 33-55921/2018 | **Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 признать незаконным, взыскание заработка, компенсация морального вреда**  Было вынесено два законных дисциплинарных взыскания (замечание в потом выговор). После применения дисциплинарных взысканий истец какого-либо дисциплинарного проступка послужившего причиной увольнения при наличии ранее примененных и неснятых дисциплинарных взысканий не совершал, в связи с чем пришел к правильному выводу о том, что взыскание в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 необоснованно, фактически повторно за совершение одних и тех нарушений, за которые к нему были применены дисциплинарные взыскания | В пользу работника  Восстановление, моральный вред |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 10.12.2018 N 33-54261/2018 | **Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 признать незаконным, изменить формулировку на собственное желание, компенсация морального вреда**  Находилась на листке нетрудоспособности. Не сообщила работодателю. Было привлечение за не явку на рабочее место и за не предоставление сведений о нетрудоспособности в кратчайший срок. Были составлены акты только о неявке на работу, объяснения запрашивались только по факту отсутствия на рабочем месте. Давая оценку законности наложения на истца дисциплинарных взысканий в виде замечания, выговора и увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, судом принято во внимание, что ответчиком не доказаны факты совершения истцом вменяемых дисциплинарных проступков, послуживших основанием для издания указанных приказов, и соблюдения установленной ст. 193 ТК РФ процедуры применения дисциплинарных взысканий, также суд правильно сослался на отсутствие конкретного проступка, послужившего непосредственной причиной увольнения истца  Ответчик неоднократно принуждал ее написать заявление об увольнении по собственному желанию (в том числе во время ее болезни), как устно, так и письменно, затем угрожал уволить за прогулы, блокировал ее электронный пропуск для прохода в офис, в письменной форме давал указание охране офисного центра не пропускать ее в офис, а также всячески препятствовал исполнению ею трудовых обязанностей, а именно заблокировал допуск в ее рабочий компьютер, в ее отсутствие изъял все ее рабочие документы и папки с делами. После очередного отказа написать заявление об увольнении по собственному желанию ответчиком был издан данный приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Во время ее болезни работодатель требовал сначала устно, а потом письменно, чтобы она работала, приезжала в офис, а также совершала поездки по Москве. Работу, не связанную с выходом из квартиры, она выполняла на компьютере, отправляя документы через интернет. Приехала работать в офис, участвовала в судебном заседании. **После того как она два дня подряд ездила на работу в гипсе, у нее усилились боли. Руководство устно требовало, чтобы она ездила на работу, от чего истец отказывалась по причине плохого самочувствия.** | В пользу работника  изменить формулировку, средний заработок, моральный вред |
| Апелляционное определение Самарского областного суда от 23.10.2018 по делу N 33-12728/2018 | **Признать приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 незаконным, т.к. повторно за одно и то же**  Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.  Принята в ГУ СО "Похвистневский молодежный пансионат (дом-интернат для психически больных)" на должность воспитателя. переведена на должность инструктора по трудовой терапии.  нарушила требования Должностной инструкции:  - объявлен выговор за ненадлежащее исполнение допустили халатность: ненадлежащим образом контролировали местонахождение и действия проживающего, не отметили в журнале ухудшение состояния проживающего. что привело к его госпитализации  - выговор за недопустимые методы при работе с проживающими, жестокое обращение с ними, нарушение Кодекса этики социального работника. на прогулке зафиксировала руки, проживающего усадила на скамейку и привязала к ней, проживающих Кн., М., И., П., М. завела в беседку и оставила одних, завязав дверь беседки.  За неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по окончании периода ее временной нетрудоспособности.  **Основанием для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения явились те обстоятельства, что оставила проживающих в игровой комнате одних, без присмотра, вследствие чего подопечный один покинул отделение и вышел на улицу, чем нарушила инструктор по трудовой терапии сопровождает проживающих в здании, на территории Пансионата, а при необходимости, по распоряжению директора, и за пределами Учреждения неоднократно нарушала должностную инструкци**ю. При привлечении к дисциплинарной ответственности в виде увольнения работодатель исходил из степени вины и обстоятельств, при которых был совершен проступок, тяжести совершенного проступка и ранее наложенных взысканий. предоставляла объяснительные. ознакомлена с приказом о прекращении трудового договора, о чем свидетельствует ее личная подпись в приказе. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Саратовского областного суда от 27.09.2018 по делу N 33-7484/2018 | **Признать приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 незаконным**  Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и 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.  Станочнику запрещается работать без защитных очков или защитного экрана. Выданы в соответствии с установленными нормами спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты. **Производил работы на фрезерном станке, не оборудованном защитным экраном, без защитных очков. Предложено дать объяснения по выявленному нарушению. От дачи объяснений отказался, о чем составлен акт**. Через месяц в связи с неоднократным неисполнением трудовых обязанностей, выразившемся в производстве работ на фрезерном станке, **не оборудованном защитном экраном, без защитных очков, трудовой договор был расторгнут по основани**ю п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. От ознакомления с приказом отказался о чем был составлен акт.  У ответчика имелись основания для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено, правонарушение, послужившее поводом к увольнению, имело место), установленный законом порядок применения дисциплинарного взыскания был соблюден (истцу перед наложением взыскания предложено дать объяснение, от дачи которого он отказался, сроки привлечения к дисциплинарной ответственности соблюдены) | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение Самарского областного суда от 11.09.2018 по делу N 33-10230/2018 | **Признать приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 незаконным**  Привлечен к дисциплинарной ответственности за отсутствие на работе и досрочные уходы с работы. Работник аргументирует уважительностью причин. **Действительно, из медицинских документов следует, что его мать нуждалась в постороннем уходе. Вместе с тем, в указанный период истец продолжал работать у** ответчика, также лично обращался в суд с требованиями о восстановлении на работе, участвовал при проведении досудебной подготовки по делу, знакомился с материалами дела, лично подал в канцелярию суда ходатайство о вызове свидетеля. С заявлением об изменении режима работы в связи с болезнью матери обратился лишь после обнаружения факта его досрочного ухода с работы. При таких обстоятельствах у истца имелась возможность обратиться в суд с требованиями.  **Кроме того он вынужден был покинуть рабочее место в связи с заливом квартиры, в которой находилась беспомощная мать, являются несостоятельными, поскольку доказательствами не подтверждены**. В частности отсутствуют данные, свидетельствующие об обращении истца, иных лиц в аварийную службу по поводу аварийного затопления квартиры. При этом истец своего руководителя о необходимости оставить рабочее место не уведомил.  Приказом К. уволен за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, на основании пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ.  Основание - обращение на имя директора, согласно которому рабочий процесс сорван по причине отсутствия электропитания оборудования и длительного не устранения неполадок, поскольку дежурного электрика К. не было на рабочем месте более часа.  В объяснительных записках К., указано, что отлучался он в аптеку, о чем уведомил вахтера, что убирал территорию у подстанции, а лекарства для него покупал другой человек.  Актом служебной проверки также установлено, что в период его отсутствия произошли неполадки в электропитании оборудования, что привело к срыву рабочего процесса.  Доводы истца о том, что на рабочем месте он отсутствовал по уважительной причине, в связи с уборкой территории обоснованно не приняты, поскольку уборка территории не входит в должностные обязанности электромонтера.  Таким образом, судом установлено, что К., имея не снятое и не погашенное дисциплинарное взыскание в виде замечания, вновь отсутствовал на рабочем месте более одного часа, чем допустил неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. | В пользу работодателя |

**Увольнение за опьянение в период вахты:**

- Решение Мегионского городского суда Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 06.07.2020 по делу № 2-604/2020 – оставлено в силе Апелляционным определением Суда ХМАО-Югры г. Ханты-Мансийск от 22.09.2020 по делу № 33-5550/2020: работник находился в состоянии алкогольного опьянения в вахтовом поселке, расположенном на территории нефтепромысла, а также на территории карантинного объекта (гостиницы), увольнение законно.

- Определение Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 18.06.2020 по делу N 88-9693/2020: работник находился в состоянии опьянения в период междусменного отдыха на территории работодателя в общежитии производственной базы общества, увольнение законно.

- Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 17.03.2020 N 88-5200/2020: работник находился в общежитии в состоянии алкогольного опьянения, увольнение законно.

- Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23.07.2020 N 88-11509/2020: работник находился в состоянии алкогольного опьянения в период междусменного отдыха на территории вахтового поселка в ночное время, то есть в нерабочее время, увольнение незаконно.

- Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 25.06.2020 по делу N 88-10293/2020: нахождение работника после окончания рабочей смены в жилом вагоне вахтового поселка, предназначенного для отдыха и временного проживания работников, в состоянии алкогольного опьянения нельзя признать появлением работника в состоянии алкогольного опьянения в рабочее время и на рабочем месте, увольнение незаконно.

**Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2**

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

(статья 81 ТК РФ) и по пункту 2 статьи 278 ТК РФ.

Дисциплинарные взыскания

….33. При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к **работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.**

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда **он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе,** поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

34. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, **в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;**

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ **сроки для применения дисциплинарного взыскания.**

При этом следует иметь в виду, что:

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.

35. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, **уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания** следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является **неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).**

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) **отсутствие работника** без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса **рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;**

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что **отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины**, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 74 Кодекса;

в) **отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования** работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

36. При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части третьей статьи 74 Кодекса обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

37. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согласия (часть вторая статьи 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

38. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что **перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.**

39. Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, **может быть произведено:**

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

40. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (статьи 72.1, 72.2 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

41. Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

42. При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту "б" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут **быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием**.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник **в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.**

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения **может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.**

43. В случае оспаривания работником увольнения по подпункту "в" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, **что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения.**

44. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подпункту "г" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, **совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи,** органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

45. Судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части первой статьи 81 Кодекса в связи **с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты довериям к ним.**

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

46. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с **совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, мастеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.**

47. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Кодекса.

Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 7 или пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ).

48. Судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по пункту 9 части первой статьи 81 Кодекса допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 части первой статьи 81 Кодекса, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

49. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 10 части первой статьи 81 Кодекса с руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Исходя из содержания пункта 10 части первой статьи 81 Кодекса руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по пункту 6 части первой статьи 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подпунктах "а" - "д" пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

50. Принимая во внимание, что статья 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной частью шестой статьи 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращен по пункту 2 статьи 278 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

51. В силу пункта 11 части первой статьи 77 и статьи 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части первой статьи 81 Кодекса, а не по пункту 11 части первой статьи 77 Кодекса.

52. Увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей; увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (пункты 5 - 10 части первой статьи 81, пункт 1 статьи 336 ТК РФ) **является мерой дисциплинарного взыскания** (часть третья статьи 192 ТК РФ). **Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работник**а (часть третья статьи 193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть четвертая статьи 193 ТК РФ).

(в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 N 22, от 24.11.2015 N 52)

53. В силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Всеобщей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, **является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.**

**В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.**

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.