|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Реквизиты судебного акта** | **Краткое содержание** | **В чью пользу решение** |
| **Процедурные нарушения** |
| Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 26 января 2023 г. по делу N 8Г-32110/2022[88-1437/2023-(88-36549/2022)] | **Работодатель обязан обеспечить работнику возможность выполнения своих трудовых обязанностей.**Разрешая спор, суд первой инстанции исходил из того, что <…> **работодателем не выдана доверенность** в связи с тем, что Сюсюра М.Л. в нарушение установленного Положения "О выдаче, регистрации, прекращении доверенностей, ведение их реестра и осуществлении контроля за использованием доверенностей в АО "ЖТК", утвержденным Приказом N СТ-306 от 22 ноября 2019 г, порядка не обращался к работодателю с соответствующим заявлением на получение доверенности. **Однако обязанность юридического лица АО "ЖТК" выдать истцу Сюсюре М.Л. доверенность, как директору Ростовского филиала АО "ЖТК", императивно предусмотрена положениями абзаца 2 пункта 3 статьи 55 Гражданского кодекса РФ** и не может быть обусловлена наличием или отсутствием заявления истца. Таким образом, требование работодателя о необходимости истцу обратиться с заявлением о выдаче доверенности в порядке, предусмотренным указанным выше Положением, не соответствует положениям абзаца 2 пункта 3 статьи 55 Гражданского кодекса РФ.Таким образом, указанное поручение, изложенное в письме от 30 декабря 2020 г. было обязательным для исполнения Сюсюрой М.Л. в случае наличия у него объективной возможности исполнения данного поручения.В силу пункта 3.2.3 Трудового договора от 1 июня 2009 г. **работодатель обязан обеспечить работника оборудованием, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых функций.**Вместе с тем, ответчиком в нарушение требований действующего трудового законодательства и разъяснений, данных в пленуме Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 **не представлено допустимых, относимых и достоверных доказательств наличия у Сюсюры М.Л. технической возможности выполнить поручение Генерального директора, изложенное в письме от 30 декабря 2020** г.Согласно доводам Сюсюры М.Л, при восстановлении его на работе **Генеральный дир**ектор АО "ЖТК" в нарушение требований абзаца 2 пункта 3 статьи 55 Гражданского кодекса Российской Федерации **не предоставил истцу доверенность, а также не обеспечил должным объемом полномочий** по кадровому управлению персоналом Ростовскогс филиала АО "ЖТК". | в пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 13 сентября 2022 г. по делу N 33-19176/2022 | **В акт об отсутствии не запрещено вносить рукописные записи.**Гражданин обратился в суд с иском к работодателю, в котором просил признать недействительным акт о его отсутствии на рабочем месте.В ходе рассмотрения дела выяснилось, что при обходе рабочего помещения было установлено **отсутствие сотрудника на рабочем месте, о чем составлен акт**. Документ отпечатан на принтере, **а дата и время его составления вписаны ручкой**. По мнению истца, рукописные дописки в печатном акте недопустимы и влекут его недействительность.Суды двух инстанций с сотрудником не согласились **Судьи пояснили, что наличие рукописных записей в акте об отсутствии работника на рабочем месте не нарушает его прав. Кроме того, в законодательстве нет запрета на внесение рукописных записей в напечатанный акт об отсутствии на рабочем месте.** | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 26 мая 2022 г. по делу N 8Г-9462/2022[88-10925/2022] | **Двухдневный срок для представления объяснений исчисляется с даты, следующей за днем предъявления требования**Суд, оценив предоставленное стороной ответчика письмо ФИО1 от 08.06.2021 года N [], в котором ему предлагалось представить обоснование своего отсутствия на работе, указал, что данное письмо получено истцом 16.06.2021 г, акт об отказе предоставить письменные объяснения составлен сотрудником ответчика 18.06.2021 года в 16.20 часов, то есть с несоблюдением двухдневного срока, предоставленного для дачи объяснений. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27 июня 2022 г. по делу N 8Г-11374/2022[88-13601/2022] | **Применение к работнику дисциплинарного взыскания до истечения двухдневного срока для дачи письменных объяснений свидетельствует о нарушении работодателем требований закона**Истцу 28 сентября 2020 года было предложено дать письменное объяснение по факту отсутствия последнего на работе 25 сентября 2020 года, в тот же день составлен акт об отказе работника от дачи объяснения, в связи с чем пришел к выводу о несоблюдении работодателем требования о предоставлении работнику срока для дачи письменного объяснения в течение двух рабочих дней.При этом отметил, что отказ работника дать объяснения в день предложения не может быть признан соблюдением требования об истребовании письменного объяснения, поскольку не лишает работника возможности предоставить объяснения в последующее время в течение двух рабочих дней. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Республики Тыва от 11 января 2022 г. по делу N 33-84/2022 | **Работодатель обязан выдавать материалы служебного расследования****Вывод суда первой инстанции о том, что материалы служебной проверки непосредственной связи с работой сотрудника не имеют, является необоснованным** <…> По результатам проверки комиссией в заключении предложено за нарушение требований ч. 1 ст. 12 Федерального закона от 02.05.2006 N 59-ФЗ "О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации" в части не рассмотрения обращения Ш. **объявить истцу выговор**.Таким образом, **заключение служебной проверки содержит выводы о ненадлежащем исполнении истцом своих служебных обязанностей, тем самым оно непосредственно связано с работой истца.**Выводы суда первой инстанции о том, что материалы служебной проверки самостоятельных правовых последствий не порождают и обжалованию не подлежат, является необоснованными, так как работник учреждения ФСИН в случае несогласия с выводами заключения служебной проверки вправе обжаловать его в судебном порядке. Действующим законодательством запрет на обжалование заключения служебной проверки не установлен. Наличие у работника возможности обжаловать приказ о применении дисциплинарного взыскания не лишает его права на обжалование также заключения служебной проверки.С учетом приведенных выше положений Федерального закона от 27.07.2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных" и ст. 88 Трудового кодекса Российской Федерации судебная коллегия приходит к выводу о том, что в данном случае **работодатель** в целях соблюдения трудовых прав истца **обязан выдать ему копию приказа** от 6 июля 2020 г. N 337 "О **создании комиссии по проведению служебной проверки", поскольку отказ в выдаче копии данного приказа лишает истца права знать:*** **кто включен** в состав данной комиссии,
* и в случае **несогласия с составом комиссии** обжаловать приказ о создании комиссии или **требовать признания результатов проверки недействительными**
 | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 26 мая 2022 г. по делу N 8Г-9462/2022[88-10925/2022] | **Двухдневный срок для представления объяснений исчисляется с даты, следующей за днем предъявления требования.**Суд, оценив предоставленное стороной ответчика письмо ФИО1 от 08.06.2021 года N [], в котором ему предлагалось представить обоснование своего отсутствия на работе, указал, что данное письмо получено истцом **16.06.2021 г, акт об отказе предоставить письменные объяснения составлен сотрудником ответчика 18.06.2021 года в 16.20 часов, то есть с несоблюдением двухдневного срока, предоставленного для дачи объяснений.** | В пользу работника |
| Решение Автозаводского районного суда г. Тольятти Самарской области от 20 июля 2022 г. по делу N 2-4694/2022Решение Южно-Курильского районного суда Сахалинской области от 05 июля 2022 г. по делу N 2-174/2022 | **в приказе о привлечении к дисциплинарной ответственности необходимо указывать конкретный проступок**Кроме того, в соответствии с ч.1 ст.192 ТК РФ работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, соответственно, **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, ссылку на нормы локальных нормативных актов, которые были нарушены работником**, отсутствие в приказе о привлечении лица к дисциплинарной ответственности указанных выше обстоятельств свидетельствует об отсутствии правовых оснований для квалификации действия работника как дисциплинарного проступка, поскольку проступок не может характеризоваться как понятие неопределенное, основанное лишь на внутреннем убеждении работодателя, а вывод о виновности работника не может быть основан на предложениях работодателя о фактах, которые не подтверждены в установленном порядке.Из приказов о наложении дисциплинарного взыскания на ФИО2 от ДД.ММ.ГГГГ N-ЛС и от ДД.ММ.ГГГГ N **невозможно установить в чем заключается нарушения дисциплины, и какой локальный акт нарушен истцом, ни когда совершен проступок.** | В пользу работника |
| Решение Нальчикского городского суда Кабардино-Балкарской Республики от 07 февраля 2022 г. по делу N 2-288/2022 | **Работника нельзя наказать за работу, не обусловленную трудовым договором или должностной инструкцией**При отсутствии вины работника дисциплинарное взыскание работодатель применять не вправе.Исходя из приведенных норм трудового законодательства, юридически значимыми обстоятельствами, подлежащими установлению при проверке законности привлечения работника к дисциплинарной ответственности, являются наличие:**самого дисциплинарного проступка**, каковым является неисполнение или ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей, возложенных на него в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами и трудовым договором.**вины работника** в неисполнении или ненадлежащем исполнении возложенных на него трудовых обязанностей, неправомерности действий (бездействия) работника, **наличия причинной связи** между совершенными работником виновными и -неправомерными действиями (бездействием) и нарушением или ненадлежащим исполнением возложенных на него трудовых обязанностей.В связи с изложенным, дисциплинарный проступок может быть определен как совершение работником виновного и неправомерного действия (бездействия), которое находится в причинной связи с неисполнением или ненадлежащим исполнением возложенных на него с соблюдением требований законодательства трудовых обязанностей.**Отсутствие одного из элементов состава дисциплинарного проступка, влечет невозможность применения к работнику меры дисциплинарной ответственности.**Вместе с тем, **ни в трудовом договоре, ни в должностной инструкции начальника службы внутридомового газового оборудования не указано**, что к его должностным обязанностям относятся:отправление абонентам уведомлений о необходимости проведения технического осмотра ВДГО/ВКГО;отправление абонентам заявок на заключение договоров о техническом обслуживании ВДГО;отправление в Государственный комитет Кабардино-Балкарской республики по тарифам и жилищному надзору пакета документов о привлечении к административной ответственности лиц, за не предоставление доступа в жилые помещения для выполнения работ по техническому обслуживанию и ремонту внутридомового и внутриквартирного газового оборудования.**В связи с отсутствием у него данных обязанностей по трудовому договору и должностной инструкции, отсутствуют все элементы состава дисциплинарного проступка.****Таким образом, работодатель в нарушение ст. 60, ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации, требуя с него выполнения работы, не обусловленной ни трудовым договором, ни должностной инструкцией, применил дисциплинарные взыскания.** | В пользу работника |
| определения Четвертого КСОЮ от 15.07.2021 N 8Г-13629/2021[88-16817/2021]определение Седьмого КСОЮ от 21.09.2021 N 8Г-12981/2021[88-13312/2021] | **материалы служебного расследования не являются документами, связанными с работой работника, поэтому требовать выдачи их копий на основании ст. 62 ТК РФ работник не вправе**предназначены для служебного пользования, непосредственно правовых последствий не порождают и обжалованию не подлежат не содержат сведений о работе сотрудника, а являются основаниями для принятия работодателем кадровых решений | В пользу работодателя |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 27.09.2021 № 88-19330/2021 по делу № 2-4415/2020 | Наказать работника можно только за отказ выполнять работу, которая прописана в его должностной инструкции. В недавнем споре победила сотрудница. Петровой объявили выговор за то, что она отказалась выполнять задания руководителя, про которые ничего не было написано в ее должностной. Судьи третьей инстанции отменили это решение. Так как в должностной инструкции Петровой конкретных обязанностей было не много, а формулировка «выполнять иные поручения работодателя» нарушает права сотрудника | В пользу работника |
| Определение Верховного Суда РФ от 22 ноября 2021 г. N 310-ЭС21-22607 по делу N А68-8649/2020  | **Применение ст. 192 ТК РФ право, а не обязанность**Прокуратура, установив, что гарантирующий поставщик необоснованно начислил плату за электроэнергию из расчета объема неучтенного потребления, а также ошибочной позиции относительно понятий "безучетное потребление" и "непригодность к расчетам приборов учета", вынесла представление, в котором потребовала принять меры по устранению нарушений, а также **привлечь к дисциплинарной ответственности виновных должностных лиц**.Кроме того, применение к работнику мер дисциплинарной ответственности **является правом, а не обязанностью** работодателя, и осуществляется в установленном законом порядке, в связи с чем содержащееся в представлении прокуратуры императивное требование противоречит нормам Закона о прокуратуре и Трудового кодекса Российской Федерации. |  |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Тамбовского областного суда от 24 февраля 2021 г. по делу N 33-450/2021 | **Приказ об увольнении Парамонова И.И. вынесен \*\*\* года с учетом периода его нетрудоспособности ввиду нахождения на больничных листках** с \*\*\* года по \*\*\* года (л.д. 88-90).Доводы жалобы истца о том, что при расторжении трудового договора работодателем не учтены длительный стаж работы, огромный опыт, имеющиеся поощрения, по мнению судебной коллегии, не влекут отмену состоявшегося судебного решения. Суд первой инстанции, дав оценку всем конкретным фактическим обстоятельствам по делу, пришел к правильному выводу о правомерном применении к истцу меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения, указав на то, что совершенное истцом **преступление - хищение является грубым нарушением трудовых обязанностей и влечет применение взыскания, соответствующего тяжести** совершенного дисциплинарного проступка. | В пользу работодателя |
| Самарского областного суда от 30.03.2021 по делу № 33–3125/2021).  | **Трудовое законодательство не объясняет понятие утраты доверия и не содержит исчерпывающего перечня действий, которые могут служить основанием для утраты доверия со стороны работодателя**Таким образом, из содержания указанных норм права в их системной взаимосвязи следует, что бремя доказывания наличия законных оснований для привлечения работника к дисциплинарной ответственности и соблюдения установленного законом порядка привлечения работника к такой ответственности законодателем возложено на работодателя. Юридически значимыми обстоятельствами в рамках настоящего спора является: 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. Вместе с тем, действующее законодательство не дает исчерпывающего списка должностей, при замещении которых к виновным работникам могут быть применены такие меры дисциплинарного воздействия, как увольнение за утрату доверия, поэтому при разрешении каждого конкретного дела необходимо исходить из оценки установленных фактических обстоятельств. | В пользу работника |
| Определение Четвертого КСОЮ от 25.03.2021 по делу № 88–5365/2021.  | «…довод [работодателя] о том, что утрата доверия является понятием оценочным и работодатель вправе самостоятельно квалифицировать действия работника с учетом конкретных обстоятельств совершения проступка, основан на неверном толковании норм материального права» | В пользу работодателя |
| Решение Дмитровского городского суда Московской области от 02 сентября 2021 г. по делу N 2-2717/2021 | Кроме того, на основании ст. 194 ТК РФ примененное к работнику взыскание (выговор или замечание) автоматически снимается через год при условии, что в течение этого года работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию. | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 23 апреля 2021 г. по делу N 33-6010/2021Апелляционное определение Белгородского областного суда от 19 января 2021 г. по делу N 33-326/2021 | **Снятие дисциплинарного проступка не отменять издание приказа**При таком положении вывод суда о доказанности факта совершения истцом проступка, вмененного ему в вину приказом N 187/К от 29.07.2020, ошибочен и не подтвержден надлежащими доказательствами.Неистребование от работника письменных объяснений свидетельствует о грубом нарушении ответчиком установленной [Трудовым кодексом](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/0) РФ процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности и является основанием для признания оспариваемого приказа N 187/К от 29.07.2020 незаконным.При этом то обстоятельство, что приказом директора Учреждения N 231/К от 20.10.2020 **дисциплинарное взыскание** в виде замечания, наложенное приказом N 187/К от 29.07.2020, с Кузнецова Н.С. **снято** (л.д. 96), не препятствует удовлетворению иска в данной части, поскольку снятие с работника дисциплинарного взыскания в порядке [ст. 194](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/194) Трудового кодекса РФ **не означает отмены работодателем ранее изданного приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности** и не нивелирует негативные последствия такого приказа для работника, а свидетельствует лишь о возникновении обстоятельств, в силу которых работодатель счел возможным снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения года со дня его применения. | В пользу работника |
| Постановление Арбитражного суда Северо-Кавказского округа от 17 марта 2021 г. N Ф08-7758/20 по делу N А32-59470/2019 | В представленных в материалы дела служебных записках **имеется резолюция руководителя о досрочном снятии с должностных лиц дисциплинарных взысканий**. Из них следует, что работодатель высказался о снятии дисциплинарных взысканий. Трудовой кодекс Российской Федерации **не предусматривает срок**, по истечении которого руководителем решается вопрос о снятии дисциплинарного взыскания. Апелляционная инстанция указала, что резолюция на служебной записке служит основанием для вынесения соответствующего приказа о снятии дисциплинарного взыскания.В любом случае такое оформление решения руководителя о снятии дисциплинарного взыскания не свидетельствует о нецелевом использовании денежных средств, направленных на премирование работников, в отношении которых взыскание снято. | В пользу работодателя |
| "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 |
| **Прогул** |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 26 января 2023 г. по делу N 8Г-27419/2022[88-2044/2023-(88-26244/2022)] | Работодатель обязан предоставить совместителю отпуск одновременно с отпуском по совместительству**Приказом от 25 октября 2021 г. по основному месту работы** в МБОУ Павловская ООШ Карасукского района Бейфус Н.В. **предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск** с 8 ноября 2021 г. по 24 ноября 2021 г. **Ответчик в нарушение ст. 286 Трудового кодекса Российской Федерации не предоставил Бейфус Н.В. отпуск одновременно с отпуском по основному месту работы, в том числе, и отпуск без содержания**, а отпуск ей был необходим для пребывания в период с 9 ноября 2021 г. по 19 ноября 2021 г. в санатории "Лесная сказка" г. Бердска. О необходимости поездки в санаторий Бейфус Н.В. уведомила работодателя.**суд апелляционной инстанции, пришел к выводу, что причина отсутствия Бейфус Н.В. с 9 ноября 2021 г. по 19 ноября 2021 г. была уважительной**, что само по себе исключает возможность увольнения за прогулВ материалах **дела имеется копия заявления Бейфус Н.В, датированного 8 ноября 2021 г.** о предоставлении ей отпуска без сохранения заработной платы с 9 ноября 2021 г. по 19 ноября 2021 г.**суд апелляционной инстанции исходил из того**, **что Бейфус Н.В. поставила в известность работодателя (начальника организационно-методического отдела Б. и начальника отдела организационно-кадровой работы М.) о том, что она нуждается в отпуске**, так как будет находиться с 9 ноября 2021 г. по 19 ноября 2021 г. в санатории "Лесная сказка" г. Бердска, что ответчиком не оспаривалось; после приезда из санатория Бейфус Н.В. передала работодателю письменное заявление о предоставление отпуска без сохранения заработной платы, который **ответчик обязан был предоставить Бейфус Н.В, ввиду предоставления Бейфус Н.В. отпуска по основному месту работы.** | В пользу работника |
| Определение Девятого КСОЮ от 01.12.2022 № 88-11050/2022, 2-2845/2022 | **Сотрудник не может приостановить работу, если задержана зарплата менее чем на 15 дней. Увольнение за прогул правомерно.**В случае задержки заработной платы на срок более 15 календарных дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (см. 142 ТК РФ).Судьи Девятого КСОЮ обратили внимание на то, что сотрудник может приостановить работу при задержке любой части заработной платы за месяц. **Ключевой является невыплата положенной суммы в течение более чем 15 календарных дней с даты, когда зарплата должна быть выдана.**В рассматриваемом деле разбирали следующую ситуацию. Заработная плата выплачивалась дважды в месяц – 8-го числа и 22-го (при этом за вторую половину месяца дата выплаты – не позднее 8-го числа). Работодатель остался должен сотруднику оплату за вторую половину месяца, дата выплаты которой пришлась на 6 мая (в связи с переносом даты выплаты на предпраздничный день). **Сотрудник решил приостановить работу с 13 мая, однако судьи сочли это незаконным, поскольку 15 дней, установленные ст. 142 ТК РФ, на этот момент еще не истекли.**Суд признал правомерным увольнение сотрудника за прогул. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 31 мая 2022 г. по делу N 8Г-4287/2022[88-5074/2022] | **Неявка к установленному сроку в место командировки для прохождения обучения может быть основанием для увольнения за прогул**Основанием для увольнения послужило то, что истец, будучи направленным в командировку для прохождения обучения, не явился к установленному сроку в [обучающую организацию].Будучи командированным к месту командировки в [обучающую организацию] на период обучения с 24 мая 2021 года по 28 мая 2021 года, по месту прохождения обучения истец явился лишь 26 мая 2021 года на занятие, длившееся 2 часа, заселился в общежитие обучающей организации 26 мая 2021 года, однако, 27 мая 2021 года и в последующем занятия не посещал, выселился из общежития 27 мая 2021 года, а также не явился на аттестационный экзамен 28 мая 2021 года, в связи с чем, приказом N 402 от 28 мая 2021 года, на основании докладной записки руководителя группы старшего мастера производственного обучения за отсутствие на занятиях в течение четырех дней с 24 мая 2021 года по 27 мая 2021 года был отчислен из [обучающей организации], что, в силу положений статей 166, 209 Трудового кодекса Российской Федерации, является прогулом, то есть отсутствием на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены), а также суд исходил из того, что ответчиком при вынесении приказа были соблюдены требования статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации.**Доказательств болезни в период нахождения в командировке, истец не представил. Таким образом, истец не доказал факт отсутствия на обучении по уважительным причинам**. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22 сентября 2022 г. по делу N 8Г-21629/2022[88-20831/2022] | **Транспортные проблемы или плохие погодные условия могут быть признаны уважительными причинами прогула**Признавая увольнение работника по подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации за прогул незаконным, суды первой и апелляционной инстанций обоснованно учли обстоятельства, при которых имело место позднее прибытие на работу. Истец указывал на наличие уважительных причин опоздания на работу. **Как указано выше, истцом получен ответ Департамента транспорта и развития дорожно-транспортной инфраструктуры, в котором указано на ухудшения дорожно-транспортной ситуации на улично-дорожной сети, в том числе на МКАД, обусловленного погодными условиями**, а средняя скорость в направлении пути следования истца к месту работы с 06:00 до 12:00 составляла 28 км/ч (л.д. 130); **также истцом представлена переписка с одним из работников учреждения в мессенджере WhatsApp из которой следует, что истец предупредил о своем опоздании на работу по причине сильного снегопада и транспортной обстановки** (л.д. 131-136). Суды указали, работодателем не представлено доказательств, свидетельствующих о том, что при принятии в отношении истца решения о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения учитывалась тяжесть вменяемого ему в вину дисциплинарного проступка и обстоятельств, при которых он был совершен, а также то, что ответчиком учитывалось предшествующее поведение истца, его отношение к трудовой дисциплине, длительность работы в организации ответчика, наличие дисциплинарных взысканий и возможность применения ответчиком к истцу иного, менее строгого вида дисциплинарного взыскания. | В пользу работника |
| Определение 6-го КСОЮ от 21.07.2022 N 88-15373/2022 | **Работник ушел в отпуск на день раньше, так как туроператор перенес вылет - суд прогула не увидел**Сотрудник собрался в отпуск за границу. Он приобрел тур с вылетом в субботу, однако позже его перенесли на пятницу. Работник согласовал с руководителем отгул на этот день, но после отпуска его уволили за прогул. Действия организации он оспорил.Три инстанции сочли, что изменение даты вылета к месту отдыха - это уважительная причина невыхода на работу. Сотрудник предупредил руководство о сложившейся ситуации и не использовал отгул самовольно. Увольнение признали незаконным. | В пользу работника |
| Апелляционное определение Московского городского суда от 27.06.2022 N 33-18125/2022 | **Прогул: суды напомнили, что время отсутствия работника до и после обеда нельзя складывать**Сотрудник отсутствовал на работе 44 мин. до обеда (с 12.16 до 13.00) и 4 ч. после (с 14.00 до 18.00). Его уволили за прогул. Сотрудник обратился в суд.Две инстанции не увидели прогула. Время отсутствия до обеда и после не суммируется. Каждый из этих периодов не более 4 ч. подряд. Уволить сотрудника за прогул в таком случае нельзя.Отметим, в схожих ситуациях суды, например 2-й КСОЮ, и ранее поддерживали работников. | В пользу работника |
| Определение 2-го КСОЮ от 14.04.2022 N 88-8870/2022 | **Перемещение не требует согласия работника, увольнение за прогул правомерно, если работник не доказал, что по старому месту он тоже не вышел.**В трудовом договоре с сотрудником не указали конкретный адрес места работы. Сотрудника перевели на новое рабочее место по другому адресу, функции и другие условия не изменили. Он не согласился с перемещением, его уволили за прогул. Работник обратился в суд, так как он был все время на прежнем месте. **Три инстанции поддержали работодателя. При перемещении согласие персонала не нужно. Сотрудник не доказал, что находился на рабочем месте по старому адресу, поэтому увольнение правомерно.** | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Ростовского областного суда от 25 ноября 2021 г. по делу N 33-22333/2021 | **Срок для применения к работнику дисциплинарного взыскания за длящийся прогул исчисляется с момента окончания прогула**Довод жалобы истца о том, что срок привлечения ее к дисциплинарной ответственности по п.п. "а" п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ, пропущен, основан на неверном толковании положений ч. 3 ст. 193 ТК Российской Федерации, поскольку нарушение истцом трудовой дисциплины носило длящийся характер, истец совершала прогулы с 01.11.2020г, а также с 22.04.2021г. по 24.04.2021г. поэтому применение дисциплинарного взыскания за длительный прогул по истечении месячного срока со дня начала отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин, не свидетельствует о нарушении срока, предусмотренного ч. 3 ст. 193 ТК Российской Федерации, поскольку в таком случае началом указанного срока является момент окончания прогула.В письме Роструда России от 12.02.2021г. N14-2/ООГ-1238, на которое ссылается истец в апелляционной жалобе, также разъяснено, что при длительном прогуле месячный срок для со дня обнаружения проступка исчисляется не с первого дня прогула, а с последнего, так как только после возвращения лица, совершившего прогул, станет известно, какова его причина и может ли быть применено дисциплинарное взыскание. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 25 февраля 2021 г. по делу N 8Г-29702/2020[88-2000/2021-(88-29105/2020)] | **Отсутствие работника на работе в связи с ее приостановлением по причине задержки выплаты работодателем заработной платы не является прогулом**Суд апелляционной инстанции при разрешении спора правильно указал, что доводы ответчика о том, что иск не подлежит удовлетворению, несостоятельны и не являются основанием к отмене решения суда, поскольку прогула работница. не допускала, отсутствие ее на работе, в связи с приостановкой ею работы, в связи с невыплатой заработной платы, не является прогулом, так как, согласно ч. 7 ст. 142 ТК РФ в период приостановления работы, работник имеет право отсутствовать на своем рабочем месте. | В пользу работника |
| 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 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 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 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 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 88-17682/2021 | **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 06.09.2021 N 88-16850/2021 по делу N 2-143/2021 |  **Только Работодатель может принимать решение об определении структуры и штата организации.**О признании незаконным приказа об исключении из штатного расписания двух штатных единиц операторов газовой котельной.Истец считает указанный приказ незаконным, поскольку котельная является опасным объектом и по технике безопасности в каждой смене должно работать не менее двух человек.Разрешая спор и отказывая в удовлетворении заявленных истцом требований, суды первой и апелляционной инстанции исследовав все обстоятельства, имеющие значение для дела, правильно истолковав и применив нормы материального права к спорным правоотношениям, пришли к обоснованному выводу, что определение структуры и штата организации, принятие решений об их оптимизации для обеспечения эффективной деятельности и внесение необходимых изменений, в том числе, предусматривающих сокращение численности или штата работников, является исключительной компетенцией работодателя, как хозяйствующего субъекта, в связи с чем, оснований для признания приказа N 97 от 21 декабря 2020 года незаконным у судов не имелось. | Работодатель |
| Определение Первого кассационного суда общей юрисдикции от 17.08.2021 N 88-18591/2021Определение 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. |  |
| "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 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 работникаДело 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 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 работникаДело 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 работникаДело 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 работникаДело направлено на новое рассмотрение |
| 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 |
| **Опьянение** |
| Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 13 октября 2022 г. по делу N 8Г-19830/2022[88-20263/2022] | **Суды принимают в качестве доказательства состояния опьянения свидетельские** показания**В подтверждение нахождения истца на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения в материалы дела представлен акт**, составленный в 21:56 часов 11 января 2022 года заместителем директора Пожарной охраны Республики Татарстан ФИО7 в присутствии и.о. начальника Казанского отряда противопожарной службы Пожарной охраны Республики Татарстан ФИО4, начальника ОП Шигали Пожарной охраны Республики Татарстан ФИО8 **в связи с нахождением ФИО3 на рабочем месте с признаками алкогольного опьянения: запах алкоголя в выдыхаемом воздухе, нарушение координаций движений, нарушение походки, краснота кожных покровов лица, краснота глаз, снижение критики к своему поведению, поведение, не соответствующее обстановке**. Пояснить свое состояние ФИО3 отказался, о чем имеется соответствующая запись в данном акте.Из данного акта следует, что ФИО3 отк**азался от прохождения медицинского освидетельствования** на состояние алкогольного опьянения, свой отказ не мотивировал.**Также в судебном заседании были допрошены свидетели**, которые явились очевидцами указанного происшествия, предупрежденные судом об уголовной ответственности за дачу заведомо ложных показаний.**Так свидетель ФИО4** **показал**, что во время проверки несения караульной службы дежурной сменой ОП Шигали, установлено, что пожарный ФИО3 и командир отделения ФИО5 находились на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения <…>. **Поведение ФИО3 не соответствовало обстановке, он использовал нецензурную лексику, угрожал, пытался нанести удары. У него была невнятная речь, запах алкоголя, красные глаза.****Свидетель ФИО8 суду пояснил**, что ДД.ММ.ГГГГ его вызвали на работу в связи с тем, что сотрудники ФИО3 и ФИО5 находились на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Сказать точно, был ли ФИО3 в состоянии алкогольного опьянения не может, но **был запах перегара и красные глаза**. Ему предлагали пройти медосвидетельствование на состояние алкогольного опьянения, он отказался. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 11 июля 2022 г. по делу N 33-21604/2022 | **Нахождения в состоянии алкогольного опьянения должно быть на рабочем месте и в рабочее время. Нахождение в пути не относиться к рабочему времени – увольнение незаконно.**Таким образом, из приведенных нормативных положений следует, **что время нахождения в пути к месту работы и обратно не является рабочим временем** и нахождение истца на работе в рабочее время в состоянии алкогольного опьянения не подтверждено.Как следует из материалов дела, а также объяснений ФИО, он 17 июля 2020 года около 12.00 часов прилетел с Восточно-Мессояхского месторождения по окончанию вахты в адрес адрес, откуда на автобусе с бригадой поехали в адрес, **по пути следования он выпил 150 грамм водки.**Учитывая изложенное, судебная коллегия приходит к выводу, что **описанные события имели место непосредственно в пути следования, не на рабочем месте** в Восточно-Мессояхском месторождении и не в рабочее время, по окончанию вахты и следовательно, за указанный проступок на работника не может быть наложено взыскание в виде увольнения по указанному основанию, при этом, руководствуется и разъяснениями п. 42 Постановления Пленума Верховного Суда РФ "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса РФ" от 17 марта 2012 года N 2, согласно которого, при увольнении работника по подп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ **подлежат установлению факт нахождения в состоянии алкогольного опьянения непосредственно в рабочее время и в месте выполнения трудовых обязанностей, при этом оба квалифицирующих признака должны иметь место одновременно.** | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 07 июля 2022 г. по делу N 8Г-13013/2022[88-14519/2022] | **При нахождении на территории работодателя в состоянии опьянения увольнение будет правомерным.**16 сентября 2021 года Усачевым А.Ю. даны объяснения по факту нарушения дисциплины, в которых он указывал, что 16 августа 2021 года **шел на смену с 08 часов 00 минут, на КПП был задержан**При этом **не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием**. Необходимо 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.Доводы жалобы о том, что он в связи с имеющимся заболеванием употребил лекарственный препарат "Корвалол", который мог повлиять на показатели при проведении освидетельствования на состояние алкогольного опьянения, не свидетельствует об отсутствии признаков алкогольного опьянения.Ссылка в жалобе истца на акт медицинского освидетельствования в наркологическом диспансере N от 16 августа 2021 года, **согласно которому по результатам забора крови в 11 часов 15 минут 16 августа 2021 года состояние опьянения у истца не установлено**, **не опровергает заключение об уровне опьянения**, отраженном **в акте медицинского освидетельствования в наркологическом диспансере N от 16 августа 2021 года, согласно которому достоверно установлено состояние алкогольного опьянения** у Усачева А.Ю. в указанный день. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 07 июня 2022 г. по делу N 8Г-9296/2022[88-10533/2022] | **Суд восстановил работника и указал, что общежитие не является местом выполнения Козловым Ю.В. трудовых обязанностей, а время по окончании смены является временем отдыха, следовательно, оснований для увольнения по пп "б" ч. 1 ст. 81 ТК РФ нет.**Удовлетворяя требования истца о признании незаконным приказа (распоряжения) заместителя генерального директора по персоналу и социальным программам ООО "РН-Ванкор" N-лс от 18 августа 2021 г. о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении), суд апелляционной инстанции, установив, что время в которое зафиксировано "данные изъяты" Козлова Ю.В. является временем отдыха во время пребывания на вахте и не относится к рабочему времени, 9 августа 2021 г. после начала рабочей смены истец от работы не отстранялся, допущен к выполнению трудовых обязанностей на рабочем месте, состояние его "данные изъяты" в рабочее время не устанавливалось, пришёл к выводу об отсутствии у работодателя оснований для увольнения истца на основании подпункта "б" части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.При этом суд апелляционной инстанции исходил из того, что установленный локальными актами работодателя запрет пребывания работников в вахтовых посёлках во время междусменного отдыха в состоянии "данные изъяты", "данные изъяты" или иного "данные изъяты", безусловно является дисциплинарным проступком, однако не может быть признан однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей, поскольку исчерпывающий перечень таких нарушений установлен в пункте 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Территория общежития ООО "РН-Ванкор" не является местом выполнения Козловым Ю.В. трудовых обязанностей, а предназначено для междусменного отдыха. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 26 января 2022 г. по делу N 8Г-23164/2021[88-412/2022-(88-21710/2021)] | Оказания свидетелей подтвердили факт алкогольного опьянения на рабочем месте в рабочее время.разрешая спор, руководствовался положениями п.п. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81, ст. ст. 192, 193 Трудового кодекса Российской Федерации, разъяснениями постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации", **оценив представленные в материалы дела доказательства, в числе которых, акт от 01.01.2021 г, показания свидетелей ФИО8, ФИО11, ФИО10, ФИО12, пояснивших, что ФИО3 А.И. находился в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте, имел такие признаки опьянения, как запах алкоголя изо рта, невнятная речь, шаткая походка, причин полагать, что состояние ФИО1 связано с проблемами со здоровьем и ему требуется медицинская помощь, не имелось**, признал подтвержденным факт нахождения ФИО1 на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения, пришел к выводу, что у ответчика имелись основания для применения в отношении ФИО1 меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения, установив, что порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренный ст. 193 Трудового кодекса РФ, ответчиком соблюден.Доводы ФИО1 об ухудшении состояния здоровья суд признал несостоятельными, поскольку доказательств в подтверждение этих доводов истцом суду не предоставлено. | В пользу работодателя |
| 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 |
| **Охрана труда** |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 01 декабря 2022 г. по делу N 8Г-16927/2022[88-17591/2022] | **Работник не выполнил требования инструкции по охране труда, чем создал угрозу для окружающих.** **Разделом 3.8 инструкции по охране труда** для водителя автомобиля N ИП-11442/УТТиС/АК-6/18, с которой истец ознакомлен 21 ноября 2019 года (том1 л.д. 80-98), при эксплуатации автомобилей, используемых в качестве моторного топлива сжатый (компримированный) природный газ (ГБА), **при обнаружении запаха газа во время движения автомобиля, его стоянки, технического осмотра, ремонта, заправки, хранения необходимо немедленно** принять меры к прекращению утечки, исключению воспламенения или взрыва, образующейся смеси газа с воздухом, и проветриванию зоны образовании утечки. **Необходимо выключить двигатель, отключить "массу" или минусовую клемму аккумулятора, перекрыть расходные вентили на баллоне и откатить автомобиль в безопасное для людей место (пункт 3.8.4).** При пожаре на автомобиле необходимо остановить двигатель, отключить "массу" и, если это возможно, закрыть расходный вентиль. Принять меры к эвакуации из помещения (пункт 3.8.7). Запрещается оставлять в промежуточном положении расходные и наполнительный вентили. Во избежание утечки газа вентили должны быть полностью закрыты или полностью открыты (пункт 8.3.10).Судом установлено, что **основанием для увольнения** истца по подпункту "д" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации **явился, в том числе протокол заседания Комитета по охране труда** ООО "Газпром добыча Надым" от 03 марта 2021 года N 2. **Комитет пришел к выводу, что нарушения истцом требований охраны труда повлекли за собой возникновение и развитие пожара на автомобиле** *(сброс природного газа из топливного бака вне специально отведенного места напротив гаражного кооператива на стоянке в районе спорткомплекса при работающем двигателе автобуса, были включены печки обогрева, работал "сухой фен", включены габаритные огни и сигнал поворота).*Пожар ликвидирован силами оперативно прибывшего пожарного подразделения. В случае задержки пожарных мог произойти взрыв и разрушение газобаллонного оборудования или топливных баков с разлетом фрагментов конструкции баллона и транспортного средства и образованием взрывной волны. **Действия истца создавали реальную угрозу наступления несчастного случая.** Таким образом, Комитетом установлено однократное грубое нарушение истцом требований охраны труда.Суд, исследовав материалы расследования, видеозапись с места происшествия установил обстоятельство наступления угрозы жизни и здоровью истца и третьих лиц, а именно **в момент возгорания автобуса, оснащенного газобаллонным оборудованием, работа двигателя не была остановлена, "масса" не отключена, пришел к правильному выводу о наличии оснований для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.** | в пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 22 ноября 2022 г. по делу N 8Г-30106/2022[88-30220/2022] | **Служебная записка не является достаточным доказательством в суде для увольнения за нарушение требований охраны труда.****Как следует из акта о результатах служебного расследования**<…>, Садчиков К.Д. находился на рабочем месте в горной выработке ПВОСО во время выполнения работ без средств индивидуальной защиты, а именно - защитных очков, которые были одеты поверх защитной каски, а также Садчиковым К.Д. не были обеспечены безопасные условия труда, его рабочее место было захламлено посторонними предметами (куски листов ПВЛ, ) в связи с чем не были обеспечены свободные проходы на месте работ; не была закреплена инструментальная полка на уровне человеческого роста; закрепленный за Садчиковым К.Д, шахтный самоспасатель находился в нише, расположенной в 6-7 метрах от его рабочего места.**В письменных объяснениях** от 12 декабря 2021 года Садчиков К.Д. **указанные факты допущенных нарушений отрицал.**Соглашаясь с указанными выводами суда первой инстанции, **суд апелляционной инстанции обратил внимание на то, что Садчиков К.Д. оспаривал все указанные в служебной записки руководителя службы** ПК ФИО12 нарушения требований охраны труда, **работодателем иных доказательств** выявленных 29 ноября 2021 года **нарушений со стороны истца, которые создавали угрозу наступления тяжких последствий не представлено**, в связи с чем достаточных оснований для расторжения трудового договора с Садчиковым К.Д. у ответчика не имелось. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 23 августа 2022 г. по делу N 8Г-14458/2022[88-17038/2022] | **Днем обнаружения проступка следует считать день, когда стало известно линейному руководителю.**Работник допустил незаконный доступ в кабину пилота, что противоречит авиационной безопасности.Согласно ст. 84 Воздушного кодекса Российской Федерации лица, осуществляющие прием, отправку или обслуживание воздушного судна, обязаны принимать меры по обеспечению авиационной безопасности (пункт 1).**Авиационная безопасность обеспечивается посредством**:1) предотвращения доступа посторонних лиц и транспортных средств в контролируемую зону аэропорта или аэродрома…**Довод кассационной жалобы о том, что работодателем не были соблюдены сроки для применения дисциплинарного взыскания, поскольку его уволили по истечении месячного срока со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не обоснован**. Таким образом, из приведенных правовых норм и разъяснений по их применению следует, что **законом установлены два разных срока для применения дисциплинарного взыскания**: не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.При этом если дата совершения дисциплинарного проступка может быть определена объективно - это день совершения работником действий (бездействий), которые составляют объективную сторону дисциплинарного проступка, **то дата обнаружения проступка определяется днем, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка.****В настоящем случае факт дисциплинарного проступка, совершенного Назаровым В.К, не был очевидным, а нуждался в установлении комиссией по охране труда.** | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Челябинского областного суда от 08 февраля 2021 г. по делу N 11-592/2021 | **Отсутствие заключения комиссии или уполномоченного по охране труда исключает возможность увольнения работника по пп. "д" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**В приказе о применении дисциплинарного взыскания **отсутствует в числе оснований применения мер дисциплинарного взыскания указание на заключение комиссии по охране труда**, созданной в порядке, предусмотренном статьей 218 Трудового кодекса РФ, или уполномоченного по охране труда.**Представленные акты N 1 и N 2 от 03 мая 2020 года составленные некой комиссией в составе исполняющего обязанности директора ООО, главного бухгалтера ООО, специалиста по охране труда ООО, инженера-технолога ООО, не являются исходя из смысла подпункта "д" пункта 6 части 1 статьи 81 и статьи 218 Трудового кодекса РФ** тем заключением комиссии по охране труда или уполномоченного по охране труда, которое может являться основанием для расторжения трудового договора с работником, а, следовательно, не может служить надлежащим доказательством, подтверждающим нарушение работником требований охраны труда. **Включение в состав комиссии специалиста по охране труда не имеет юридического значения**, поскольку он не является уполномоченным по охране труда, действующее законодательство содержит иные понятия уполномоченного по охране труда. **В частности, из анализа положений статей 219, 370 Трудового кодекса РФ следует, что уполномоченные по охране труда должны действовать по поручению работников и служить для защиты их прав в сфере охраны труда. Службы по охране труда и комиссии по охране труда имеют различные функции (статьи 217 и 218 Трудового кодекса РФ).**Таким образом, судебная коллегия приходит к дополнительному выводу о том, что истец **был уволен без наличия заключения комиссии по охране труда** или уполномоченного по охране труда о нарушении со стороны работника требований по охране труда, **то есть без законного на то основания.** | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 01 сентября 2022 г. по делу N 8Г-17386/2022[88-18229/2022] | **Три судебные инстанции поддержали и восстановили работник на работе**Судом первой инстанции **принято во внимание, что стороной ответчика** * **не доказано наступление тяжких последствий в виде несчастного случая на производстве, аварии, катастрофы, а также реальность угрозы наступления данных тяжких последствий по причине допущенного истцом нарушения требований должностной инструкции**,
* **не доказано наличие причинно-следственной связи между указанными ответчиком нарушениями истцом требований охраны труда и наступлением тяжких последствий, либо угрозы их наступления**,
* **не представлены доказательства свидетельствующие о том, что при наложении дисциплинарного взыскания учитывалась тяжесть проступка, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду**.

**При установленных обстоятельствах суд пришел к выводу, что у работодателя не имелось законных оснований для привлечения истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по подп. "д" п.6 ч.1 ст. 81 ТК РФ,** в связи с чем признал требования истца о признании незаконным приказа N от 20 мая 2021 г. о расторжении трудового договора, восстановлении в прежней должности, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда обоснованными. | В пользу работника |
| 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 |
| **Хищение** |
| Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 05 июля 2022 г. по делу N 8Г-11261/2022[88-16842/2022] | Работодатель уволил члена профсоюза без учета мнения, суд работника восстановил.Разрешая спор по существу и удовлетворяя исковые требования ФИО1 суд первой инстанции пришел к выводу, что у ответчика отсутствовали правовые основания для увольнения истицы с работы по основанию, предусмотренному **подпунктом "г" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации**. При этом суд исходил из того, что постановлением мирового судьи судебного участка N250 Центрального района г. Сочи от 3.12.2020 г. производство по делу об административном правонарушении в отношении истицы прекращено без установления обстоятельств правонарушения и степени виновности ФИО1 в содеянном. **Суд первой инстанции указал, что при увольнении истицы не соблюдены требования статьи 373 Трудового кодекса Российской Федерации** в соответствии с которой при принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. **При увольнении истицы, мнение профсоюза учтено не было, доказательств обратного ответчиком в суд не представлено. Кроме того, ответчик уволил истицу в период ее нахождения в отпуске.**Установив факт незаконного увольнения истицы, суд пришел к выводу о наличии оснований для восстановления ее в прежней должности, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации за задержку выплаты заработной платы. | в пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21 июля 2022 г. по делу N 8Г-7734/2022[88-11180/2022] | **Увольнение правомерно, поскольку судебной коллегии по уголовным делам установлены имеющие значение для дела обстоятельства**Суд апелляционной инстанции, руководствуясь частями 2, 4 статьи 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, пунктом 44 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" с выводами суда первой инстанции согласился и отметил, что **поскольку приговором Новоуренгойского городского суда Ямало- Ненецкого автономного округа от 02 октября 2020 года, оставленным в силе апелляционным определением судебной коллегии по уголовным делам суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 10 декабря 2020 года, установлены имеющие значение для дела обстоятельства, а именно, факт хищения (покушение на тайное хищение) имущества ООО "Газпром добыча Уренгой", то есть имущества, принадлежащего работодателю, то увольнение Куприянова Д.Н. по подпункту "г" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации было произведено работодателем законно и обоснованно.****факт того, что в данном случае истец осужден за неоконченное преступление**, **не может являться основанием к отмене судебного** **акта** поскольку преступление (хищение чужого имущества) не было доведено до конца по причинам от него не зависящим, на что указано в приговоре Новоуренгойского городского суда от 02 октября 2020 года, указание истцом на то, что **покушение на хищение было осуществлено не по месту работы и не в период работы, поскольку местом работы истца указано**: автоколонна N 4 эксплуатационной службы Управления технологического транспорта и специальной техники филиала ООО "Газпром добыча Уренгой", а 11 апреля 2020 года Куприянов Д.Н. находился в отпуске, **по мнению суда апелляционной инстанции также необоснованно**, поскольку анализ норм действующего законодательства свидетельствует о том, что работодатель ООО "Газпром добыча Уренгой" вправе был уволить работника Куприянова Д.Н. за совершенное им хищение не только на рабочем месте, но и в другом структурном подразделении работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, при этом соответствующая норма **Трудового кодекса Российской Федерации, не конкретизирует, что увольнение по основанию, предусмотренному подпунктом "г" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, возможно только за хищение, совершенное в рабочее время**, таким образом, увольнение Куприянова Д.Н. было возможно, в том числе за хищение чужого имущества по месту работы, совершенное в нерабочее время (в период отдыха). | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Хабаровского краевого суда от 17 марта 2021 г. по делу N 33-1289/2021 | **Возможность увольнения по пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не зависит от признания работником (подсудимым) своей вины в совершении хищения**Подпункт "г" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ **не ставит возможность увольнения в зависимость от признания работником** (подсудимым) своей вины в совершении хищения, **единственное условие - это наличие вступившего в законную силу приговора суда, которым установлен факт хищения**. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 09 марта 2021 г. по делу N 8Г-140/2021-(8Г-20704/2020)[88-2615/2021] | **Установленный месячный срок** для применения такой меры дисциплинарного взыскания [увольнение по пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ] **исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда** либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.Учитывая приведенные нормы закона, разъяснения Верховного Суда Российской Федерации и Конституционного Суда Российской Федерации, вывод суда апелляционной инстанции о том, что при привлечении истца к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по подпункту "г" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, **работодатель обязан был соблюдать шестимесячный срок** привлечение работника к ответственности со дня совершения проступка, основан на правильном применении норм права. Установленный трудовым законодательством Российской Федерации **шестимесячный срок для привлечения к дисциплинарной ответственности является пресекательным, и его пропуск исключает возможность наложения на работника дисциплинарного взыскания.** | В пользу работника |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Свердловского областного суда от 29 октября 2020 г. по делу N 33-14516/2020 | **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. | В пользу работодателя |
| 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 работодателяДело 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 |
| **Разглашение охраняемой законом тайны** |
| Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 16 августа 2022 г. по делу N 8Г-13629/2022[88-19420/2022] | **Разглашение персональных данных коллег.**Вопреки доводам кассационной жалобы, материалами дела и заключением служебной проверки подтверждено, **что факт одобрения работодателем использования ФИО1 личного электронного адреса не подтвержден**. В январе 2020 года сотрудникам компании, в том числе и ФИО1 направлялось письмо с темой "Исходящая переписка на внешние адреса". В направленном письме было указано, что переписка с корпоративной почты осуществляется на согласованные с Исполнительным директором разрешенные домены, такого адреса как "данные изъяты" в письме нет. С января 2020 года по январь 2021 года мотивированного запроса о включении личного адреса "данные изъяты" в разрешенные от ФИО1 не поступало.Судом установлено и из материалов дела следует, что 25 марта 2019 года начальник юридического отдела ФИО1 **ознакомлена под подпись с Положением о защите персональных данных работников**, утвержденных приказом от 9 января 2013 года, **Положением о компьютерной безопасности и правилах пользовании ИТ-ресурсами** ООО "ДонБиоТех"Ю утвержденными приказом от 26 сентября 2014 года, **Положением о коммерческой тайне,** утвержденным приказом от 9 августа 2013 года. Таким образом, судом установлено, что истец в силу должностных полномочий имела допуск к сведениям о деятельности организации, содержащим коммерческую и служебную тайну.**Довод апелляционной жалобы истца о том, что документы, загруженные на внешний адрес электронной почты "данные изъяты", не составляют коммерческую тайну, поскольку находятся в общем доступе, тайну является несостоятельным**. Сопоставив характер сведений, отправленных истцом на адрес своей электронной почты и информации, изложенной в заключениях ИТ-отдела, начальника финансового отдела от 26 января 2021 года, юридического отдела от 28 января 2021 года, согласно которой вышеприведенный перечень сведений, составляет коммерческую тайну ООО "ДонБиоТех" (приложение 1 к Положению о коммерческой тайне в ООО "Донские Биотехнологии"), и содержат в себе информацию о персональных данных работников ответчика, **судебная коллегия приходит к выводу о доказанности факта распространения истцом сведений, составляющих коммерческую тайну, поскольку на адрес "данные изъяты", были переданы не только общедоступные сведения, но и иные сведения, содержащие коммерческую тайну и персональные данные сотрудников ответчика**.**Суждение кассатора** о том, что документы, пересылка которых на адрес электронной почты "данные изъяты", вменена ей в вину, находятся в общем доступе и не содержат коммерческой, служебной или иной охраняемой законом тайны, **судебная коллегия признает поверхностным, основанным на неверном понимании обязанностей работника по защите корпоративных интересов работодателя, обеспечиваемых, в частности, ограничением распространения информации за пределы организации без ведома ее руководителя и в нарушение установленного порядка.**Установив указанные выше обстоятельства, суды пришли к обоснованному выводу о том, что ФИО1 действительно совершен дисциплинарный проступок в виде разглашения сведений коммерческой и служебной тайны, ставших известными истцу при исполнении трудовых обязанностей, принимая во внимание, что для квалификации данного правонарушения имеет значение объективная сторона данного проступка, характеризующая действия по выводу сведений, кроме того, порядок привлечения к дисциплинарной ответственности истца работодателем также соблюдены.Таким образом, судами установлено, что **истец ознакомлена со всеми локальными нормативными актами работодателя**, регулирующими вопросы соблюдения коммерческой тайны, **имела доступ к локальной сети, в которой размещались сведения, содержащие коммерческую и служебную тайны и которые были перемещены истцом на внешний ресурс**. **Направление с корпоративной почты конфиденциальной информации на несогласованные с Исполнительным директором разрешенные домены**, в том числе на личный почтовый ящик ФИО1, подтверждает выводы судов о совершении истцом грубого нарушения трудовых обязанностей в части защиты конфиденциальной информации. **Выводы судов о законности и обоснованности увольнения истца на основании подпункта "в" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации судебная коллегия полагает законными и обоснованными**. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 07 апреля 2022 г. по делу N 8Г-4223/2022[88-7521/2022] | **Скопировал и передал в облачное хранилище конфиденциальную информацию работодателя**По результатам проведения расследования 18 января 2021 года было составлено заключение (акт), согласно которому **установлен факт направления сведений, составляющих коммерческую тайну, по запросам от разных лиц с личных электронных адресов, на корпоративный электронный** адрес Приходько Л.М, в направленных сведениях отражены структура акционеров, отсутствующая в открытом доступе, структура баланса оборотных и внеоборотных активов, обязательствам и резервам, основанная на оперативных (текущих) и неопубликованных данных, причины увеличения краткосрочных финансовых вложений на конкретных сделках, структура пассивов и расчеты с иностранными контрагентами с уточнением об условиях контрактов с иностранными поставщиками, также по оперативным (текущим данным), графики погашения займов с учетом условий их договоров, стратегические планы (с указанием обсуждаемых обладателем информации проектов), текущие и стратегические финансовые прогнозы и показатели АО "ЮЮЮ" на основе индексов EBITDA, EBIT, CAGR.**Указанные данные входят в структуру конфиденциальной информации согласно перечню сведений, составляющих коммерческую тайну, утвержденных в Приложении 1 к Положению о коммерческой тайне** АО "ЮЮЮ" от 23 января 2013 года. | В пользу работодателя |
| Определение Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 11.08.2022 N 88-12641/2022 по делу N 2-7730/2021 | **Работник разгласил коммерческую тайну за что и был уволен, однако, суд не согласился и указал, что работодателем не соблюден порядок наложения взыскания и не учтено предшествующее поведение работника**В ходе служебного расследования работодателем установлено, **что Л. совершены противоправные действия путем передачи посредством "Telegram" третьему лицу сведений об активных лицевых счетах 42 юридических лиц, ставших известных Л., в связи с выполнением обязанностей** ведущего эксперта отдела информационно-аналитического обеспечения и визуального контроля Управления безопасности Уральского главного управления, путем незаконного использования доступа к базам данных Банка России, содержащим информацию для служебного пользования, при помощи логина, осуществленного им с рабочего места.**При разрешении настоящего спора судам следовало определить такие юридически значимые обстоятельства, как**: ***имел ли место факт разглашения*** *Л., замещающим должность ведущего эксперта отдела информационно-аналитического обеспечения и визуального контроля Управления безопасности Уральского главного управления в Банке России, охраняемой законом тайны* ***с определением ее характера****: государственной, коммерческой, служебной, банковской либо иной, ставшей известной ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей;* ***в чем он (проступок) выразился,******и когда (дата проступка) был совершен****;* ***какие именно сведения****, составляющие охраняемую законом тайну, с указанием наименования юридических лиц раскрыл истец третьим лицам* ***и каким третьим лицам****;* ***соблюдение ответчиком порядка увольнения****, включая сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.***Кроме того, для решения вопроса о законности увольнения Л. судам следовало установить, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения тяжесть совершенного Л. проступка**, обстоятельства, при которых он был совершен, а также предшествующее поведение Л., его отношение к труду, а также какие неблагоприятные последствия наступили в результате распространения работником сведений, составляющих тайну. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 09 марта 2021 г. по делу N 8Г-2688/2021[88-6880/2021] | **Похищение сведений, составляющих коммерческую тайну, влечет расторжение трудового договора по пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и образует состав преступления, предусмотренного ст. 183 УК РФ**Приказом РНКБ Банк от 17.04.2020 N трудовой договор с П.А.А. прекращен с 21.04.2020 за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей - разглашение охраняемой законом "данные изъяты", ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в соответствии с пп. "в" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Приказ подписан начальником отдела кадров департамента по организационному развитию и управлению персоналом ФИО26.Постановлением ОВД отделения СЧ СУ УМВД России по городу Севастополю от 21.05.2020 года **возбуждено уголовное дело в отношении П.А.А. по признакам преступления, предусмотренного ч. 2 ст. 183** Уголовного кодекса РФ.Признавая законным увольнение П., суд апелляционной инстанции пришел к выводу о наличии у работодателя оснований для применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения по подпункту "в" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, поскольку факт однократного грубого нарушения истцом трудовых обязанностей - разглашение служебной (коммерческой) "данные изъяты", ставшей известной истцу в связи с исполнением трудовых обязанностей, нашел свое подтверждение в процессе судебного разбирательства и не был опровергнут в суде. Ответчиком был соблюден установленный законом порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренный статьей 193 Трудового кодекса РФ. Срок применения дисциплинарного взыскания ответчиком нарушен не был. При наложении дисциплинарного взыскания ответчиком учтена тяжесть совершенного проступка. | В пользу работодателя |
| Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 04 марта 2021 г. по делу N 33-9510/2021 | **Сведения о детях, которым оказывается благотворительная помощь, не относятся к секретам производства (ноу-хау) в Facebook**Исследовав и оценив представленные доказательства в соответствии с требованиями ст. 67 ГПК РФ, руководствуясь названными правовыми нормами, регулирующими спорные правоотношения, **суд первой инстанции правомерно пришел к выводу о незаконности увольнения \*\*\* по подпункту "в" пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации и изменении формулировки основания и даты увольнения**, исходя из того, что факт грубого нарушения трудовых обязанностей истцом в суде не установлен, \*\*\* не нарушала условий Трудового договора, в части *запрета на разглашение охраняемых законом сведений, указанные сведения указанные в акте и протоколе осмотра доказательств от 07.07.2020, поскольку работник был вправе публиковать их без согласия Фонда, при этом каких-либо претензий к истцу от работодателя в период ее работы не поступало, письменного согласия на размещение истцом публикаций работодатель не требовал.*Кроме того, суд верно оценив представленные доказательства пришел к выводу о том, что представленные истцом п убликации в социальной сети Facebook с целью привлечения благотворителей для материальной помощи, в том числе реабилитации онкобольным детям, сделаны \*\*\* *с согласия родителей детей и е могут быть квалифицированы как дисциплинарный проступок,* доказательств того, что сведения размещенные истцом, ранее опубликованные, в том числе Фондом, повлекли за собой какие-либо негативные последствия для Фонда или родителей детей, а также самих детей, ответчиком суду не представлено. | В пользу работника |
| 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 работникаДело 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 |
| **Неоднократное неисполнение** |
| Определение 2-го КСОЮ от 17.01.2023 N 88-2263/2023 | **можно объявить взыскание за отказ от аттестации, хотя в трудовом договоре ее не упомянули**Организация утвердила положение об аттестации персонала и график ее проведения. Сотрудника с этими документами ознакомили, но он отказался от аттестации, на заседание комиссии не пришел.Так как работник уже имел дисциплинарное взыскание, его уволили за неоднократный проступок. Действия организации он оспорил.Кассация опровергла вывод о том, что нельзя наказывать сотрудника за нарушение обязанности, которой нет в трудовом договоре. Она напомнила: сотрудники должны соблюдать в том числе ПВТР, положения и приказы работодателя. В локальных актах обязанность пройти аттестацию была. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 26 января 2023 г. по делу N 8Г-22466/2022[88-1891/2023-(88-22212/2022)] | **Уволить за неисполнение должностных обязанностей можно только при условии неоднократного нарушения**Таким образом, работник может быть уволен на основании пункта 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только при условии неоднократного нарушения своих 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 в виде увольнения. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 19 января 2023 г. по делу N 8Г-38488/2022[88-5074/2023-(88-42644/2022)] | **Условия применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения**По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, 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 3 и 4 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации **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 3 статьи 193 Трудового кодекса Российской Федерации); 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 (пункт 34 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"). | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Первого кассационного суда общей юрисдикции от 01 ноября 2022 г. по делу N 8Г-28927/2022[88-28704/2022] | **Не достижение установленного работодателем объема продаж и невыполнение плана по заключению новых договоров не являются основаниями для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ**Ответчиком не подтверждена обоснованность включения в план продаж менеджера на каждый день тех показателей, выполнение которых ежедневно ставилось перед работницей, указанные планы продаж на каждый день иным сотрудникам не выставлялись.Суд апелляционной инстанции указал об отсутствии возможности полноценного выполнения работницей задач по уважительным причинам, а также об отсутствии правовых оснований для квалификации действий работника как дисциплинарного проступка, поскольку вывод о виновности работника не может быть основан на предположениях работодателя о фактах, которые не подтверждены в установленном порядке. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22 сентября 2022 г. по делу N 8Г-21766/2022[88-20843/2022] | **работник уволен за проступок, за который уже получил взыскание (нет признака неоднократности)**Судом установлено, **что протокол заседания правления и приказ об увольнении не содержат указания на какие-либо иные дисциплинарные нарушения, по которым истец не была привлечена к дисциплинарной ответственности**. В соответствии с буквальным толкованием текстов приказов N от ДД.ММ.ГГГГ и N от ДД.ММ.ГГГГ истец привлекалась к дисциплинарной ответственности не за отсутствие начислений за воду и расхождения в итоговых суммах сформированных на оплату квитанциях, а за не предоставление письменных объяснений по данным фактам. То же касается неисполнения уведомления о предоставлении объяснений N от ДД.ММ.ГГГГ и упомянутой в нем служебной записки N от ДД.ММ.ГГГГ, по которым истец должна была дать письменные пояснения и не могла быть привлечена к дисциплинарной ответственности в виде увольнения за их отсутствие.Судом учтено, что **предоставление работником письменных объяснений по факту совершенных им действий (бездействия) является правом, а не обязанностью работника, не является должностной обязанностью истца** и не связано с процессом выполнения кооперативом своих функций, **отказ от дачи письменных объяснений не может расцениваться как дисциплинарный проступок** (Обзор законодательства и судебной практики по гражданским делам Верховного Суда РФ за IV квартал 2004 года по вопросу N).С приведенными выводами суда первой инстанции и их правовым обоснованием согласился суд апелляционной инстанций, дополнительно указав, **что действия работодателя по изданию нескольких приказов о применении к работнику дисциплинарных взысканий в краткосрочный период, а затем по изданию приказа об увольнении, в результате которых у работника отсутствует возможность добросовестно исполнять свои трудовые обязанности после наложения на него дисциплинарного взыскания в виде выговора, то есть исправиться, могут свидетельствовать о намеренных действиях работодателя по увольнению работника с занимаемой должности** и злоупотреблении правом со стороны работодателя как более сильной стороны в трудовом правоотношении. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23 июня 2022 г. по делу N 8Г-10960/2022[88-11870/2022] | **Нарушение масочного режима.**Распоряжением 9 марта 2021г. N к нему применено дисциплинарное взыскание в виде увольнения.Из распоряжения следует, что им **нарушен ряд локальных актов**, в том числе, приказ от 30 апреля 2020 г. N "**О проведении контроля температуры тела раб**отникам КПП АО "ЕВРАЗ ЗСМК", приказ от 30 апреля 2020 г. N "**О введении масочного режима** в Дивизионе Сибирь и в АО "ЕВРАЗ ЗСМК", Положение "О пропускном и внутриобъектовом режиме "ЕВРАЗ ЗСМК", утвержденное приказом от 25 июля 2019 г. N, с которыми он не согласен.Суд первой инстанции, отказывая в удостоверении иска и основываясь на представленных в дело письменных доказательствах и пояснениях свидетелей, исходил из того, что **дисциплинарные взыскания применены законно; факты нарушения трудовых обязанностей, изложенные в распоряжениях нашли подтв**ерждение; проступки Каськова О.Ю. заключались в нарушении трудовой дисциплины, нарушении локальных актов и правил поведения, Каськов О.Ю. демонстративно пренебрегал установленными работодателем правилами, выражал безразличное отношение к должностным обязанностям и требованиям работодателя; применение дисциплинарных взысканий не связано с причинами, носящими дискриминационный характер; при применении взысканий учтена тяжесть проступка, применен объективный подход, соблюдены нормы трудового законодательства и порядок применения дисциплинарного взыскания. **Суд также пришел к выводу о том, что при применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения, ответчиком учтен стаж и уровень квалификации истца, попытки работодателя сохранить трудовые отношения и изменить поведение истца.**Апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 15 февраля 2022 г. полностью поддержаны выводы суда первой инстанции.Судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции не видит оснований не согласиться с выводами судов первой и апелляционной инстанций, оснований для отмены состоявшихся по делу судебных постановлений не усматривает. | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12 июля 2022 г. по делу N 8Г-12349/2022[88-12838/2022] | **Работодатель не смог доказать нарушение масочного режима и не учел предшествующего поведения работника, суд встал на сторону работника**Суд апелляционной инстанции в апелляционном определении от 1 марта 2022 г, исходя из того, что распоряжение АО "ЕВРАЗ ЗСМК" от 29 мая 2020 г. N 256/873 об объявлении истцу выговора отменено вступившим в законную силу апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Кемеровского областного суда от 3 августа 2021 г. и не подлежит учету при обсуждении вопроса о законности применения к истцу дисциплинарного взыскания в виде увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей; протокол задержания N от 21 мая 2020 года не содержит сведений о нарушении Федоровым А.Л. "масочного режима", хотя именно указанное нарушение вменяется работодателем как основание для применения дисциплинарного взыскания, кроме того, копия данного протокола истцу не вручалась, объяснения не отбирались; относительно нарушения Федоровым А.Л. "масочного режима" 25 и 29 мая 2020 года каких-либо относимых и допустимых доказательств стороной ответчика не представлено; пришел к выводу о недоказанности наличия дисциплинарных проступков в действиях Федорова АЛ. в указанные даты, отсутствии подтверждения факта неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, и, как следствие, отсутствии у работодателя оснований для увольнения истца по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.Также судебная коллегия по гражданским делам Кемеровского областного суда указала на то, что в нарушение положений части 5 статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации добросовестность поведения работника в рамках заключенного с ним трудового договора и исполнения должностных обязанностей за период работы с 2012 года и тяжесть дисциплинарного проступка работодателем оценены не были, увольнение истца произведено без учета предшествующего поведения работника и добросовестного отношения к труду, что свидетельствует о несоразмерности примененной ответчиком к истцу меры дисциплинарного воздействия в виде увольнения. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23 июня 2022 г. по делу N 8Г-10960/2022[88-11870/2022] | **Работодатель доказал в суде безразличное отношение работника к должностным обязанностям и требованиям локально-нормативных актов.**Из распоряжения следует, что им **нарушен ряд локальных актов**, **в том числе, приказ от 30 апреля 2020 г. N "О проведении контроля температуры тела работникам КПП АО "ЕВРАЗ ЗСМК", приказ от 30 апреля 2020 г. N "О введении масочного режима** в Дивизионе Сибирь и в АО "ЕВРАЗ ЗСМК", Положение "О пропускном и внутриобъектовом режиме "ЕВРАЗ ЗСМК", утвержденное приказом от 25 июля 2019 г. N, с которыми он не согласен.Как указано судами первой и апелляционной инстанций, применение дисциплинарных взысканий к истцу вызвано безразличным отношением истца к должностным обязанностям и требованиям работодателя, выраженным демонстративным пренебрежением к установленным работодателем правилам, исполнение которых предусматривалось локальными нормативными актами. **Вынося распоряжение от 9 марта 2021 г. работодатель учитывал и длительный стаж работы Каськова О.Ю. и его уровень квалификации, тяжесть совершенных ранее проступков, до применения крайней меры дисциплинарной ответственности в виде увольнения пытался сохранить трудовые отношения, проводя с истцом беседы.** Увольнение истца за неоднократное нарушение должностных обязанностей являлось единственной адекватной мерой ответственности.При таком положении дел, судебная коллегия по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции соглашается с выводами судов первой и апелляционной инстанций о том, что оснований для отмены распоряжений работодателя от 10 августа 2020 г, 28 августа 2020 г, 9 октября 2020 г, 29 октября 2020 г, и 9 марта 2021 г. о применении дисциплинарных взысканий к истцу не имелось. | В пользу работодателя |
| Кассационное определение СК по административным делам Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 12 января 2022 г. по делу N 8а-21165/2021[88а-1407/2022-(88а-20852/2021)] | **ГИТ вправе выдавать предписания работодателю по вопросу нарушений порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности**Согласно ч. 7 ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Увольнение на основании п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ относится к дисциплинарным взысканиям (ч. 3 ст. 192 ТК РФ).С учетом изложенного при установлении нарушения порядка применения к работнику дисциплинарного взыскания административный ответчик вопреки доводам жалобы вправе выдавать работодателю обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, если законность дисциплинарного взыскания не является предметом проверки органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Данный вывод не противоречит Конвенции МОТ N 81 "Об инспекции труда в промышленности и торговле" от 11 июля 1947 года. | В пользу работника |
| Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 28 февраля 2022 г. N 25-КГ21-17-К4 | Суды первой и апелляционной инстанций, признавая законным приказ работодателя ООО "Терминал" от 10 апреля 2020 г. N 54 о привлечении Желтовой А.С. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, **не приняли во внимание, что этот приказ не содержит сведений относительно конкретного проступка**, **который послужил поводом для привлечения Желтовой А.С. к дисциплинарной ответственности в виде увольнения**. При этом суды первой и апелляционной инстанций не учли, что к компетенции суда, являющегося органом по разрешению трудовых споров, относится проверка законности увольнения в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, а не принятие самостоятельного решения о наличии у ответчика возможности увольнения работника по названному основанию без установления признака неоднократности неисполнения работником без уважительных причин трудовых образностей.**В нарушение положений Трудового кодекса Российской Федерации и разъяснений Пленума Верховного Суда Российской Федерации по их применению суды первой и апелляционной инстанций оставили без внимания факт непредставления ответчиком в материалы дела доказательств**, свидетельствующих о том, что при принятии работодателем в отношении Желтовой А.С. решения о наложении на неё дисциплинарного взыскания в виде увольнения с занимаемой должности (приказ от 10 апреля 2020 г.) **учитывались тяжесть вменяемого ей в вину дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершён, а также предшествующее поведение Желтовой А.С., её отношение к труду.** | В пользу работодателя |
| Определение СК по гражданским делам Верховного Суда РФ от 6 сентября 2021 г. N 50-КГПР21-3-К8 | **При увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в качестве дисциплинарного взыскания работодатель обязан учитывать общие принципы юридической ответственности**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 Российской Федерации 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 совершён** (часть пятая статьи 192 Трудового кодекса Российской Федерации), **а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.** Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придёт к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учёта вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворён (абзацы второй, третий, четвертый пункта 53 постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"). |  |
| Определение СК по гражданским делам Шестого кассационного суда общей юрисдикции от 07 октября 2021 г. по делу N 8Г-20749/2021[88-21008/2021] (Отправлено на новое рассмотрение)Решение Тушинского районного суда г. Москвы по делу N 2-1585/21;Апелляционное определение СК по гражданским делам Верховного Суда Чувашской Республики - Чувашии от 05 мая 2021 г. по делу N 33-1794/2021 Апелляционное определение СК по гражданским делам Московского городского суда от 20 мая 2021 г. по делу N 33-19657/2021 | Работника **уволили** **за систематическое нарушение масочного режима** (не правильное ношение маски), введенного в Обществе. Однако, суды считают это не **соразмерной мерой наказания за совершенный проступок. При наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения необходимо учитывать в том числе: обстоятельства, при которых он был совершен и предшествующее поведение работника.**Приказом Генерального директора был утвержден план чрезвычайных мер, согласно которого все работники обязаны носить маску. С данным приказом работник был ознакомлен. **Однако, суды первых инсинуации не учли: судами не дано никакой оценки предшествующему отношению истца к труду**. **Обстоятельства, связанные с личностью Донского А.П, не получили правовой оценки судебных инстанций**.Судами не дано какой-либо оценки тому обстоятельству, что вредных последствий, вследствие допущения Донским А.П. нарушений правил ношения маски, не наступило, а доказательств обратного работодателем в материалы дела не представлено. В суде представлен приказ об установлении количества выдачи масок, но не представлены доказательства фактического обеспечения ответчиком своих работников, одноразовыми защитными масками в достаточном количестве. | В пользу работника.  |
| [Определение ВС РФ от 06.09.2021 N 50-КГПР21-3-К8](http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&rnd=0BA9D1967E846F2F3D7D14C9778B15ED&base=ARB&n=682820&dst=100068&field=134&stat=srcfld%3D134%26src%3D1000000546%26srcn%3D3004%26code%3D10881%26page%3Dtext%26p%3D613%26base%3DLAW%26doc%3D207705#vEJ7NrSQDqV0FXCa1) | **ВС РФ напомнил, что при наказании нужно учитывать, мог ли работник объективно справиться с нагрузкой**В организации выяснили, что врач нарушил порядок оформления документов. Ряд карт пациентов он заполнял лишь частично. От врача потребовали дать объяснения. Через несколько дней он сказал, что отправил их по почте. Так как сотрудника уже наказывали в течение года, его решили уволить за неоднократное нарушение.Действия работодателя врач оспорил. Он утверждал, что за пару дней до проверки к ним поступило много пациентов, и он не справился с нагрузкой по объективным причинам.Первая инстанция поддержала сотрудника, а две другие заняли сторону работодателя.ВС РФ направил дело на новое рассмотрение в апелляцию. Суды не исследовали среди прочего причины невыполнения обязанностей. В такой ситуации нужно выяснять:- могло ли объективно мешать заполнять медкарты то, что поступило много пациентов;- регламентированы ли нормы нагрузки в организации.Отметим, **если нагрузка работника была чрезмерной, суд может признать причины невыполнения обязанностей уважительными, а увольнение незаконным**. | В пользу работников |
| 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 работникаДело 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 работникаДело направлено на новое рассмотрение |
| Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 16.07.2020 N 88-4628/2020 | **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 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 |