

Коллегия адвокатов «Регионсервис» — признанный межрегиональный лидер в вопросах правовой защиты бизнеса

www.regionsservice.com

LEGAL ALERT¹

07.08.2026 г.

Неоднократность как основание увольнения: когда повторные нарушения – не повод для расторжения трудового договора?

Верховный Суд РФ обозначил условия, являющиеся обязательными при увольнении работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК РФ)²

I. ФАБУЛА ДЕЛА

Медицинский работник (врач), с 33-летним стажем и многократными поощрениями, оспорил в суде три выговора за последние два года работы и увольнение по п. 5 ст. 81 ТК РФ.

Суд признал увольнение незаконным, восстановил работника на работе, выговоры признал необоснованными, но в их отмене отказал из-за пропуска срока обращения в суд с требованием об их обжаловании.

После восстановления работодатель объявил выговор за ненадлежащее оформление паспорта отделения (паспорт был сдан работником в срок), после чего уволил работника за отказ организовать осмотр пациента (работник находился на больничном и поручил осмотр пациента другому врачу). Согласия профсоюза на увольнение по 5 ст. 81 ТК РФ работодатель не получил, однако приказ о расторжении трудового договора издал.

Суд первой инстанции признал выговор и увольнение незаконными, восстановил работника на работе, указав на отсутствие вины в обоих проступках, необоснованность

¹ Материал подготовлен исключительно в информационных целях и не является юридической консультацией или заключением.

² [Определение Верховного Суда РФ от 08.06.2026 № 4-КГ26-46-К1.](#)

предыдущих взысканий, нарушение профсоюзной процедуры и злоупотребление правом работодателем.

Суд апелляционной инстанции решение отменил, в иске отказал, сославшись на наличие непогашенных взысканий и формальное соблюдение профсоюзной процедуры.

Суд кассационной инстанции с мнением суда апелляционной инстанции согласился.

II. ПОЗИЦИЯ ВЕРХОВНОГО СУДА РФ

Верховный Суд РФ судебные акты судов апелляционной и кассационной инстанций отменил, решение суда первой инстанции оставил в силе, отметив следующее:

- В спорах о восстановлении на работе обязанность доказать законность увольнения и соблюдение порядка возлагается на работодателя³;
- Ссылка на признанные вступившим в законную силу судебным решением выговоры как на основание увольнения недопустима, данное обстоятельство обязательно для работодателя и судов при оценке неоднократности;
- Работодатель обязан учитывать тяжесть проступка, обстоятельства, предшествующее поведение и отношение к труду⁴. Отсутствие в деле доказательств учёта 33-летнего стажа, наград и поощрений исключает законность увольнения;
- Суд апелляционной инстанции, не исследовав новых доказательств, в нарушение ст. 329 ГПК РФ изменил выводы суда первой инстанции, но не привёл мотивов, по которым отдаёт предпочтение ответчику;
- Профсоюзный орган не дал согласия на увольнение, а предложил перевод работника – согласие не достигнуто, дополнительные консультации не проводились, процедура, предусмотренная ст. 373 ТК РФ, нарушена;
- Многократные взыскания в короткий период на фоне конфликта с руководством могут свидетельствовать о намеренных действиях по увольнению. Судом апелляционной инстанции такие доводы были проигнорированы.

III. ВЫВОДЫ

Непогашенные дисциплинарные взыскания не являются основанием для увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ, если их фактическая необоснованность имеет преюдициальное значение;

Факт совершения работником вменяемого проступка влечет увольнение только в совокупности с иными доказанными работодателем обстоятельствами, негативно характеризующими работника;

Установление факта злоупотребления работодателем правом является основанием для признания увольнения незаконным, в связи с чем суд обязан проверять доводы об

³ П. 23 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

⁴ П. 53 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации".

обстоятельствах, указывающих на предвзятое отношение работодателя и искусственное создание оснований для увольнения.

КЛЮЧЕВЫЕ КОНТАКТЫ



Сергей Зайков

Юрист

s.zaykov@regionservice.com

Тел.: +7(3842) 34 90 08