

Дата поступления рукописи в редакцию: 22.01.2026 г.
Дата принятия рукописи в печать: 16.02.2026 г.

DOI: 10.24412/2782-3830-2026-1-398-402

СТРОГОВИЧ Юрий Николаевич,

старший научный сотрудник
Научно-исследовательского института ФСИН России,
e-mail: strogovich.u.n@fsin.gov.ru

МЕДВЕДЕВА Инна Николаевна,

научный сотрудник
Научно-исследовательского института ФСИН России,
e-mail: medvedeva.i.n@fsin.gov.ru

УВОЛЬНЕНИЕ ЗА НЕОДНОКРАТНОЕ НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ: ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ И ПРАВОПРИМЕНЕНИЯ

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению некоторых проблемных вопросов, касающихся регулирования одного из оснований увольнения работника по инициативе работодателя – увольнения в связи с неоднократным нарушением работником трудовой дисциплины, и правоприменительной практики, сложившейся во многом по причине его несовершенства. Показаны типичные ошибки работодателей при увольнении работников по данному основанию, а также различные подходы судов, рассматривающих трудовые споры по искам уволенных работников. Предложены некоторые меры, направленные на совершенствование правового регулирования.

Ключевые слова: работник, работодатель, увольнение, нарушение дисциплины, дисциплинарное взыскание, трудовые обязанности.

STROGOVICH Yuri Nikolayevich,

Senior researcher the Research Institute
of the Federal Penitentiary Service of Russia

MEDVEDEVA Inna Nikolaevna,

Researcher of the Research Institute
of the Federal Penitentiary Service of Russia

DISMISSAL FOR REPEATED VIOLATION OF LABOR DISCIPLINE: CERTAIN ISSUES OF REGULATION AND LAW ENFORCEMENT

Annotation. The article is devoted to the consideration of certain problematic issues related to the regulation of one of the grounds for employee dismissal at the initiative of the employer – dismissal due to repeated violations of labor discipline by the employee – and the law enforcement practice that has largely developed due to its imperfections. Typical mistakes made by employers when dismissing employees on this basis are highlighted, as well as the various approaches of courts considering labor disputes filed by dismissed employees. Some measures aimed at improving the legal regulation are proposed.

Key words: employee, employer, dismissal, violation of discipline, disciplinary sanction, labor duties.

Увольнение работника по причине неоднократного нарушения им трудовой дисциплины является одним из наиболее сложных в применении оснований увольнения по инициативе работодателя. Обладая по своей сути двойственной правовой природой (будучи, с одной

стороны, видом дисциплинарного взыскания со своей установленной процедурой применения и определенными, направленными на защиту трудовых прав работника гарантийными мерами, а, с другой стороны, являясь одним из оснований увольнения по инициативе работодателя и в связи

с этим также предусматривая необходимость соблюдения законодательно закрепленного механизма реализации и весьма существенных мер правовой защиты работников от необоснованного увольнения), данное основание увольнения априори весьма не просто для применения работодателями, характеризуется высокой степенью конфликтности и, соответственно, влечет за собой значительное число судебных споров.

Следует отметить, что при достаточно большом числе научных статей, посвященных увольнению по инициативе работодателя, количество статей, касающихся увольнению в дисциплинарном порядке, а, тем более, за систематическое нарушение трудовой дисциплины, оказалось не столь уж значительным (в числе источников укажем на статьи [1-6] и одну монографию [7]).

В качестве еще одного предварительного замечания, обратим внимание на то, что рассматриваемые нами проблемные вопросы характерны не только для работников, заключивших трудовой договор с работодателем, но и для федеральных государственных служащих, в том числе, сотрудников уголовно-исполнительной системы Российской Федерации, поскольку аналогичные основания увольнения федеральных государственных служащих предусмотрены соответствующими федеральными законами.

Актуальность исследования данной проблематики подтверждается статистикой судебных разбирательств: значительная часть трудовых споров о восстановлении на работе связана именно с оспариванием увольнения по рассматриваемому основанию, причем суды нередко встают на сторону работников, признавая увольнение незаконным. Это свидетельствует о наличии системных проблем в правоприменении (в первую очередь, работодателями).

Как видно из формулировки нормы, закрепляющей в ТК РФ рассматриваемое основание увольнения, для того, чтобы оно могло считаться законным, необходимо одновременное соблюдение 3-х условий: наличия неоднократности неисполнения трудовых обязанностей, отсутствия уважительных причин для такого неисполнения и наличия у работника дисциплинарного взыскания (неснятого или непогашенного). Необходимость этого также следует из разъяснения Пленума Верховного Суда Российской Федерации.

Процедура применения дисциплинарного взыскания, устанавливающая обязанность работодателя затребовать от работника письменное объяснение, соблюсти месячный срок со дня обнаружения проступка и шестимесячный срок со дня его совершения, а также учитывать тяжесть проступка и обстоятельства его совершения, срок его погашения (1 год со дня применения дисциплинарного взыскания при условии, что

работник не будет подвергнут в течение года новому дисциплинарному взысканию), регламентированы ТК РФ.

Анализ судебной практики позволяет выделить ряд характерных ошибок, которые допускают работодатели при увольнении работников по этому основанию.

В этой связи обратим внимание на такие существенные нарушения установленной ст. 193 ТК РФ процедуры, как: непредоставление работнику двух рабочих дней для дачи письменных объяснений; пропуск месячного срока со дня обнаружения проступка или шестимесячного срока со дня его совершения, незнакомление работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания под подпись в течение трех рабочих дней.

Кроме того, ошибочными являются следующие ситуации: 1) работодатель за два дисциплинарных проступка, совершенных в один и тот же день, накладывает за первый проступок взыскание в виде, например, выговора, и за второй – взыскание уже в виде увольнения за систематическое нарушение трудовой дисциплины; 2) второй дисциплинарный проступок совершен работником до издания приказа о наложении взыскания за первый проступок и ознакомления с ним под подпись работника.

Необходимо отметить, что судебная практика последних лет демонстрирует устойчивую тенденцию признания незаконным увольнения работников, к которым в течение короткого периода времени (как правило, до трех месяцев) последовательно применялось несколько дисциплинарных взысканий. Суды исходят из того, что такая практика свидетельствует о намеренных действиях работодателя, направленных на увольнение конкретного работника, и лишает работника права на исправление с целью последующего недопущения нарушения трудовой дисциплины.

В этой связи выскажем собственную позицию: с одной стороны, очевидно, что целенаправленное намерение работодателя на увольнение работника любыми способами (в данном случае, с использованием дисциплинарных механизмов) не может и не должно считаться правомерным. С другой стороны, у работодателя нет обязанности по воспитанию у работника добросовестного отношения к исполнению своих трудовых обязанностей и нет обязанности по установлению работнику своего рода испытательного срока для исправления. Если работник продолжает не исполнять или не надлежаще исполнять трудовые обязанности, непринятие работодателем по отношению к работнику необходимых мер дисциплинарного воздействия может привести к отрицательным последствиям как для работодателя,

так и для третьих лиц (например, ненадлежащее исполнение «нерадивым» медицинским работником своих обязанностей может поставить под угрозу здоровье или даже жизнь пациентов). Поэтому в каждом подобном случае необходимо учитывать все конкретные обстоятельства и прогнозировать возможные последствия.

В-третьих, в приказе об увольнении должны быть указаны конкретное противоправное деяние (действие или бездействие) работника, обстоятельства его совершения, период времени, в течение которого работник неоднократно допускал нарушение трудовых обязанностей, а также документы, послужившие основанием для увольнения (на это неоднократно обращалось внимание ВС РФ). Отсутствие подобной конкретики может стать основанием для признания увольнения незаконным даже при наличии фактических оснований для него.

В-четвертых, при увольнении по данному основанию работодателя далеко не всегда руководствуются необходимостью учитывать такие общие принципы юридической ответственности, как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм. В этих целях суды, как правило, запрашивают у работодателя сведения о предшествующем поведении работника, его отношении к труду, наличии поощрений. Однако при этом не следует забывать, что, учитывая перечисленные принципы не должен нарушаться и разумный баланс интересов работодателя и работника. Отметим, что если права и обязанности работодателя и работника в трудовых отношениях закреплены в трудовом законодательстве (о том, насколько полно и четко они прописаны, следует говорить отдельно), то вопрос о законных интересах сторон трудовых отношений, тем более, о критериях, позволяющих оценить факт наличия необходимого баланса между ними или его неполноту (отсутствие), трудовым законодательством по сути обойден (по крайней мере, в явном виде эти позиции в ТК РФ не обозначены). Следовательно, в этом случае можно говорить о наличии правовой неопределенности.

В-пятых, работодателем не всегда правильно и полно исследуется вопрос о причинах неисполнения работником трудовых обязанностей. Очевидно, что обстоятельства каждого случая неисполнения работником обязанностей должны быть тщательно исследованы, вопрос об уважительности причин этого должен получить всестороннюю оценку. К уважительным причинам судебная практика, в частности, относит временную нетрудоспособность, выполнение государственных или общественных обязанностей, необходимость ухода за больными родственниками, т.е., по существу, обстоятельства, не зависящие от воли работника.

Следует обратить внимание и на определенную дефектность действующего трудового законодательства. Речь идет, во-первых, об отсутствии в ТК РФ четкого определения понятия «неоднократность» применительно к дисциплинарным проступкам. Рассматриваемое основание увольнения (п.5 ч.1 ст. 81 ТК РФ) сформулировано, на наш взгляд, весьма неопределенно, и не позволяет однозначно определить, что следует считать неоднократностью неисполнения трудовых обязанностей, поскольку в законе прямо не указано минимально необходимое число дисциплинарных проступков, образующих неоднократность. В этих условиях правоприменители (работодатели и суды) руководствуются разъяснением, содержащемся в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, согласно которому неоднократностью считается повторное нарушение работником трудовой дисциплины при наличии неснятого и непогашенного дисциплинарного взыскания.

Во-вторых, в ТК РФ установлена обязанность работодателя учитывать тяжесть совершенного проступка при наложении дисциплинарного взыскания, однако критерии оценки тяжести проступка (то, есть какими параметрами может характеризоваться дисциплинарный проступок с позиции тяжести) законодательно не определены. Это приводит к субъективизму в оценке и фактически порождает неопределенность при правоприменении. В частности, отсутствие таких законодательно закрепленных критериев вынуждает суды самостоятельно, во многом, произвольно определять соразмерность наложенного взыскания тяжести проступка, что, естественно, не способствует формированию единообразия судебной практики.

Трудовое законодательство не содержит каких-либо ограничений на применение нескольких дисциплинарных взысканий за короткий промежуток времени. С одной стороны, это понятно и в определенной степени оправданно. С другой стороны, создается возможность для злоупотреблений со стороны работодателя. Судебная практика выработала подход, согласно которому применение нескольких дисциплинарных взысканий подряд в короткий промежуток времени свидетельствует о намерении работодателя уволить работника (об этом было сказано выше), однако отсутствие законодательного регулирования в этой части все же создает некоторую правовую неопределенность.

Анализ судебной практики по делам об оспаривании увольнения по рассматриваемому основанию позволяет выделить ряд типичных судебных ошибок.

В ряде случаев суды первой инстанции не проверяют должным образом соблюдение рабо-

тодателем установленной процедуры, ограничиваясь формальной констатацией наличия соответствующих документов. Между тем, как разъяснено в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, обязанность доказать соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

Судами не всегда надлежащим образом проверяется, была ли учтена работодателем при определении вида дисциплинарного взыскания тяжесть проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее поведение работника и его отношение к труду. Формальный подход к вопросу оценки соразмерности приводит к признанию законным увольнения в ситуациях, когда оно фактически является несоразмерным совершенному дисциплинарному проступку.

Не всегда надлежащим образом оценивается судами вопрос о том, имелись ли у работника уважительные причины для неисполнения трудовых обязанностей. Формальный подход к оценке уважительности причин в ряде случаев приводит к признанию законным увольнения работника, который объективно не мог исполнять свои трудовые обязанности.

В судебной практике встречаются случаи различного толкования понятия «неоднократность». Некоторые суды исходят из того, что для увольнения достаточно одного ранее наложенного дисциплинарного взыскания и совершения нового проступка, в то время как другие суды требуют наличия системы нарушений. Отсутствие единообразия в толковании данного понятия создает правовую неопределенность.

Иными словами, несмотря на наличие разъяснений, содержащихся в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 № 2, и правовых позиций ВС РФ, выраженных в периодических обзорах судебной практики, не все суды надлежащим образом применяют данные разъяснения при рассмотрении дел об оспаривании увольнения по рассматриваемому основанию, что влечет к принятию необоснованных решений, затем отменяемых судами вышестоящих инстанций.

Проведенный анализ трудового законодательства, судебной практики и научной литературы позволяет сделать вывод о наличии вышеуказанных проблем в правовом регулировании и практике применения п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Для их устранения необходимо внесение изменений в ТК РФ в части законодательного закрепления понятия «неоднократность», определения критериев тяжести дисциплинарного проступка, установлении ограничений на приме-

нение нескольких дисциплинарных взысканий в короткий промежуток времени (за исключением определенных случаев, когда непринятие безотлагательных мер дисциплинарного характера может повлечь тяжелые последствия). Кроме того, необходимо повышение квалификации работников кадровых служб и руководителей организаций в целях правильного применения дисциплинарных взысканий, а также достижение единообразия судебной практики, в том числе, за счет подготовки дополнительных разъяснений Пленумом ВС РФ.

Список литературы:

[1] Бондаренко П.К. Особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание // Вестник Московского университета МВД России. 2023. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-rastorzheniya-trudovogo-dogovora-po-initiative-rabotodatatelya-v-sluchae-neodnokratnogo-neispolneniya-rabotnikom-bez> (дата обращения: 17.01.2026).

[2] Ломакина Л.А. Некоторые проблемы применения законодательства о дисциплинарной ответственности // Журнал российского права. 2017. № 10 (250). С. 104-110.

[3] Устинова С.А. Проблемы применения оснований увольнения работника как меры дисциплинарной ответственности на современном этапе развития трудового законодательства // Трудовое право. 2008. № 2. С. 45-51.

[4] Уваева М. Невыполнение правил распорядка // Трудовое право. 2015. № 11 (185). С. 93-102.

[5] Мошкович М.Г. Четыре процедурные ошибки при увольнении работника «по статье» // Главная книга. 2021. № 8. URL: <https://glavkniga.ru/elver/2021/8/5252> (дата обращения: 17.01.2026).

[6] Суслов А. Оспаривание наказаний сотрудников за выполнение (невыполнение) устных приказов руководителя // Трудовое право. 2018. № 1 (211). С. 87-99.

[7] Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования: Монография. – М.: НОРМА, 2023. 480 с.

References:

[1] Bondarenko P.K. Peculiarities of termination of the employment contract at the initiative of the employer in case of repeated non-fulfillment by the employee without good reason of labor duties, if he has a disciplinary sanction//Bulletin of the Moscow

University of the Ministry of Internal Affairs of Russia. 2023. № 3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-rastorzheniya-trudovogo-dogovora-po-initiative-rabotodatelya-v-sluchae-neodnokratnogo-neispolneniya-rabotnikom-bez> (дата обращения: 17.01.2026).

[2] L.A. Lomakina. Some problems of application of legislation on disciplinary liability//Journal of Russian Law. 2017. № 10 (250). S. 104-110.

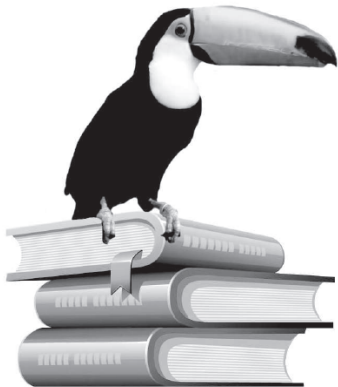
[3] S.A. Ustinova. Problems of applying the grounds for dismissal of an employee as a disciplinary measure at the current stage of development of labor legislation//Labor law. 2008. № 2. S. 45-51.

[4] Uvaeva M. Failure to comply with the rules of procedure//Labor law. 2015. № 11 (185). S. 93-102.

[5] Moshkovich M.G. Four procedural errors in the dismissal of an employee "under the article" // General ledger. 2021. № 8. URL: <https://glavkniga.ru/elver/2021/8/5252> (access date: 17.01.2026).

[6] Suslov A. Challenging the punishment of employees for compliance (non-compliance) with verbal orders of the head//Labor law. 2018. № 1 (211). S. 87-99.

[7] Lebedev V.M., Melnikova V.G., Nazmetdinov R.R. Labor law: experience in comparative legal research: Monograph. - M.: NORMA, 2023. 480 s.



Юридическое издательство
«ЮРКОМПАНИ»

Издание учебников,
учебных и методических
пособий, монографий,
научных статей.

Профессионально.

В максимально
короткие сроки.

Размещаем
в РИНЦ, Е-Library.

ЮРКОМПАНИ
www.law-books.ru