

## **Увольнение в период нетрудоспособности работника: злоупотребление работником или нарушение со стороны работодателя? Анализ судебной практики**

**Автор: юрист, Кистанова Евгения**

**Статья размещена на сайте сетевого издания «Юрист для бизнеса» -**

**<https://lawyer-for-business.ru/>**

**Статья подготовлена 27.01.2026 года**

Наличие у работника листка нетрудоспособности — один из ключевых факторов, определяющих законность увольнения по инициативе работодателя. Ч. 6 ст. 81 ТК РФ установлен прямой запрет на такое увольнение в период временной нетрудоспособности, за исключением случая ликвидации организации. Однако на практике, особенно в ситуациях, когда увольнение и открытие больничного формально происходят в один день, возникают правовые коллизии. Споры разрешаются судами, и их исход часто зависит от того, насколько добросовестно работодатель выполнил свои обязанности и проверил статус работника.

Несмотря на разнообразие конкретных ситуаций, судебная практика выявляет типичные ошибки работодателей, которые почти гарантированно ведут к восстановлению уволенного сотрудника. К ним относятся как прямое игнорирование императивного запрета, так и процедурные нарушения

### **Типичные ошибки работодателей при увольнении**

- Нарушение императивного запрета. Игнорирование прямого требования ч. 6 ст. 81 ТК РФ о недопустимости увольнения по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника (за исключением ликвидации организации).
- Процедурные нарушения. Несоблюдение установленного ТК РФ порядка увольнения (например, неуведомление о результатах испытания, неистребование письменных объяснений, несоблюдение сроков).
- Попытки "задним числом" исправить незаконное увольнение. Издание приказов об отмене предыдущего приказа или об изменении даты увольнения после того, как трудовые отношения уже прекращены. Суды квалифицируют это как недопустимое одностороннее действие.
- Недостаточная проверка статуса работника. Неиспользование доступных каналов (в первую очередь, электронного документооборота с ФСС) для проверки факта нахождения сотрудника на больничном перед изданием приказа об увольнении.
- Неправильная оценка поведения работника как злоупотребления правом. Ссылка на то, что работник оформил больничный специально для блокировки увольнения, без предоставления неопровержимых доказательств умысла.

Анализ конкретных судебных дел:

### **1. Определение Третьего кассационного суда от 13.12.2023 года по делу № 88-25482/2023**

Суть: Работник был уволен как не прошедший испытательный срок. Первый приказ об увольнении был издан в период его временной нетрудоспособности.

Приказ № 71-К от 14 мая 2022 г. был издан в период временной нетрудоспособности работника(с 13 по 16 мая 2022 г.).

После издания приказа № 71-К работодатель попытался его "отменить" своим же приказом (№ 72-К от 17.05.2022), а затем издать новый приказ об увольнении (№ 73-К от 17.05.2022).

Суд первой инстанции принял доводы работодателя о ненадлежащем исполнении обязанностей истцом и соблюдении процедуры увольнения.

Суд апелляционной инстанции удовлетворила иск работника, отменив решение первой инстанции 1. Приказ № 71-К незаконен, так как издан в период болезни.

Приказы № 72-К и № 73-К незаконны, так как трудовые отношения были уже прекращены 14 мая 2022 г., и работодатель не мог в одностороннем порядке их восстановить.

Восстановил истца на работе и взыскал в его пользу зарплату за вынужденный прогул и компенсацию морального вреда.

Кассационная инстанция согласилась с выводами апелляции, указав, что нарушения процедуры увольнения являются самостоятельным основанием для признания увольнения незаконным.

#### **Ключевые ошибки работодателя:**

- Нарушение императивного запрета. Издание приказа № 71-К от 14.05.2022 в период, когда работник был на больничном (13-16 мая), что прямо запрещено законом.

- Незаконная попытка исправить ситуацию. Последовательные издания приказа № 72-К об "отмене" первого и приказа № 73-К о новом увольнении. Суд указал, что с момента издания первого незаконного приказа трудовые отношения считаются прекращенными. Работодатель не вправе их односторонне "восстанавливать" и прекращать заново.

#### **2. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 24.07.2025 по делу N 88-18345/2025**

Суть: Генерального директора уволили по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (грубое нарушение обязанностей) за неуплату налогов и совместительство. Увольнение произошло в период его больничного.

Участник (собственник) общества обнаружил крупную задолженность компании по налогам (около 1.6 млн рублей). Генеральный директор открыл листок нетрудоспособности (больничный).

В период этого больничного собственник общества принял решение об увольнении работника за грубое нарушение трудовых обязанностей (неуплата налогов, совместительство). Работодатель направил работнику уведомление о расторжении договора и издал приказ об увольнении по п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Суд первой инстанции: отказал работнику в иске. Суд согласился с работодателем, что грубые нарушения были доказаны, а уважительность отсутствия (больничный) работником не подтверждена.

Апелляционный суд: отменил решение первой инстанции. Суд установил, что: увольнение произошло в период временной нетрудоспособности, что прямо запрещено законом. Обязанность проверить статус работника лежит на работодателе перед увольнением. Кроме того, работодатель нарушил процедуру увольнения — не запросил у работника письменных объяснений.

Суд восстановил работника в должности и взыскал в его пользу зарплату за вынужденный прогул и компенсацию морального вреда.

Кассационный суд подтвердил, что нарушения закона со стороны работодателя являются безусловным основанием для восстановления работника, независимо от его возможных проступков.

#### **Ключевые ошибки работодателя:**

- Нарушение императивного запрета. Принятие решения об увольнении и издание приказа в период временной нетрудоспособности работника.

- Процедурное нарушение. Несоблюдение порядка применения дисциплинарного взыскания — работодатель не запросил у работника письменных объяснений по поводу вменяемых нарушений (ст. 193 ТК РФ).

- Недостаточная проверка статуса. Невыполнение обязанности проверить, не находится ли работник на больничном, перед увольнением. Незнание о больничном не было признано уважительной причиной.

**Анализ дел № 88-2073/2025 (Определение 1 КСОЮ от 03.02.2025 года) и № 88-16966/2025 (Определение 3 КСОЮ от 22.10.2025 года) показывает критическую неопределённость, когда увольнение и открытие больничного формально происходят в один день.**

**3. Дело № 88-2073/2025 (Увольнение оформлено утром с соблюдением процедуры, больничный открыт работником во второй половине того же дня, что признано судом злоупотреблением правом).**

Работник имел два неснятых дисциплинарных взыскания (выговора) от 24.04.2023 и 22.06.2023 за ненадлежащее исполнение обязанностей. 05.07.2023 службой экономической безопасности был выявлен новый дисциплинарный проступок: отсутствие контроля за подрядчиком, который нарушил сроки работ и не представил график. На основании этого нового проступка и ранее наложенных взысканий, утром 04.09.2023 работодатель издал приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение обязанностей). Работник был лично ознакомлен с приказом под роспись в присутствии свидетелей. Во второй половине того же дня (04.09.2023) он обратился в медицинское учреждение и открыл листок временной нетрудоспособности.

#### **Анализ процедуры увольнения:**

Наличие оснований: У работника имелось два неснятых дисциплинарных взыскания и был выявлен новый проступок, что в совокупности формировало законное основание для увольнения.

Соблюдение сроков: Проступок выявлен 05.07.2023; приказ об увольнении издан 04.09.2023 (в пределах месячного срока со дня обнаружения, установленного ст. 193 ТК РФ).

Соблюдение порядка: Работник был ознакомлен с приказом об увольнении под личную подпись в присутствии других работников, что соответствует требованиям ст. 193 ТК РФ.

Ключевой вывод суда: На момент завершения процедуры увольнения (ознакомления с приказом) работодатель не знал и не мог знать о наступлении нетрудоспособности работника, так как больничный был открыт позже. Суд счёл действия работника по оформлению больничного после увольнения злоупотреблением правом.

**Дело № 88-16966/2025 (Электронный больничный по уходу за ребёнком был открыт в день увольнения; работодатель проиграл, так как не проверил доступные сведения в системе ФСС и затем незаконно пытался изменить дату увольнения).**

Работник имел три дисциплинарных взыскания (выговора) за нарушение правил безопасности (управление без ремня, использование телефона за рулём). На основании последнего нарушения, зафиксированного 30.11.2024, работодатель 12.12.2024 издал приказ об увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с датой увольнения 16.12.2024. В этот день работнику вручили приказ (от подписи он отказался, был составлен акт). В 15:52 того же дня (16.12.2024) в системе ФСС был открыт электронный листок нетрудоспособности (больничный по уходу за ребёнком) на имя работника. Работодатель, обнаружив это, попытался «исправить» приказ, изменив дату увольнения на 10.01.2025.

#### **Анализ процедуры увольнения:**

Нарушение императивного запрета (основная ошибка): Увольнение было осуществлено в день, когда работник стал временно нетрудоспособен. Суд установил, что на момент вручения приказа (16 декабря) электронный больничный уже был открыт (в 15:52), и работодатель имел техническую возможность получить эту информацию через систему ЭДО ФСС. Это прямое нарушение ч. 6 ст. 81 ТК РФ.

Незаконная попытка исправить ошибку (вторая ошибка): Последующее одностороннее изменение работодателем даты увольнения в приказе было признано судом неправомерным, так как трудовые отношения уже считались прекращёнными.

Ключевой вывод суда: Информация об электронном больничном автоматически направляется работодателю, и он обязан был ею воспользоваться. Незнание не освобождает от ответственности. Действия работника по оформлению больничного по уходу за ребёнком не были признаны злоупотреблением правом.

#### **Сравнительная таблица дел об увольнении в день оформления больничного листа**

Критерии оценки	Дело № 88-2073/2025 Работодатель ВЫИГРАЛ	Дело № 88-16966/2025 Работодатель ПРОИГРАЛ
Формат и время документации больничного	Открыт во второй половине дня после увольнения, но работодатель не получил информацию о больничном листе.	Электронный листок нетрудоспособности (ЭЛН). Открыт в 15:52 в системе ФСС.

<b>Время проверки статуса работника</b>	Лежит в значительной степени на работнике. Суд указывает, что работодатель "не был поставлен в известность на момент увольнения". Акцент делается на том, что работник не сообщил о больничном, а не на том, что работодатель не проверил.	Лежит исключительно на работодателе. Суд детально цитирует ФЗ-255 и правила, доказывая, что информация об ЭЛН автоматически поступает работодателю, и он обязан был ее проверить. Незнание не освобождает от ответственности.
<b>Оценка действий работника</b>	Злоупотребление правом. Суд увидел попытку «искусственно создать препятствие» для увольнения.	Добросовестное осуществление права. Открытие больничного по уходу за ребёнком — законное право. Довод о злоупотреблении отвергнут как «основанный на предположении».
<b>Реакция работодателя на больничный</b>	Работодатель не предпринял никаких действий после увольнения.	Некорректная попытка исправления. Издал приказ от 10.01.2025, которым изменил дату увольнения с 16.12.2024 на 10.01.2025. Самостоятельное и грубое нарушение. Суд указал: «ТК РФ не позволяет работодателю в одностороннем порядке изменять дату увольнения после того, как трудовые отношения уже прекращены».  Усугубило позицию. Изменённый приказ: 1) Признал факт ошибки в первоначальной дате увольнения. 2) Стал самостоятельным основанием для признания увольнения незаконным. 3) Демонстрировал непоследовательность и недобросовестность работодателя.
<b>Определение «момента увольнения»</b>	Момент увольнения строго привязан к факту ознакомления работника с приказом. Поскольку это произошло утром, а больничный открыт после обеда, суд делает вывод, что запрет (период нетрудоспособности) еще не наступил. Фактически, суд "раздробил" один календарный день на два разных юридических состояния работника.	Момент увольнения связан с изданием и вручением приказа. Поскольку больничный открыт в тот же день (15:52), суд считает, что работодатель, вручая приказ, уже действовал в период, когда запрет мог вступить в силу (или вот-вот должен был вступить).

Законность увольнения, проведённого в один день с открытием больничного, будет зависеть не только от тщательности документального оформления работодателем, но и от субъективной оценки судом добросовестности действий работника и приемлемости выбранного подхода (охранительного или формального).

Фактическая невозможность полной защиты: даже при идеальном соблюдении процедуры увольнения (акт, свидетели, роспись) работодатель не может исключить вероятность того, что работник впоследствии обратится в медучреждение и откроет листок нетрудоспособности с датой, предшествующей завершению рабочего дня. В случае спора работодатель окажется в уязвимой позиции, так как ему придётся доказывать, что увольнение было завершено юридически до наступления фактической нетрудоспособности, что является сложной задачей в условиях одного дня.

**4. Определение Второго КСОЮ от 22.07.2025 по делу № 88-17339/2025 (Формальное наличие листка нетрудоспособности в день увольнения не спасает работника от признания его действий злоупотреблением правом)**

Хронология и суть дела:

28.04.2023: Работодатель, в связи с сокращением штата, вручил работнику уведомление за два месяца, что подтверждалось актом об отказе от подписи.

30.06.2023: В последний день работы по истечении двухмесячного срока работодатель издал приказ об увольнении по сокращению штата.

В тот же день, 30.06.2023, в 09:22: В системе Фонда социального страхования был зарегистрирован электронный листок нетрудоспособности (ЭЛН) на имя работника.

Работник оспаривал увольнение, требуя признать его незаконным, поскольку оно было произведено в период его временной нетрудоспособности.

Позиция и доказательства работодателя:

- Работодатель не оспаривал факт регистрации ЭЛН. Однако он представил суду комплекс доказательств, демонстрирующих реальную картину дня увольнения:

Данные объективного контроля: Информация из системы контроля доступа (пропускной режим) и показания свидетелей (коллег) подтвердили, что 30 июня работник находился на рабочем месте, выполнял трудовые обязанности и не проявлял признаков заболевания.

Отсутствие уведомления: Работник никоим образом не сообщил работодателю об открытии больничного листа вплоть до момента обращения в суд.

Правовая оценка суда:

Суды всех инстанций, включая кассационную, отказали работнику в иске, квалифицировав его поведение как злоупотребление правом (ст. 10 ГК РФ). Логика суда была следующей:

Принцип добросовестности: Запрет на увольнение во время болезни — это гарантия для добросовестного работника, чья трудоспособность объективно утрачена.

Оценка реального поведения: Суд оценил не сам факт наличия ЭЛН, а обстоятельства его оформления и последующие действия работника. Нахождение на работе и сокрытие больничного от работодателя в день увольнения свидетельствовали об отсутствии реальной нетрудоспособности и о недобросовестных намерениях.

Отсутствие вины работодателя: Работодатель, действуя на основании достоверных данных о присутствии работника, не знал и не мог знать о формально открытом ЭЛН, который был скрыт самим работником. Таким образом, нарушение императивной нормы ч. 6 ст. 81 ТК РФ со стороны работодателя отсутствовало.

Данный прецедент наглядно показывает, что формальное соблюдение условия (наличие больничного в день увольнения) не является гарантией победы в суде, если поведение работника признано недобросовестным. Суды проводят тонкую границу между защитой прав работника и пресечением злоупотреблений с его стороны. Для работодателя этот кейс важен как пример необходимости тщательной фиксации всех обстоятельств увольнения (присутствие на рабочем месте, коммуникация), которая может стать решающим аргументом в суде.

## 5. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции по делу № 88-3623/2024 от 15.02.2024 года (Увольнение за прогул при отсутствии листка нетрудоспособности)

Ситуация, когда работник отсутствует на рабочем месте по причине плохого самочувствия, но не оформляет листок нетрудоспособности, представляет собой сложную правовую неопределенность. С одной стороны, работодатель должен обеспечивать трудовую дисциплину, с другой — обязан учитывать реальное состояние здоровья сотрудника.

Работник обратилась в суд к работодателю о признании увольнения незаконным, отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, возложении обязанности, взыскании оплаты, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Позиция работника	Позиция работодателя
<p>Отсутствие на работе 3 апреля 2023 г. было по уважительной причине (плохое самочувствие, диспансерное наблюдение).</p> <p>Доказательственная база:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Данные медицинской карты и документы, подтверждающие хроническое заболевание;</li><li>- Диспансерное наблюдение по поводу гипертонической болезни III степени.</li><li>- Историю обращений и лечения по поводу обострений этого заболевания.</li><li>- Доказательства своевременного уведомления работодателя:</li></ul> <p>Скриншоты или выписки переписки в соцсети/мессенджере с начальником отдела, где в 8:00 она сообщает о плохом самочувствии и просит день отпуска.</p> <p>Копию заявления на имя директора с той же просьбой, отправленного по электронной почте 3 апреля.</p>	<p>Работник не имел законных оснований для отсутствия.</p> <p>Не подавала заявление на отпуск без сохранения заработной платы.</p> <p>Медицинская карта и диспансерное наблюдение не являются уважительной причиной для прогула.</p>

### Хронология событий

03.04.2023 года	Работник отсутствовал на рабочем месте весь день, сообщив начальнику отдела о плохом самочувствии по СМС и попросив день отдыха за счёт отпуска.
06.04.2023 года	Издан приказ об увольнении работника за прогул.

**Суды первой, апелляционной и кассационной инстанций пришли к выводу об удовлетворении требований работника сделав следующие выводы:**

1. Работодатель знал о причине отсутствия, но проигнорировал её. Оснований считать причину неуважительной у него не было.

Суды установили, что уважительность причины доказывается не только формальным больничным листом. Ковязина:

Страдает гипертонией 3-й степени, состоит на диспансерном учёте и ранее лечилась от обострений (данные медкарты).

Своевременно уведомила работодателя (СМС начальнику отдела в 8:00 и заявление директору).

Просила оформить день за счёт отпуска, то есть действовала добросовестно, пытаюсь решить вопрос законно.

2. Увольнение как крайняя мера несоизмерно проступку в данной ситуации. Работодатель нарушил принципы справедливости, соразмерности и гуманизма.

При применении дисциплинарного взыскания (особенно увольнения) работодатель обязан учитывать (ч. 5 ст. 192 ТК РФ):

- Тяжесть проступка (здесь — однодневное отсутствие по болезни).

- Обстоятельства (работница заранее предупредила).

- Предшествующее поведение работника (длительный стаж, хроническое заболевание).

Суды подчеркнули, что бремя доказывания законности увольнения лежит на работодателе (ст. 56 ГПК РФ, п. 38 Постановления Пленума ВС РФ № 2). Работодатель не представил убедительных доказательств, что:

Причина отсутствия была неуважительной.

При увольнении были учтены все обстоятельства и принципы дисциплинарной ответственности.

## **6. Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23 декабря 2024 года по делу № 88-25571/2024 (Больничный и заявление «по собственному» — не спасение от увольнения по инициативе работодателя)**

Работник совершил грубый проступок — предоставил подложный диплом. Это дало работодателю особое право — уволить его по пункту 11 статьи 81 ТК РФ.

В ответ работник, находясь на больничном, подал заявление «по собственному желанию».

Он рассчитывал на двойную защиту:

Неприкосновенность во время болезни (ст. 81 ТК РФ).

Безусловное право на увольнение по своему желанию (ст. 80 ТК РФ).

<b>Позиция работника</b>	<b>Позиция работодателя</b>
<p><b>Работник обратилась в суд с исковым заявлением, просила суд:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Изменить дату и формулировку увольнения: Признать, что она уволена не по статье (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), а по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).</li><li>- Взыскать средний заработок за вынужденный прогул, компенсацию за неиспользованный отпуск, компенсацию морального вреда.</li></ul>	<p>Увольнение законно.</p> <p>Основание — предоставление работницей подложного диплома (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).</p> <p>При наличии такого основания у работодателя есть право выбора — уволить по статье, даже если работник уже подал заявление "по собственному".</p>

<p><b>Предоставлены следующие доказательства:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Копия заявления об увольнении по собственному желанию от 03.11.2022</li> <li>- Копия заявления о высылке трудовой книжки от 16.11.2022.</li> <li>- Расчёты, подтверждающие размер задолженности.</li> </ul>	<p><b>Предоставлены следующие доказательства:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Письмо из института, которое подтверждает, что диплом, который предоставил работник — фальшивый.</li> <li>- Приговор суда по уголовному делу от 06.04.2023: Работник осужден за подделку диплома (ч. 3 ст. 327 УК РФ).</li> <li>- Служебные записки, акты, объяснения, подтверждающие внутреннее расследование.</li> </ul>
--	---

Суды всех инстанций согласились, что работодатель правомерно уволил работника по основанию предоставления подложных документов, а заявление об увольнении по собственному желанию не лишало работодателя права применить увольнение по своей инициативе. Взыскание ранее выплаченных сумм с истца не допускается. Суды сослались на п. 51 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», согласно которому, если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им при трудоустройстве подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а не по пункту 11 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

**Увольнение по собственному желанию: почему период нетрудоспособности становится для работника сильным аргументом в суде.**

Увольнение по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ) традиционно считается для работодателя наиболее безопасной процедурой. Однако пересечение этой процедуры с периодом временной нетрудоспособности работника кардинально меняет ситуацию, создавая серьезные правовые риски для работодателя и предоставляя работнику мощные инструменты для оспаривания увольнения.

Ключевой парадокс: формально инициатива исходит от работника, но если он заболевает в критический момент, суд начинает сомневаться в добровольности его волеизъявления и строго проверять действия работодателя.

**7. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 09.10.2025 года по делу № 88-23257/2025**

Работник обратился в суд с иском о признании незаконным приказа о его увольнении, восстановить его на работе, взыскать заработную плату и компенсацию морального вреда.

<b>Позиция работника</b>	<b>Позиция работодателя</b>
<p>1. Не было добровольного волеизъявления: - Не подавала заявление об увольнении.</p>	<p>Увольнение законно: Основание — п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по инициативе работника).</p>

<p>- Работодатель оказывал психологическое давление.</p> <p>- Отсутствуют доказательства её добровольного решения уволиться.</p> <p>2. Увольнение в период болезни:</p> <p>- На момент увольнения (18.09.2023) она находилась на больничном.</p> <p>- Увольнение в период нетрудоспособности запрещено трудовым законодательством.</p> <p>3. Нарушение процедуры увольнения:</p>	<p>Работник сам направил заявление об увольнении 18.09.2023 по электронной почте.</p> <p>Доказательства:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Нотариально заверенный протокол осмотра электронной почты с заявлением.</li> <li>- Содержание заявления подтверждает её добровольное решение.</li> <li>- Отрицание давления:</li> <li>- Нет доказательств давления, обмана или угроз со стороны работодателя.</li> <li>- Работник не предоставила доказательств принуждения.</li> </ul> <p>Оспаривание незаконности увольнения в период больничного:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Работодатель утверждал, что увольнение по собственному желанию возможно даже в период болезни, если есть заявление работника.</li> </ul> <p>Считал, что суды необоснованно возложили на работодателя бремя доказывания добровольности заявления.</p>
--	--

### Хронология событий:

17.09.2023 – 01.10.2023	Первый период временной нетрудоспособности (больничный лист).
18.09.2023	По версии работодателя: Работница направила заявление об увольнении по электронной почте. Работодатель ссылается на нотариально заверенный протокол осмотра электронной почты.
18.09.2023	Издан Приказ № 4 об увольнении по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по инициативе работника).
11.10.2023	Работник выходит на работу после больничного. Её уведомляют об увольнении и предлагают освободить рабочее место.

Суды всех инстанций признали увольнение незаконным, так как работодатель не доказал добровольность заявления, а увольнение произведено в период болезни.

Работодатель не представил доказательств, что заявление было написано без давления, обмана или угроз.

Бремя доказывания лежит на работодателе, так как именно он ссылается на заявление как на основание увольнения.

Электронное заявление (даже нотариально заверенное) не было признано достаточным доказательством добровольности увольнения. Отсутствие оригинала с подписью, увольнение в день подачи заявления (без соблюдения двухнедельного срока) и факт болезни — всё это привело к выводу, что увольнение было инициировано работодателем.

## 7. Определение Второго кассационного суда общей юрисдикции по делу № 88-17602/2025 от 09.09.2025 года

Позиция работника	Позиция работодателя
<p>Увольнение по собственному желанию было вынужденным, совершённым под моральным и психологическим давлением работодателя после конфликта на работе.</p> <p>Аргументация:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Конфликт с представителем пациента был спровоцирован, его последствия (травма, стресс) легли на неё.</li><li>- Диагноз (эпилепсия) был установлен после конфликта и, по сути, является его следствием.</li><li>- Отстранение от работы под предлогом этого диагноза было необоснованным и формой давления.</li><li>- Заявление об увольнении она написала в состоянии стресса, без реального желания прекратить трудовые отношения, и работодатель этим воспользовался.</li><li>- Пропуск срока на обращение в суд уважительный, так как она пыталась урегулировать спор через ДЗМ, депутата Госдумы и ГИТ.</li></ul> <p>Доказательства конфликта и его последствий: заявление в полицию, справки из травмпункта, листы нетрудоспособности.</p> <p>Доказательства попыток досудебного урегулирования: переписка с ДЗМ, ответ депутата, ответы из ГИТ (чтобы обосновать уважительность пропуска срока).</p>	<p>Увольнение было добровольным и законным. Все действия работодателя соответствовали Трудовому кодексу и направлены на обеспечение безопасности пациентов.</p> <p>Возражения:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Конфликт был, но он не является основанием для признания увольнения незаконным.</li><li>- Отстранение было правомерным, так как у работника выявилось заболевание (G40.9 «Эпилепсия неуточнённая»), являющееся противопоказанием для работы с вредными факторами (работа с детьми 0+).</li><li>- Работодатель действовал в рамках закона: создал комиссию по расследованию инцидента, предложил пройти обязательную медкомиссию в уполномоченном учреждении.</li><li>- Работник самостоятельно и добровольно написала заявление об увольнении по собственному желанию, не воспользовалась правом отозвать его и не вышла на работу.</li><li>- Работник пропустила установленный законом месячный срок для обращения в суд по спорам об увольнении без уважительных причин.</li></ul> <p>Документы по инциденту: служебные записки, протоколы опросов свидетелей, объяснения сторон, информация с камер наблюдения, заключение комиссии.</p>

<p>Устные объяснения в суде: о давлении, стрессе, вынужденности увольнения.</p>	<p>Медицинские документы: выписной эпикриз из ГКБ с диагнозом G40.9, обосновывающий отстранение.</p> <p>Кадровые документы: приказ об отстранении, уведомление о необходимости предоставить объяснения/пройти медкомиссию, заявление истца об увольнении по собственному желанию (ключевой документ), приказ об увольнении.</p> <p>Доказательства законности действий: копии Приказов Минздрава об обязательных медосмотрах, должностная инструкция.</p> <p>Доказательства пропуска срока: почтовые уведомления о получении истцом ответов из инстанций, дата подачи иска.</p>
---	--

### **Хронология ключевых событий**

Рабочий конфликт и его последствия:

На рабочем месте происходит инцидент между работником (врачом-педиатром) и представителем пациента. По факту инцидента вызывается полиция. Работник обращается в травмпункт с жалобами на телесные повреждения и подает заявление в правоохранительные органы. Работнику открывается лист временной нетрудоспособности (больничный) с диагнозом, связанным с полученными травмами.

Работодатель создает комиссию для служебного расследования инцидента. Полиция, проведя проверку, отказывает в возбуждении уголовного дела, не установив состава правонарушения. Работодатель запрашивает у работника письменные объяснения. В момент получения этого требования у истца происходит ухудшение состояния здоровья (судороги), вызывается скорая помощь. Работника отстраняют от работы

Работник продолжает лечение. В ходе обследований в стационаре ей устанавливается новый диагноз — хроническое заболевание нервной системы (эпилепсия неуточненная, G40.9).

На основании этого диагноза работодатель издает приказ об отстранении истца от работы. Отстранение обусловлено требованиями трудового законодательства о допуске к работе с вредными факторами и необходимостью предоставить заключение врачебной комиссии о возможности продолжать работу по специальности.

Работник предоставляет справку из психоневрологического диспансера об отсутствии у нее на учете, однако это не является документом, запрашиваемым работодателем для прекращения отстранения. Работодатель направляет работника на обязательный медицинский осмотр в конкретное учреждение для получения нужного заключения. Работник отказывается от прохождения этого медосмотра и пишет заявление об увольнении

по собственному желанию, без отработки. Работодатель на основании этого заявления издает приказ об увольнении.

Суды первой и апелляционной инстанций отказали в удовлетворении требований, есть собственноручное заявление работника, то увольнение является законным.

Доводы работника	Выводы судов
1. Увольнение вынужденное, под давлением.	<p>Добровольность волеизъявления. Заявление чётко сформулировано, подписано самой истцом. Ранее она уже писала и отзывала заявление, значит, знала процедуру. Доказательств угроз или принуждения не представлено.</p> <p>Ст. 80 ТК РФ. Позиция ВС РФ (п. 22 Постановления Пленума): бремя доказывания вынужденности лежит на работнике.</p>
2. Конфликт и отстранение — это давление на работника.	<p>Право работодателя. Работодатель вправе требовать соблюдения дисциплины и отстранить работника по медицинским показаниям. Сам по себе конфликт и последующий запрос объяснений — не нарушение прав.</p> <p>Ст. 76, 192 ТК РФ, ФЗ «Об основах охраны здоровья». Работодатель действовал в рамках закона для безопасности пациентов.</p>
3. Пропуск срока на обращение уважительный.	<p>Работница получила ответы из органов до истечения срока. Обращение в другие инстанции не препятствует одновременной подаче иска в суд.</p> <p>Ст. 392 ТК РФ (1 месяц). Цель срока — обеспечить быструю защиту прав. Ожидание ответов из инстанций не является непреодолимым препятствием.</p>
4. Нарушена процедура увольнения (без 2-недельной отработки).	<p>Согласие работодателя. Увольнение до истечения 2 недель возможно по соглашению сторон (ч. 2 ст. 80 ТК РФ). Факт издания приказа об увольнении на следующий день после заявления свидетельствует о таком согласии.</p>

**Кассационный суд решения судов первой и апелляционной инстанции отменил, сделав следующие выводы:**

1. Формальный подход к увольнению: Суды не исследовали причинно-следственную связь: Конфликт → Травма/Стресс → Диагноз → Отстранение → Отказ от медкомиссии → Увольнение.

Не выяснили, действительно ли эта цепочка событий лишила истца свободы воли при написании заявления.

Не исследованы мотивы: не установлены истинные мотивы, которыми руководствовалась истец, требуя уволить её без отработки. Не проверено, содержало ли её заявление явное согласие на такой порядок.

2. Поверхностная оценка доказательств: не дана надлежащая оценка по ст. 67 ГПК всем доказательствам в комплексе, особенно касающимся вынужденности увольнения.

3. Ошибка в вопросе о сроке: не принято во внимание, что срок пропущен незначительно, и активные попытки работника защитить права через другие инстанции могли быть расценены как уважительная причина для его восстановления (ч. 5 ст. 392 ТК РФ).

Решение и апелляционное определение отменены. Дело направлено на новое рассмотрение в апелляционную инстанцию с поручением устранить эти нарушения.

#### **8. Определение Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 24.11.2025 года № 88-198912025.**

Спор касается законности увольнения работника по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ). Работник утверждал, что его заявление об увольнении не было добровольным, а приказ об увольнении издан с нарушением процедуры. Работодатель настаивал на законности увольнения.

<b>Позиция работника</b>	<b>Позиция работодателя</b>
Заявление об увольнении от 9 марта 2023 г. было написано под давлением (на приказе об увольнении он сделал запись: «написать принудили»).	Увольнение было произведено на основании добровольного заявления работника.
Увольнение произошло в день подачи заявления, без соблюдения двухнедельного срока предупреждения.	Работник не отозвал заявление в установленный законом срок (до истечения 14 дней).
Работодатель не разъяснил ему право отозвать заявление об увольнении.	На место уволенного работника. был принят другой работник, поэтому восстановление невозможно.
Больничные листы — подтверждают заболевание с 10 марта 2023 г. Он отозвал заявление об увольнении 17 марта 2023 г., сославшись на болезнь (ишемический инсульт), но работодатель проигнорировал это.	Увольнение проведено в соответствии с Трудовым кодексом.

В рамках данного дела была проведена судебная комплексная психолого-психиатрическая экспертиза.

Ключевые выводы экспертизы:

На 9 марта 2023 г. работник не находился в состоянии, которое лишало бы его возможности осознавать характер своих действий и руководить ими. Также у него не было иного состояния, которое могло бы повлиять на свободу волеизъявления.

После 14 марта 2023 г.: 14 марта он перенёс ишемический инсульт. После этого события у него были выявлены лёгкие когнитивные расстройства (нарушения памяти, мышления, концентрации).

Суд первой инстанции отказал в удовлетворении требований:

Заявление об увольнении было добровольным волеизъявлением работника.

- Суд руководствовался ч. 1 ст. 80 ТК РФ и пп. "а" п. 22 Постановления Пленума ВС РФ №2 от 17.03.2004, где указано, что увольнение по инициативе работника допустимо только при добровольности его волеизъявления.

- Установил факт: Работник лично написал и подал заявление 9 марта 2023 г. с просьбой уволить его с 10 марта 2023 г.

- Отверг довод работника о принуждении. Суд счел, что записи на приказе ("написать принудили") и последующие заявления об отзыве недостаточны для доказательства факта давления со стороны работодателя на момент подачи заявления. Бремя доказывания принуждения лежит на работнике (ст. 56 ГПК РФ).

- Работодатель не нарушил порядок увольнения. Суд отклонил довод о несоблюдении процедуры. Суд не стал углубляться в вопрос о том, выяснял ли работодатель мотивы увольнения в день подачи заявления и разъяснял ли право на отзыв. Фокус был на самом факте подачи заявления.

- Право отозвать заявление не было реализовано в установленный законом срок. Суд указал на ч. 4 ст. 80 ТК РФ: работник может отозвать заявление в любой момент до истечения срока предупреждения (14 дней). Установил: Заявление получено работодателем 9 марта. Отзыв (письмо от 17 марта) был получен после даты увольнения (10 марта). Отверг довод о своевременном отзыве. Суд посчитал, что даже находясь на больничном, работник имел возможность отозвать заявление до 10 марта (например, телефонным звонком, электронной почтой), но не сделал этого. Увольнение к этому моменту уже состоялось.

- Отверг требование о восстановлении как технически невозможное. Восстановление повлекло бы незаконное увольнение нового работника.

Апелляционным определением решение было отменено и принято новое в пользу Работника.

- Волеизъявление работника на увольнение 10 марта не было установлено и подтверждено. Статья 80 ТК РФ (части 3 и 4). Увольнение в день подачи заявления — особый случай, требующий либо соглашения сторон, либо уважительных причин, которые работодатель обязан проверить. П. 22 Постановления Пленума ВС РФ №2: добровольность волеизъявления — это не только формальная подача заявления, но и совокупность обстоятельств.

Первая инстанция ошибочно ограничилась констатацией факта наличия заявления, не исследовав качество и условия его подачи. Суд не проверил, было ли волеизъявление осознанным и информированным.

- Заявление от 9 марта само по себе не является безусловным доказательством желания уволиться именно 10 марта (в обход 2-недельного срока). Пометка на приказе («написать принудили») и последующие заявления об отзыве свидетельствуют о сомнениях в добровольности с самого начала.

- Работодатель нарушил порядок увольнения, не выполнив свои процессуальные обязанности.

Первая инстанция не дала оценки действиям работодателя после получения заявления. Суд не установил, выполнял ли ответчик обязанности по разъяснению прав и выяснению обстоятельств.

- Экспертиза не снимает с работодателя обязанности соблюдать процедуру.

- Отсутствие своевременного отзыва заявления не является основанием для увольнения с нарушением процедуры

Заявление об отзыве от 17 марта (направлено 21 марта) расценено как реакция работника, который, выйдя из острой фазы болезни, осознал последствия и попытался исправить ситуацию. Больничные листы подтверждают, что в период с 10 марта работник был нетрудоспособен, что дополнительно ставит под сомнение его истинное намерение прекратить работу именно в этот день.

- Принятие нового работника не препятствует восстановлению, если увольнение первоначального признано незаконным.

Кассационный суд оставил апелляционное определение в силе, указав, что работодатель не доказал соблюдение процедуры увольнения (не разъяснил право отозвать заявление, не выяснил причину увольнения в день подачи заявления).