

ВС РФ уточнил, что должно быть в приказе об увольнении за неисполнение обязанностей

Работник неоднократно нарушал дисциплину, за что ему каждый раз объявляли выговор. Однако в приказе об увольнении работодатель не описал, какой проступок сотрудника стал окончательным поводом его уволить.

Первая инстанция и апелляция не увидели нарушений в действиях работодателя, однако ВС РФ отправил дело на новое рассмотрение. Этому посвящено [Определение Верховного Суда РФ от 12.03.2018 N 18-КГ17-290](#).

Чтобы уволить сотрудника по [п. 5 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ, нужно соблюдать [порядок](#) привлечения его к ответственности. Поэтому в приказе об увольнении необходимо указывать конкретное нарушение трудовых обязанностей, за которое работник наказан.

Напомним, уже сложилась практика, когда суды [признают](#) увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконным из-за того, что работодатель не указал в приказе, какой проступок совершил сотрудник.

Еще по теме

Правильно оформить повторное нарушение работником своих обязанностей поможет [Путеводитель по кадровым вопросам. Дисциплинарные взыскания. Замечание, выговор, увольнение](#)