Особенности расторжения трудового договора при неоднократном неисполнении работником, имеющим дисциплинарное взыскание, без уважительных причин трудовых обязанностей

Работник может быть уволен по указанному основанию при условии неоднократности (два и более раз) его привлечения к дисциплинарной ответственности. Неоднократным будет привлечение к ответственности как в случае продолжения работником своего неправомерного поведения (например, при уклонении от прохождения обязательного медосмотра), так и в случае совершения нового нарушения, никак не связанного с первым, (например, опоздания на работу).

Для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работник должен иметь не снятое или не погашенное дисциплинарное взыскание (замечание, выговор). Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания, поскольку взыскание погашается.

***Информация подготовлена прокуратурой Александровского района Томской области***