

Правовой разбор: увольнение кассира торговой сети по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при наличии трёх объяснительных об опозданиях на 5-10 минут

1. Краткая постановка вопроса

Работница торговой сети (кассир) трижды давала письменные объяснительные по фактам опозданий на 5-10 минут; сами опоздания имели место более месяца назад; работодатель в настоящее время угрожает увольнением. Требуется установить, вправе ли работодатель расторгнуть трудовой договор по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), и какие правовые версии возможны в зависимости от скрытых обстоятельств (наличие/отсутствие приказа о взыскании, дата «обнаружения» проступка, характер опозданий, статус работницы).

Оговорка о методике. Формулировка вопроса допускает несколько прочтений. Ниже разбираются **все существенные версии**, включая конкурирующие позиции работодателя, без выбора одной из них. Одновременно приводится несколько редакций ст. 193 ТК РФ: в источнике 1 и 9 приведена редакция до изменений 2006 года («затребовать объяснение в письменной форме», «отказ работника»), в источниках 3, 4, 7, 8 — действующая редакция («письменное объяснение», «если по истечении двух рабочих дней... не предоставлено», «непредоставление объяснения»). Разбор ведётся по **действующей редакции** ст. 193 ТК РФ (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 № 90-ФЗ и от 03.08.2018 № 304-ФЗ).

2. Исходная нормативная рамка

- Ст. 192 ТК РФ** — замечание и выговор являются дисциплинарными взысканиями; увольнение по соответствующим основаниям также относится к дисциплинарным взысканиям. Часть 4 ст. 192 ТК РФ запрещает применение взысканий, не предусмотренных федеральными законами,

уставами и положениями о дисциплине; часть 5 обязывает учитывать тяжесть проступка и обстоятельства его совершения.

2. **Ст. 193 ТК РФ** — порядок применения взысканий: истребование объяснения (часть 1), акт при непредоставлении объяснения (части 1–2), месячный срок со дня обнаружения проступка с исключением времени болезни и отпуска (часть 3), шестимесячный (двухлетний по ревизии/аудиту, трёхлетний по антикоррупционным основаниям) предел со дня совершения проступка (часть 4), правило «одно взыскание за один проступок» (часть 5), объявление приказа под расписку в течение трёх рабочих дней (часть 6), право обжалования в ГИТ или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (часть 7).
3. **Ст. 194 ТК РФ** — взыскание действует один год, может быть снято досрочно.
4. **Ст. 81 ч. 1 п. 5 ТК РФ** — основание увольнения; **ч. 5 ст. 81 ТК РФ** — запрет увольнения по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
5. **Разъяснения Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»** — пп. 23, 33, 34, 35, 52, 53 (бремя доказывания на работодателе, условия увольнения по п. 5, проверка сроков и соразмерности).
6. **Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020).**

Отдельно отмечаю: приведённые в правовом контексте Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства (ФЗ от 08.03.2011 № 35-ФЗ), а также акты о дисциплинарной ответственности прокурорских работников (Указ Президента РФ № 705, № 296) и сотрудников органов внутренних дел (ст. 51 ФЗ от 07.07.2025 № 196-ФЗ) **к кассиру торговой сети не применяются**. Ст. 192 ч. 2 ТК РФ допускает установление дополнительных взысканий только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников; к работникам розничной торговли такие уставы не приняты. Эти источники использованы лишь как иллюстрация конструкции «срок наложения взыскания» и на выводы не влияют.

3. Раздел I. Объяснительная записка не является дисциплинарным взысканием

3.1. Норма

Легальная дефиниция дисциплинарного проступка дана в ч. 1 ст. 192 ТК РФ: неисполнение или ненадлежащее исполнение работником **по его вине** возложенных на него трудовых обязанностей. Исчерпывающий перечень взысканий для работников, на которых не распространяются уставы о дисциплине, — ч. 1 ст. 192 ТК РФ: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям.

Письменное объяснение — это **не взыскание**, а способ реализации права работника на защиту, предусмотренный ч. 1 ст. 193 ТК РФ. Объяснительная не порождает правовых последствий сама по себе; она лишь фиксирует позицию работника и (или) является доказательством осведомлённости работодателя о факте. Приказ о взыскании — единственная форма, которой проступок превращается во «взыскание» (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

3.2. Версия А (базовая, наиболее вероятная): приказов о взыскании не издавалось

Ключевое условие увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ прямо названо в норме: работник должен **иметь дисциплинарное взыскание**. Пункт 33 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 разъясняет: работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ **при условии**, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно **не снято и не погашено**.

Отсюда следует двойное требование: - **субъектное** — у работника должно быть действующее взыскание; - **темпоральное** — новое (повторное) нарушение должно быть совершено **после** применения взыскания. Три опоздания, все совершённые до издания любого приказа, не образуют «неоднократности» в смысле п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: неоднократность предполагает нарушение, допущенное при наличии уже наложенного и не снятого взыскания.

3.3. Практический вывод по версии А

Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при отсутствии изданного приказа о взыскании (замечание/выговор) юридически невозможно. Три объяснительные — это лишь материал, который работодатель вправе

использовать как доказательство при наложении взыскания, но они не заменяют приказ и не создают состояния «имеет дисциплинарное взыскание». Угроза увольнения в такой ситуации безосновательна.

3.4. Версия Б: приказ (приказы) о взыскании всё же издавались

Тогда необходимо проверить **законность самого приказа** (см. Раздел II). Если приказ издан за пределами срока, установленного ст. 193 ТК РФ, — он незаконен и не может служить основанием для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, поскольку отсутствует юридически действительное «предшествующее взыскание». Соответствующее лицо вправе оспорить такой приказ в ГИТ или суде (ч. 7 ст. 193, ст. 391 ТК РФ; срок — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права, ч. 1 ст. 392 ТК РФ).

Если приказ издан в пределах месячного срока и работница с ним ознакомлена (либо составлен акт об отказе — ч. 6 ст. 193 ТК РФ), взыскание действительно; но для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодателю всё равно необходимо **новое** нарушение, совершённое после наложения взыскания и до истечения года (ст. 194 ТК РФ).

3.5. Версия В: приказ издан «задним числом» именно сейчас, под угрозой увольнения

Такая практика встречается, но она не спасает работодателя: приказ, изданный за пределами месячного срока (ч. 3 ст. 193 ТК РФ), незаконен независимо от даты, указанной на бланке. Суд проверяет фактическую дату издания и дату ознакомления работника (ч. 6 ст. 193 ТК РФ), а также дату, с которой о проступке стало известно уполномоченному лицу. Изготовление документа задним числом относится к обстоятельствам, подлежащим доказыванию в порядке ст. 56 ГПК РФ, и при подтверждении влечёт неблагоприятные последствия для работодателя (вплоть до административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ при выявлении нарушения трудового законодательства).

4. Раздел II. Месячный срок применения взыскания: опоздания «больше месяца назад»

4.1. Норма

Часть 3 ст. 193 ТК РФ: дисциплинарное взыскание применяется **не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка**, не считая времени болезни

работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников.

Часть 4 ст. 193 ТК РФ: взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка (двух лет — по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки; трёх лет — по антикоррупционным основаниям). Для кассира торговой сети актуальны общий шестимесячный и, теоретически, двухлетний пределы (при проведении инвентаризации/ревизии — но только применительно к проступкам, выявленным такой проверкой, а не к опозданиям).

Правило «одно взыскание за один проступок» (ч. 5 ст. 193 ТК РФ) означает, что за каждое из трёх опозданий может быть применено **отдельное** взыскание и по каждому срок исчисляется самостоятельно.

4.2. Что считать «днём обнаружения проступка» — конкурирующие подходы

Подход 1 (преобладающий). Днём обнаружения считается день, когда о проступке стало известно **непосредственному руководителю работника** (руководителю структурного подразделения, начальнику смены, администратору магазина), в подчинении которого работник находится по работе, независимо от того, когда об этом узнал руководитель, обладающий правом наложения взыскания (директор, генеральный директор). Именно объяснительные записки здесь работают против работодателя: их истребование само по себе доказывает, что о проступке было известно в соответствующий момент.

Подход 2 (встречается в практике нижестоящих судов). Срок исчисляется с того дня, когда о проступке узнало **лицо, наделённое правом применять дисциплинарные взыскания** (руководитель организации, а при делегировании — иное уполномоченное лицо). Этот подход работодатель может использовать как «спасательный»: «директор узнал о систематических опозданиях только сейчас, из докладной записки».

Применимость каждого подхода. Подход 2 применяется, когда речь идёт о проступке, выявленном по результатам проверки вышестоящим органом управления, либо когда в организации существует многоуровневая система фиксации нарушений с обязательным докладом наверх. Подход 1 применяется в типовых ситуациях, когда линейный руководитель непосредственно наблюдает нарушение и сам истребует объяснение. В рассматриваемом деле, судя по факту истребования объяснительных, работает Подход 1, но

работодатель может попытаться опереться на Подход 2 — это следует учитывать при оценке перспектив спора.

Важно: из месячного срока исключается время болезни работника и время пребывания в отпуске (любом — ежегодном, учебном, без сохранения заработной платы, если он оформлен надлежащим образом), а также время на учёт мнения представительного органа. Время нахождения в командировке для обычных работников из этого срока **не исключается** (в отличие, например, от ст. 51 ФЗ от 07.07.2025 № 196-ФЗ для сотрудников ОВД, где командировка прямо исключена). Это следует проверить: если работница болела или была в отпуске в течение месяца после опоздания, срок удлиняется на соответствующие дни.

4.3. Версия «длящийся проступок»

Работодатель может утверждать, что опоздания носят характер **длящегося** нарушения (систематическое нарушение режима рабочего времени), в связи с чем срок течёт непрерывно и «день обнаружения» постоянно обновляется. Эта позиция противоречит структуре ст. 193 ТК РФ, где срок привязан к **проступку** (ч. 3, 5), а не к «поведению в целом». Опоздание на 5–10 минут в конкретную дату — это окончанный проступок, совершённый в конкретный день; он не является длящимся, поскольку нарушение режима прекращается с началом фактической работы. Длящийся характер признаётся, например, за неисполнением обязанности, сохраняющейся во времени (непредставление отчёта, непринятие мер), но не за единичным опозданием.

Практический вывод. Если по каждому из трёх опозданий с даты, когда о нём стало известно непосредственному руководителю, прошло **более одного месяца**, и в этот период работница не была на больничном и в отпуске, — **срок применения взыскания истёк**, и ни замечание, ни выговор, ни тем более увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за эти опоздания применить нельзя. Это самостоятельное основание, блокирующее увольнение, независимо от того, издавались ли приказы ранее.

5. Раздел III. Соразмерность: опоздание на 5–10 минут как основание увольнения

5.1. Норма

Часть 5 ст. 192 ТК РФ: при наложении дисциплинарного взыскания **должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при**

которых он был совершён. Пункт 34 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 обязывает работодателя представить доказательства не только факта проступка, но и того, что при наложении взыскания учитывались тяжесть проступка, обстоятельства его совершения, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Пункт 53 того же Постановления: увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ относится к дисциплинарным взысканиям, поэтому производится с соблюдением процедуры, установленной ст. 193 ТК РФ.

5.2. Две практические позиции

Позиция «увольнение несоразмерно». Опоздание на 5–10 минут носит формальный характер, не повлекло имущественного ущерба, не связано с неисполнением трудовой функции (кассир фактически исполняет обязанности с момента начала работы), не создало угрозы охраняемым интересам работодателя. При таких обстоятельствах увольнение — крайняя мера дисциплинарной ответственности (замечание / выговор — предшествующие ступени шкалы взысканий) — признаётся несоразмерным, а приказ о восстановлении на работе подлежит удовлетворению. Дополнительный аргумент — правовые позиции Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 (п. 34) и Обзор Президиума ВС РФ от 09.12.2020, где подчёркивается, что увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является мерой, применяемой при явном нежелании работника исполнять обязанности, а не за единичные или формальные нарушения.

Позиция «увольнение допустимо». Работодатель может ссылаться на: систематичность нарушений (три и более факта), специфику должности кассира (работа с денежной наличностью, сменный график, открытие смены строго по времени, ст. 103 ТК РФ), прямое закрепление обязанности соблюдать рабочее время в ПВТР (ст. 189, 190 ТК РФ) и трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ), ознакомление работника с локальными актами под роспись (ст. 22, 68 ТК РФ). Но даже эта позиция **не устраняет** требований п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и ст. 193 ТК РФ о наличии предшествующего взыскания и о соблюдении сроков. Сама по себе систематичность не заменяет «наличие дисциплинарного взыскания».

Когда применяется какая позиция. Позиция «увольнение допустимо» имела бы шансы, если бы: (а) ранее уже был издан законный приказ о замечании/выговоре; (б) после него работница допустила новое нарушение; (в) нарушение было существенным (например, открытие смены с опозданием, приведшее к простою кассового узла или недостатке); (г) увольнение было

оформлено с соблюдением всех процедур. При отсутствии хотя бы одного элемента применяется позиция «увольнение несоразмерно/незаконно».

5.3. Практический вывод

Даже при наличии действующего взыскания увольнение за опоздания на 5–10 минут без имущественных последствий оценивается судами как несоразмерное. При отсутствии действующего взыскания вопрос о соразмерности вообще не достигается — увольнение незаконно по формальному основанию. Применение более мягкого взыскания (замечание, выговор) в рассматриваемой ситуации **уже невозможно** из-за истечения месячного срока (Раздел II), если только опоздания не были обнаружены в пределах последнего месяца.

6. Раздел IV. Процедурные требования, которые должен соблюсти работодатель

Даже при наличии законного основания увольнение будет признано незаконным при нарушении процедуры. Проверке подлежат:

1. **Истребование письменного объяснения** — ч. 1 ст. 193 ТК РФ. Объяснение должно быть затребовано до применения взыскания; при непредоставлении в течение двух рабочих дней составляется акт (ч. 1–2 ст. 193 ТК РФ). В рассматриваемом деле это требование, судя по вопросу, соблюдено, однако: если объяснения давались, но работодатель истребует их повторно «под увольнение», — это не исправляет истечение срока.
2. **Соблюдение месячного и шестимесячного сроков** — ч. 3, 4 ст. 193 ТК РФ (Раздел II).
3. **Одно взыскание за один проступок** — ч. 5 ст. 193 ТК РФ.
4. **Ознакомление с приказом под расписку в течение трёх рабочих дней** со дня издания; при отказе — акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).
5. **Запрет увольнения в период временной нетрудоспособности и в отпуске** — ч. 5 ст. 81 ТК РФ.
6. **Запрет увольнения беременной женщины** по инициативе работодателя, кроме ликвидации организации — ч. 1 ст. 261 ТК РФ.
7. **Учёт мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации** — если работница является членом профсоюза, увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с соблюдением ст. 373 ТК РФ (ч. 2 ст. 82 ТК РФ прямо называет п. 5 в числе оснований). Нарушение этой процедуры — самостоятельное основание для восстановления на работе.

8. **Для женщин, имеющих детей до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребёнка до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих таких детей без матери** — ч. 4 ст. 261 ТК РФ формально допускает увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (п. 5 прямо включён в перечень исключений), однако суды в силу разъяснений Постановления Пленума ВС РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями...» проверяют соблюдение порядка увольнения особенно тщательно. Наличие указанного статуса резко снижает шансы работодателя на успех в споре.
9. **Учёт тяжести проступка и обстоятельств** — ч. 5 ст. 192 ТК РФ, п. 34 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2.
10. **Оформление увольнения** — ст. 84.1 ТК РФ (приказ, трудовая книжка, выдача копий документов по письменному заявлению работника), ст. 140 ТК РФ (окончательный расчёт в день увольнения), ст. 127 ТК РФ (компенсация за неиспользованный отпуск).

7. Раздел V. Специфика должности кассира торговой сети

7.1. Режим рабочего времени и график сменности

Рабочее время кассира в торговой сети, как правило, регулируется графиком сменности. Согласно ч. 4 ст. 103 ТК РФ графики сменности доводятся до сведения работников **не позднее чем за один месяц до введения их в действие**. Если опоздание было вызвано тем, что работница не была своевременно уведомлена об изменении графика (смены начала работы), нарушение со стороны работника отсутствует, поскольку у работника не возникла обязанность явиться к иному времени.

Обязанность соблюдать режим рабочего времени должна быть закреплена в правилах внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ), трудовом договоре (ст. 57 ТК РФ) и должностной инструкции/локальном акте, с которыми работник ознакомлен под роспись (ст. 22, 68 ТК РФ). Отсутствие такого закрепления или отсутствие ознакомления — самостоятельный довод в пользу работницы (п. 34 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2).

7.2. Договор о полной материальной ответственности

Если с работницей заключён договор о полной материальной ответственности (ст. 244, 245 ТК РФ), это **не является** основанием для увольнения по п. 5 ч. 1

ст. 81 ТК РФ за опоздания. Утрата доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) — самостоятельное основание, применимое к виновным действиям, дающим основания для утраты доверия (например, недостача, хищение), а не к нарушению режима рабочего времени. Смещение оснований — типичная ошибка работодателя, влекущая восстановление на работе.

7.3. Уважительные причины опоздания

Дисциплинарный проступок предполагает вину (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Уважительные причины (болезнь, необходимость сопровождения ребёнка в медицинское учреждение, авария на транспорте, иные чрезвычайные обстоятельства, подтверждённые документально) исключают вину. Если в объяснительных работница указывала уважительные причины, работодатель обязан их проверить и дать им оценку; игнорирование этого обстоятельства — довод в пользу работницы.

8. Раздел VI. Что делать работнице: пошаговый алгоритм

8.1. Если увольнение ещё не состоялось (ситуация «грозит»)

1. **Письменно запросить документы** (заявление в произвольной форме, с отметкой о вручении или направлением по почте с описью вложения): - копии всех приказов о наложении дисциплинарных взысканий за весь период работы; - копии актов, докладных записок, объяснительных; - правила внутреннего трудового распорядка, положение о дисциплине, должностную инструкцию; - графики сменности за спорный период; - трудовой договор и дополнительные соглашения. Основание — ст. 62 ТК РФ (обязанность выдать копии документов, связанных с работой, не позднее трёх рабочих дней со дня подачи письменного заявления).
2. **Оценить статус:** беременность (ч. 1 ст. 261 ТК РФ), ребёнок до трёх лет / одинокая мать с ребёнком до 14 лет (ч. 4 ст. 261 ТК РФ), членство в профсоюзе (ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК РФ), нахождение на больничном или в отпуске (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).
3. **Письменные объяснения по новым требованиям давать не «на бегу»**, а с указанием всех уважительных причин и с приложением подтверждающих документов; копию объяснения оставлять себе (с отметкой о принятии либо направлять почтой).
4. **Не подписывать «по собственному желанию»** и не подписывать приказ о взыскании/увольнении без письменного несогласия. При ознакомлении с

приказом — указывать «не согласна, буду обжаловать» либо составлять отдельное заявление о несогласии.

5. **Фиксировать обстоятельства:** даты и время разговоров, содержание угроз, свидетели. Допустимая доказательственная база формируется в порядке ст. 55, 56 ГПК РФ.
6. **Обратиться в государственную инспекцию труда** (ст. 352, 356, 357 ТК РФ) и/или в прокуратуру; ГИТ вправе выдать обязательное для исполнения предписание об устранении нарушения, в том числе о недопустимости увольнения. Также — в выборный орган профсоюзной организации, если она есть.

8.2. Если увольнение состоялось

1. **Срок обращения в суд — один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). Пропуск срока при наличии уважительных причин может быть восстановлен судом (ч. 5 ст. 392 ТК РФ). Оспаривание самого дисциплинарного взыскания (если оно наложено) — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении права (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).
2. **Исковые требования:** восстановление на работе; взыскание среднего заработка за всё время вынужденного прогула (ч. 2 ст. 394 ТК РФ); компенсация морального вреда (ст. 237 ТК РФ); при наличии — проценты по ст. 236 ТК РФ при задержке выплат; признание приказа о взыскании незаконным.
3. **Освобождение от судебных расходов** — ст. 393 ТК РФ: при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов.
4. **Бремя доказывания на работодателе:** п. 23 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2 — обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка возлагается на работодателя (в развитие ст. 56 ГПК РФ).
5. **Немедленное исполнение решения о восстановлении на работе** — ст. 211 ГПК РФ.
6. **Параллельно** — жалоба в ГИТ (ст. 356–357 ТК РФ) и прокуратуру; при выявлении нарушения трудового законодательства возможно привлечение работодателя к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.

9. Практический вывод по каждой версии

№	Версия (что фактически произошло)	Правовая оценка	Практический вывод
1	Объяснительные есть, приказов о взыскании нет; все опоздания — более месяца назад	Нарушены п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (нет взыскания) и ч. 3 ст. 193 ТК РФ (истёк срок)	Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ незаконно ; приказ подлежит отмене, работница — восстановлению
2	Приказ о замечании/выговоре издан в срок (в пределах месяца после опоздания), после него новых нарушений не было	Основание увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ отсутствует (нет повторного нарушения)	Угроза увольнения сейчас незаконна ; риск возникает только при новом нарушении в течение года (ст. 194 ТК РФ)
3	Приказ издан «задним числом» или за пределами месячного срока	Приказ незаконен (ч. 3, 6 ст. 193 ТК РФ); служить основанием не может	Обжаловать приказ в ГИТ/суд; при увольнении — восстановление
4	Работодатель ссылается на «длящийся» характер опозданий	Каждое опоздание — самостоятельный оконченный проступок, у каждого свой срок	Позиция работодателя несостоятельна; срок по каждому факту рассчитывается отдельно
5	Работодатель ссылается на исчисление срока с момента, когда о нарушении узнал директор	Возможный, но спорный подход; применяется при многоуровневой системе фиксации	Требовать доказательств даты доведения информации до директора; сопоставлять с датами объяснительных
6	У работницы уважительные причины опозданий, подтверждённые документами	Отсутствует состав дисциплинарного проступка (ч. 1 ст. 192 ТК РФ)	Взыскание/увольнение незаконно независимо от процедуры
7	Опоздание вызвано несвоевременным	Нарушение ч. 4 ст. 103 ТК РФ работодателем	Вина работницы отсутствует; взыскание незаконно

№	Версия (что фактически произошло)	Правовая оценка	Практический вывод
	доведением графика сменности		
8	Работница беременна	Абсолютный запрет увольнения по инициативе работодателя, кроме ликвидации (ч. 1 ст. 261 ТК РФ)	Увольнение незаконно без обсуждения остальных доводов
9	Работница — член профсоюза, мнение профкома не запрашивалось	Нарушение ч. 2 ст. 82, ст. 373 ТК РФ	Самостоятельное основание для восстановления на работе
10	Увольнение производится в период больничного/отпуска	Прямой запрет ч. 5 ст. 81 ТК РФ	Увольнение незаконно

Итоговый ответ на поставленный вопрос. По общему правилу (версия 1) работодатель **не вправе** уволить кассира по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ на основании трёх объяснительных об опозданиях на 5–10 минут, поскольку: (а) объяснительная не является дисциплинарным взысканием, а п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ требует наличия ранее наложенного и не снятого взыскания; (б) месячный срок применения взыскания по ч. 3 ст. 193 ТК РФ истёк, если с момента обнаружения каждого опоздания прошло более месяца без периодов болезни/отпуска; (в) увольнение за столь незначительные проступки несоразмерно (ч. 5 ст. 192 ТК РФ; п. 34 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Каждое из этих обстоятельств самостоятельно блокирует увольнение. Исключения (версии 2, 5, 8–10) требуют проверки скрытых фактов и при их подтверждении меняют вывод только в сторону усиления защиты работницы либо сужения её перспектив при уже состоявшемся законном взыскании и новом последующем нарушении.

10. Список использованных нормативных источников и судебной практики

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации — ст. 3, 8, 21, 22, 57, 62, 68, 81 (ч. 1 п. 5, ч. 5), 82 (ч. 2), 84.1, 103 (ч. 4), 127, 140, 189, 190, 191, 192, 193, 194, 236, 237, 244, 245, 261 (ч. 1, 4), 352, 356, 357, 373, 391, 392, 393, 394.
2. Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (в части изменения редакции ст. 192, 193 ТК РФ).
3. Федеральный закон от 03.08.2018 № 304-ФЗ (в части изменения ч. 4 ст. 193 ТК РФ — трёхлетний срок по антикоррупционным основаниям).
4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях — ст. 5.27.
5. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации — ст. 55, 56, 211.
6. Федеральный закон от 08.03.2011 № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» — **не применяется** к кассиру торговой сети (приведён в контексте как иллюстрация института дисциплинарной ответственности; ст. 5, п. 3).
7. Указ Президента Российской Федерации от 06.10.2025 № 705 (ст. 41-7), Указ Президента Российской Федерации от 04.05.2026 № 296 (ст. 41-7) — дисциплинарная ответственность прокурорских работников; **не применяются**.
8. Федеральный закон от 07.07.2025 № 196-ФЗ, ст. 51 — дисциплинарная ответственность сотрудников органов внутренних дел; **не применяется**.
9. Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (текст ст. 192, 193 ТК РФ в актуальной редакции; опубликован на publication.pravo.gov.ru).

Судебная практика и разъяснения

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» — пп. 23, 33, 34, 35, 52, 53.
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и лиц, осуществляющих уход за детьми» — в части увольнения женщин с семейными обязанностями (ст. 261 ТК РФ).

-
3. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 09.12.2020).

Электронные источники правовой информации

1. ИПС «Законодательство России» — pravo.gov.ru (тексты ТК РФ и федеральных законов).
2. Официальный интернет-портал правовой информации — publication.pravo.gov.ru.

