

Правовой разбор: отказ от соглашения сторон, дисциплинарные взыскания «задним числом» и риск увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

1. Краткая постановка вопроса

Работнику предлагают подписать соглашение о расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ч. 1 ст. 77, ст. 78 ТК РФ) «под двумя докладными», содержание которых работник считает частично недостоверным; разбираться в обстоятельствах работодатель не намерен. Одновременно работнику угрожают увольнением «по статье» — при двух выговорах, тогда как: (а) с приказами о выговорах работник под роспись не ознакомлен; (б) должностные обязанности (должностная инструкция/ локальный акт) подписаны только через три месяца после приёма на работу; (в) работодатель требует подписать документы датой, соответствующей дню приёма на работу, то есть «задним числом». Работник спрашивает: вправе ли он отказаться от соглашения сторон и уволиться по собственному желанию; не «подделают» ли выговоры и приказ, если он уйдёт по собственному желанию; и насколько реальна угроза увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Ниже разобраны все существенные правовые версии: отказ от соглашения сторон; увольнение по собственному желанию; недействительность дисциплинарных взысканий, наложенных с нарушением процедуры; значение ознакомления с локальными актами и «задним числом»; перспективы и порядок оспаривания возможного увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Важная оговорка о редакциях. В приведённой нормативной базе фигурируют две редакции ст. 193 ТК РФ: «классическая» (в ней прямо закреплено, что приказ о взыскании объявляется работнику под расписку в течение трёх рабочих дней и что взыскание может быть обжаловано в ГИТ или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров) и редакция по Федеральному закону от 15.12.2025 № 474-ФЗ, в которой этих двух абзацев в приведённом тексте нет. Обе версии ниже разобраны отдельно; перед подготовкой процессуальных документов текст ст. 193 ТК РФ следует сверить с актуальной редакцией (СПС/ИПС «Законодательство России», pravo.gov.ru).

2. Возможные прочтения ситуации, которые разбираются раздельно

Формулировка запроса допускает несколько юридически разных фактических конфигураций, и каждая влечёт свои последствия:

- **Версия 1.** Соглашение сторон ещё **не подписано** — работодатель только предлагает, работник размышляет.
- **Версия 2.** Соглашение сторон **уже подписано**, но работник хочет «переиграть» на увольнение по собственному желанию.
- **Версия 3.** Трудовой договор заключён со **спортсменом или тренером** (тогда применяется специальная ст. 348.12 ТК РФ).
- **Версия 4.** Соглашение (или заявление) подписано **под давлением** угрозы увольнения «по статье».
- **Версия 5.** Работник **не подписывает** соглашение, и работодатель реализует угрозу — увольняет по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Каждая версия далее рассматривается отдельно.

3. Аспект А. Вправе ли работник отказаться от соглашения сторон и уволиться по собственному желанию

3.1. Правовая природа расторжения по соглашению сторон

Основание увольнения «по соглашению сторон» — п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и ст. 78 ТК РФ. Соглашение сторон по своей природе — **двусторонняя сделка**: она требует свободного волеизъявления **обеих** сторон. Юридические последствия наступают только при совпадении воль.

Ключевое разъяснение: при рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон, следует учитывать, что **аннулирование договорённости относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника** (п. 20 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Из этого следуют два практических вывода:

1. Пока соглашение **не подписано** — у работника нет никакой обязанности его подписывать. Отсутствие подписи работника означает отсутствие

соглашения (нет сделки — нет основания увольнения по ст. 78 ТК РФ).

Работодатель **не может** применить ст. 78 ТК РФ в одностороннем порядке: это не основание, применяемое по инициативе работодателя.

2. После подписания соглашения **односторонний отказ** от него невозможен. Работник не вправе «передумать» в одностороннем порядке, ссылаясь на то, что увольнение по собственному желанию для него удобнее, — нужно **взаимное** согласие (п. 20 Постановления Пленума № 2).

3.2. Право на увольнение по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ)

Увольнение по инициативе работника — самостоятельное основание: п. 3 ч. 1 ст. 77, ст. 80 ТК РФ. Это **одностороннее распорядительное право работника**: согласие работодателя на увольнение по собственному желанию не требуется.

Правила ст. 80 ТК РФ:

- работник предупреждает работодателя письменно **не позднее чем за две недели**, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом (ч. 1 ст. 80);
- по соглашению сторон договор может быть расторгнут **и до истечения** двухнедельного срока (ч. 2 ст. 80 ТК РФ);
- если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию, установленное нарушение работодателем трудового законодательства, локальных актов, коллективного договора, соглашения, трудового договора), работодатель **обязан** расторгнуть договор в срок, указанный работником (ч. 3 ст. 80 ТК РФ). Это важная «ускоренная» опция, если работник может документально подтвердить нарушение работодателем его трудовых прав;
- до истечения срока предупреждения работник вправе **отозвать** заявление (ч. 4 ст. 80 ТК РФ), кроме случая, когда на его место в письменной форме приглашён другой работник, которому в силу закона не может быть отказано в заключении трудового договора (п. 5 ч. 1 ст. 77, ст. 64 ТК РФ);
- если по истечении срока предупреждения договор не расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие договора продолжается (ч. 5 ст. 80 ТК РФ).

3.3. Версия 1: соглашение не подписано

Вывод: работник вправе отказаться от подписания и вправе подать заявление об увольнении по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ). Никаких

неблагоприятных правовых последствий сам по себе отказ от подписания соглашения не влечёт: принудительный труд запрещён (ст. 4 ТК РФ), а условия соглашений, ограничивающие права работника по сравнению с законом, не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ). Никакие «докладные» и «выговоры» не превращают ст. 78 ТК РФ в инструмент принудительного увольнения.

3.4. Версия 2: соглашение подписано

Вывод: изменение основания увольнения в одностороннем порядке невозможно (п. 20 Постановления Пленума № 2). Однако сохраняются два пути:

- **Аннулирование по взаимному согласию** (то есть с письменного согласия работодателя) — п. 20 Постановления Пленума № 2;
- **Оспаривание увольнения** как совершённого под влиянием понуждения (см. Версию 4) — с требованием о восстановлении на работе либо об изменении формулировки основания увольнения (ч. 3–4 ст. 394 ТК РФ).

Практически: если соглашение подписано «добровольно», а работник лишь потом понял, что «прогадал», суд, скорее всего, откажет в изменении основания увольнения. Если же он подписал его под угрозой увольнения «по статье» — это уже порок воли, и он доказывается.

3.5. Версия 3: спортсмен / тренер

Если трудовой договор заключён со спортсменом или тренером, действует **специальная** ст. 348.12 ТК РФ:

- предупреждение о расторжении по собственной инициативе — письменно **не позднее чем за один месяц**, кроме случаев, когда договор заключён на срок менее четырёх месяцев (ч. 1 ст. 348.12 ТК РФ);
- в трудовом договоре с отдельными категориями спортсменов/тренеров может быть установлен **более длительный** срок предупреждения — если нормами общероссийской спортивной федерации (либо нормами профессиональной спортивной лиги) для этих категорий установлены ограничения (условия) перехода в другие клубы со сроками предупреждения свыше одного месяца; продолжительность срока определяется сторонами в соответствии с такими нормами (ч. 2 ст. 348.12 ТК РФ);
- в трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрена **денежная выплата** в пользу работодателя при расторжении договора по инициативе спортсмена без уважительных причин, а также при

расторжении по инициативе работодателя по основаниям, относящимся к дисциплинарным взысканиям (ч. 3 ст. 348.12 во взаимосвязи с ч. 3 ст. 192 ТК РФ, которая относит к дисциплинарным взысканиям увольнение по ст. 348.11 ТК РФ).

Вывод для Версии 3: отказ от соглашения сторон и увольнение по собственному желанию возможны, но: (а) срок предупреждения — месяц (возможно, больше по договору); (б) существует риск денежной выплаты работодателю, если увольнение по собственной инициативе будет квалифицировано как совершённое без уважительных причин; (в) сама обязанность выплаты, установленная договором, должна оцениваться на предмет соответствия ст. 348.12 ТК РФ и не может ухудшать положение работника по сравнению с законом (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

3.6. Версия 4: понуждение к подписанию

Если заявление (или соглашение) подано/подписано под давлением, увольнение может быть признано незаконным. Прямая опора — п. 22 Постановления Пленума № 2: расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо лишь в случае, когда подача заявления об увольнении являлась **добровольным волеизъявлением** работника; если истец заявляет, что работодатель вынудил его подать заявление, эта обязанность доказывания распределяется между сторонами, а суд проверяет доводы работника.

Дополнительные опоры: запрет принудительного труда (ст. 4 ТК РФ), недействительность условий, ухудшающих положение работника (ч. 2 ст. 9 ТК РФ), обязанность работодателя соблюдать трудовое законодательство (ст. 22 ТК РФ).

Что фиксировать: дату и обстоятельства требования (кто, когда, при ком), аудиозапись разговора (см. раздел 6.5), свидетелей, переписку, факты «ускоренной» подготовки документов, датированных задним числом.

4. Аспект В. Правомерность выговора при нарушении процедуры

4.1. Обязательные условия законности дисциплинарного взыскания

Дисциплинарный проступок — неисполнение или ненадлежащее исполнение работником **по его вине** возложенных на него трудовых обязанностей (ч. 1 ст.

192 ТК РФ). Взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Применение взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине, не допускается (ч. 4 ст. 192 ТК РФ). При наложении взыскания **должны учитываться тяжесть проступка и обстоятельства, при которых он совершён** (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).

Порядок (ст. 193 ТК РФ) включает:

1. **Истребование письменного объяснения** до применения взыскания; если по истечении двух рабочих дней объяснение не представлено — составляется акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ). Непредставление объяснения не препятствует взысканию (ч. 2 ст. 193 ТК РФ).
2. **Сроки применения:** не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске и времени, необходимого на учёт мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).
3. **Предельные сроки:** не позднее шести месяцев со дня совершения проступка; по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — не позднее двух лет; по коррупционным нарушениям — не позднее трёх лет (ч. 4 ст. 193 ТК РФ). В эти сроки не включается время производства по уголовному делу.
4. **Одно взыскание за один проступок** (ч. 5 ст. 193 ТК РФ).
5. **Доведение приказа до работника.** В редакции ст. 193 ТК РФ, приведённой по ИПС «Законодательство России», прямо закреплено: приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику **под расписку в течение трёх рабочих дней** со дня его издания; при отказе работника подписать приказ составляется соответствующий акт; взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. **В редакции ст. 193 ТК РФ по Федеральному закону от 15.12.2025 № 474-ФЗ** (в приведённом тексте) эти абзацы отсутствуют, но сохранены правила о месячном/шестимесячном/двух- и трёхлетнем сроках и о единственности взыскания за один проступок. Независимо от редакции, обязанность довести до работника кадровое решение, затрагивающее его права, вытекает из ст. 22 ТК РФ, права работника на информацию, непосредственно связанную с его трудом (абз. 1 ч. 1 ст. 21 ТК РФ), и ст. 62 ТК РФ (копии документов, связанных с работой).

4.2. Версия А (жёсткая): любое нарушение процедуры влечёт незаконность взыскания

Позиция: ст. 193 ТК РФ императивно устанавливает порядок; несоблюдение любого его элемента — самостоятельное нарушение, влекущее признание приказа о взыскании незаконным. Особенно это касается **неистребования письменного объяснения** (ч. 1 ст. 193 ТК РФ): работодатель обязан доказать, что объяснение было затребовано; при отсутствии такого доказательства он лишается возможности ссылаться на соблюдение процедуры.

Когда применяется: когда работник вообще не получал требования о даче объяснений; когда приказ издан за пределами сроков ч. 3–4 ст. 193 ТК РФ; когда одним приказом «закрыты» два проступка (нарушение ч. 5 ст. 193 ТК РФ); когда взыскание наложено до истечения двух рабочих дней, отведённых на объяснение.

4.3. Версия Б (умеренная): оценивается существенность нарушения

Позиция: суд оценивает, повлияло ли конкретное процедурное нарушение на права работника (знал ли он о взыскании, имел ли возможность дать объяснение и обжаловать). Неознакомление с приказом само по себе не всегда влечёт отмену взыскания, если доказано, что работник о взыскании знал и мог его обжаловать. При этом неистребование объяснения и нарушение сроков практически всегда признаются существенными нарушениями.

Когда применяется: спор только о формальности — например, о подписи на приказе, при доказанном фактическом доведении приказа до сведения (ознакомление под видеозапись, по электронной почте с подтверждением, вручение копии на руки).

4.4. Версия В: работник сам не дал объяснений

Если работодатель объяснение **затребовал**, а работник его не представил, — это не порок процедуры (ч. 2 ст. 193 ТК РФ). Тогда спор смещается в доказывание **самого факта** проступка и **вины** работника.

4.5. Применительно к описанной ситуации

Утверждение «за выговоры я не расписывалась» работает в двух направлениях:

- если приказы о выговорах работнику **вообще не предъявлялись**, нарушен порядок доведения приказа (ст. 193 ТК РФ в редакции ИПС) — взыскания оспоримы как минимум по процедуре;
- если приказы предъявлялись, но работник отказался подписывать, работодатель обязан был составить акт — и именно этот акт (с датой, с подписями свидетелей) станет предметом проверки. Акт, составленный «одним днём» позже или без свидетелей, легко опровергается.

Отдельно: **докладная записка не является дисциплинарным взысканием**. Это лишь повод к проверке. Взыскание возникает только из приказа (ст. 192, 193 ТК РФ). Поэтому фраза работодателя «две докладные — значит два нарушения» юридически неверна, если по ним не изданы надлежащим образом оформленные приказы и если не соблюдены сроки ч. 3–4 ст. 193 ТК РФ.

5. Аспект С. Ознакомление с должностными обязанностями и документы «задним числом»

5.1. Обязанность ознакомить с локальными актами

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ). Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, не подлежат применению (ч. 4 ст. 8 ТК РФ); условия договоров, ухудшающие положение работника, не подлежат применению (ч. 2 ст. 9 ТК РФ).

Должностная инструкция — локальный акт, конкретизирующий трудовую функцию. Обязанность работника исполнять конкретные действия возникает лишь тогда, когда эта обязанность **возложена** на него (ст. 21, 22, 57 ТК РФ) и доведена до сведения.

5.2. Последствия подписания должностных обязанностей через три месяца

Позиция 1 (защитная для работника). На момент совершения вменяемых проступков соответствующая трудовая обязанность работнику под роспись не доводилась. Следовательно, отсутствует элемент состава дисциплинарного проступка — «возложенная на работника трудовая обязанность» (ч. 1 ст. 192 ТК РФ). Взыскание, наложенное за неисполнение обязанности, о которой работник не был ознакомлен, незаконно. Суд проверяет, какие именно обязанности были возложены и доведены (ст. 56, 67 ГПК РФ; ст. 22, 68 ТК РФ).

Позиция 2 (против работника). Обязанности могут вытекать не только из инструкции, но и из трудового договора, ПВТР, приказов, самой должности, а также из общеобязательных норм (например, требований охраны труда, ст. 214 ТК РФ). Если вменяемое бездействие связано с обязанностью, прямо закреплённой в трудовом договоре, отсутствие подписи на инструкции не спасёт.

Практический критерий: нужно точно сопоставить формулировку каждого вменяемого нарушения с конкретным документом и датой ознакомления по нему.

5.3. Подписание «тем числом, что устроена на работу» (обратное датирование)

Это ключевой факт, и он работает на работника:

- Документ, датированный более ранним числом, чем фактически составлен, искажает факты, имеющие юридическое значение (дата доведения обязанностей). Такое доказательство не отражает действительность и подлежит критической оценке (ст. 67 ГПК РФ).
- Заявление о подложности доказательства подаётся в письменной форме либо заносится в протокол; суд может назначить экспертизу (ст. 186 ГПК РФ). Для проверки давности изготовления документа, следов дописок, соответствия дат — назначается судебная техническая экспертиза документов и (при споре о подписи) почерковедческая экспертиза (ст. 79 ГПК РФ).
- Если работодатель требует подписать документ задним числом, работник вправе **не подписывать**. Подпись под документом, содержащим заведомо недостоверную дату, создаёт риск того, что в дальнейшем именно этим документом обоснуют законность взыскания.
- Если подпись всё же поставлена, полезно зафиксировать обстоятельства: собственный письменный документ (заявление/служебная записка о

фактической дате ознакомления), переписка, видеозапись, свидетельские показания.

5.4. Потенциальная квалификация действий работодателя

- **Дисциплинарная/административная:** нарушение трудового законодательства образует состав ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ; проверку проводят государственные инспекции труда (ст. 353, 354, 356, 357 ТК РФ).
- **Уголовно-правовая (оценочно, требует установления умысла и статуса лица):** подделка официального документа либо использование заведомо поддельного документа — ст. 327 УК РФ; служебный подлог — ст. 292 УК РФ (применима к должностным лицам; применимость к руководителю частной организации требует отдельной оценки по примечаниям к ст. 285 УК РФ). Для этого целесообразно обращение в прокуратуру и/или органы полиции с заявлением; итоговую квалификацию даёт следствие, а не работник.
- **Процессуальная:** признание доказательства подложным и его исключение (ст. 186 ГПК РФ).

5.5. Допустимость собственных аудиозаписей и съёмки

Аудиозапись разговора, в котором работник участвует лично, как правило, допустима как доказательство в трудовом споре; окончательная оценка — за судом (ст. 67 ГПК РФ). Ограничения касаются вмешательства в частную жизнь третьих лиц (ст. 152.2 ГК РФ, ст. 137 УК РФ), поэтому фиксировать следует **свои** разговоры с представителями работодателя по вопросам собственных трудовых прав, а не скрытую съёмку иных лиц.

6. Аспект D. Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ при двух выговорах

6.1. Состав основания

Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ — неоднократное неисполнение работником **без уважительных причин** трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Это дисциплинарное взыскание (ч. 3 ст. 192 ТК РФ), то есть увольнение по этому основанию требует соблюдения всей процедуры ст. 192–193 ТК РФ, включая истребование объяснения и соблюдение сроков.

6.2. Требования к «неоднократности» (разъяснения Пленума)

Из разъяснений, данных в пп. 33–35 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2, следует, что работодатель обязан доказать:

- **факт** совершения работником дисциплинарного проступка, за который последовало увольнение (либо продолжение неисполнения обязанностей после ранее наложенного взыскания);
- **наличие** ранее наложенного и на тот момент **не снятого и не погашенного** взыскания;
- **соблюдение** установленного порядка применения взысканий, в том числе сроков, предусмотренных ст. 193 ТК РФ;
- **учёт тяжести проступка и обстоятельств его совершения** (ч. 5 ст. 192 ТК РФ; см. также п. 53 Постановления Пленума № 2).

Погашение взыскания: если в течение года со дня применения взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, он считается не имеющим взыскания (ч. 1 ст. 194 ТК РФ); возможно досрочное снятие (ч. 2 ст. 194 ТК РФ).

Обязанность доказывания законности увольнения и соблюдения порядка возлагается на работодателя (п. 23 Постановления Пленума № 2).

6.3. Версия «увольнение незаконно»

Совокупность признаков, при которой увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не выстоит:

1. Приказы о выговорах наложены **с нарушением порядка** (не затребовано письменное объяснение — ч. 1 ст. 193 ТК РФ; нарушены сроки — ч. 3–4 ст. 193 ТК РФ; наложено два взыскания за один проступок — ч. 5 ст. 193 ТК РФ). Взыскание, наложенное с нарушением порядка, **не может быть учтено** как «имеющееся взыскание» для целей п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.
2. После последнего взыскания работник **не совершал нового** проступка, а увольнение обосновывается теми же обстоятельствами, за которые уже наложены выговоры. Тогда отсутствует признак «неоднократности»: двойное наказание за одно деяние противоречит ч. 5 ст. 193 ТК РФ.
3. Взыскание **снято/погашено** (ст. 194 ТК РФ) до момента увольнения.
4. Вменяемые обязанности **не были возложены и доведены** до работника (ч. 3 ст. 68 ТК РФ; ст. 21, 22 ТК РФ) — нет вины в неисполнении (ч. 1 ст. 192 ТК РФ).
5. Нарушены гарантии **учёта мотивированного мнения** выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82, 373 ТК РФ), если работник является членом профсоюза.

6. Не учтены тяжесть проступка, обстоятельства, предшествующее поведение работника (ч. 5 ст. 192 ТК РФ; п. 53 Постановления Пленума № 2) — например, дисциплинарное увольнение за формальное опоздание при многолетней безупречной работе.

6.4. Версия «увольнение законно»

Увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ может быть признано правомерным, если:

- по каждому выговору соблюдены ч. 1, 3, 4, 5 ст. 193 ТК РФ, приказы доведены под расписку либо оформлен акт об отказе;
- трудовая обязанность была возложена и доведена до работника до момента проступка (должностная инструкция, ПВТР, трудовой договор, приказы);
- выговоры не сняты и не погашены (ст. 194 ТК РФ);
- **после** последнего выговора допущен **новый** проступок, и по нему также соблюдена процедура;
- учтено мнение профсоюза, если это требуется (ст. 82, 373 ТК РФ).

6.5. Про риски «подделки выговоров и приказа» при уходе по собственному желанию

Логика риска: если работник уволится по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ), работодателю уже не нужно «догонять» его дисциплинарным увольнением — он теряет интерес к оформлению выговоров. Опасность обратного характера: **увольнение по собственному желанию само по себе не стирает уже изданные приказы о взысканиях**, и если они существуют, они останутся в деле (ст. 66.1 ТК РФ — сведения о трудовой деятельности; личное дело).

Что важно понимать:

- «Подделать» приказ о выговоре **post factum** — это либо изготовление документа, которого не было, либо изменение его даты. Первое — заведомо противоправное действие, второе — подлог. Ответственность работодателя за такие действия лежит в административной (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) и потенциально уголовной плоскости (ст. 292, 327 УК РФ), а само доказательство может быть исключено (ст. 186 ГПК РФ).
- Работник может **нейтрализовать** последствия: запросить у работодателя заверенные копии всех документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ — не позднее трёх рабочих дней, бесплатно). Наличие/отсутствие копий приказов о выговорах в ответе работодателя само по себе станет доказательством: либо приказов не существовало на момент запроса, либо они есть, и тогда проверяются их реквизиты и даты.

- Если работник уходит по собственному желанию — он всё равно вправе **оспаривать выговоры** как таковые: срок обращения в суд по спорам о дисциплинарных взысканиях — три месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ч. 1 ст. 392 ТК РФ).

6.6. Сравнение вариантов ухода — таблица рисков

Основание увольнения	Требуется согласие работодателя	Влияние на «выговоры»	Возможность оспаривания
Соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ)	Да, двусторонне	Не аннулирует, но мотивирует работодателя не доводить дисциплинарную процедуру	Только через порок воли (п. 20, 22 Постановления Пленума № 2)
Собственное желание (ст. 80 ТК РФ)	Нет	То же	Свободно: заявление о признании незаконными приказов о взысканиях (3 мес., ч. 1 ст. 392 ТК РФ)
По инициативе работодателя, п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ	Да, но требует доказывания всей процедуры	Прямая зависимость: недействительный выговор «не работает»	Оспаривание увольнения — 1 месяц (ч. 1 ст. 392 ТК РФ), восстановление на работе (ст. 394 ТК РФ)

7. Практические выводы по каждой версии

Версия 1 (соглашение не подписано, работник хочет уйти сам). Отказ от подписания правомерен и последствий не влечёт (ст. 4, 9 ТК РФ; ст. 78 ТК РФ). Работник вправе подать заявление по ст. 80 ТК РФ, отработать две недели (либо сократить срок по ч. 2 или ч. 3 ст. 80 ТК РФ), а при необходимости — отозвать заявление (ч. 4 ст. 80 ТК РФ). Формально он не обязан объяснять работодателю причины отказа.

Версия 2 (соглашение подписано). Односторонне «переоформить» увольнение на собственное желание нельзя (п. 20 Постановления Пленума № 2). Пути: договориться об аннулировании по взаимному согласию либо оспаривать увольнение через порок воли (п. 22 Постановления Пленума № 2). Практически требовать восстановления на работе при уже подписанном соглашении сложно, но при наличии доказательств давления (аудиозапись, свидетели, письменные требования) — реально.

Версия 3 (спортсмен/тренер). Увольнение по собственной инициативе — за один месяц (ч. 1 ст. 348.12 ТК РФ); возможен более длительный срок по договору (ч. 2 ст. 348.12 ТК РФ); существует риск денежной выплаты в пользу работодателя (ч. 3 ст. 348.12 ТК РФ). Перед подачей заявления следует проверить содержание трудового договора и норм общероссийской спортивной федерации/профессиональной лиги.

Версия 4 (понууждение). Подписывать что-либо под угрозой «статьи» не следует; если подпись уже поставлена — фиксировать обстоятельства понуждения и оспаривать увольнение (п. 22 Постановления Пленума № 2; ст. 394 ТК РФ).

Версия 5 (работодатель увольняет по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). При неистребовании объяснений, нарушении сроков (ч. 1, 3, 4 ст. 193 ТК РФ), двойном взыскании за один проступок (ч. 5 ст. 193 ТК РФ), отсутствии доведённых до работника обязанностей (ч. 3 ст. 68 ТК РФ) — увольнение с высокой вероятностью будет признано незаконным (пп. 23, 33–35 Постановления Пленума № 2). Последствия для работодателя: восстановление работника, взыскание среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсация морального вреда по требованию работника (ст. 394, 237 ТК РФ), а при несогласии работника с восстановлением — изменение формулировки основания увольнения (ч. 3–4 ст. 394 ТК РФ).

Версия 6 (документы «задним числом»). Отказ от подписания — правомерен. Если подпись поставлена, доказательство оспаривается как недостоверное (ст. 67 ГПК РФ → заявление о подложности, ст. 186 ГПК РФ → экспертиза, ст. 79 ГПК РФ). Параллельно — жалоба в государственную инспекцию труда (ст. 353–357 ТК РФ; ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) и заявление в прокуратуру.

Что следует сделать (для любой версии): 1. Письменно запросить заверенные копии всех документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ): трудовой договор, должностную инструкцию, ПВТР, приказы о взысканиях, докладные, акты, приказы о приёме/переводах. 2. Ничего не подписывать задним числом. При требовании — письменно изложить отказ и его причину (заявление/служебная записка с отметкой о получении либо направление

почтой с описью вложения). 3. Зафиксировать дату и обстоятельства каждого требования, включая угрозы (аудиозапись собственного разговора, свидетели, скриншоты переписки). 4. Подать письменное объяснение по каждой докладной — аргументированное, с указанием на недостоверность фактов и на отсутствие ознакомления с обязанностями. Даже если объяснение не повлияет на работодателя, оно станет доказательством в суде (ч. 1, 2 ст. 193 ТК РФ). 5. При реализации угрозы — жалоба в государственную инспекцию труда и/или иск в районный суд (ст. 391 ТК РФ) в срок: один месяц — по спорам об увольнении; три месяца — по спорам о дисциплинарных взысканиях (ч. 1 ст. 392 ТК РФ). По искам о восстановлении на работе решение подлежит немедленному исполнению (ст. 211 ГПК РФ). 6. Требовать компенсации морального вреда и среднего заработка за время вынужденного прогула при незаконном увольнении (ст. 394, 237 ТК РФ).

8. Список использованных нормативных источников

Трудовой кодекс Российской Федерации - ст. 4 (запрет принудительного труда); - ст. 8 (локальные нормативные акты; не подлежат применению ухудшающие акты); - ст. 9 (регулирование трудовых отношений в договорном порядке; недействительность ухудшающих условий); - ст. 21, 22 (основные права и обязанности работника и работодателя); - ст. 57 (содержание трудового договора); - ст. 62 (выдача копий документов, связанных с работой, — не позднее трёх рабочих дней, бесплатно); - ст. 64 (гарантии при заключении трудового договора); - ст. 66.1 (сведения о трудовой деятельности); - ч. 3 ст. 68 (ознакомление под роспись с ПВТР, локальными актами, коллективным договором до подписания трудового договора); - ст. 77 (общие основания прекращения трудового договора: п. 1, 3, 5 ч. 1); - ст. 78 (расторжение по соглашению сторон); - ст. 79 (истечение срока трудового договора); - ст. 80 (расторжение по инициативе работника; сроки; отзыв заявления); - ст. 81 (расторжение по инициативе работодателя, в т.ч. п. 5 ч. 1); - ст. 82 (учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации); - ст. 84.1 (общее оформление прекращения трудового договора); - ст. 189, 190 (дисциплина труда, ПВТР); - ст. 192 (дисциплинарные взыскания; ч. 1, 3, 4, 5); - ст. 193 (порядок применения дисциплинарных взысканий; ч. 1-5, а также положения об объявлении приказа под расписку в течение трёх рабочих дней, о составлении акта при отказе от подписи и о праве обжалования — в редакции, приведённой по ИПС «Законодательство России»); - ст. 194 (снятие и погашение дисциплинарного взыскания); - ст. 214 (обязанности работника в области охраны труда); - ст. 234 (материальная ответственность работодателя за задержку трудовой книжки); - ст. 237 (компенсация морального вреда); - ст.

348.11 (дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом); - ст. 348.12 (особенности расторжения трудового договора со спортсменом, тренером; ч. 1, 2, 3); - ст. 352 (способы защиты трудовых прав); - ст. 353, 354, 356, 357 (федеральная инспекция труда: полномочия, проверки); - ст. 370 (профсоюзный контроль); - ст. 373 (порядок учёта мотивированного мнения выборного органа ППО); - ст. 391 (рассмотрение индивидуальных трудовых споров); - ст. 392 (сроки обращения в суд: один месяц по спорам об увольнении, три месяца по иным спорам); - ст. 394 (решения по спорам об увольнении: восстановление, средний заработок, компенсация морального вреда, изменение формулировки основания увольнения).

Федеральный закон от 15.12.2025 № 474-ФЗ (в приведённой редакции — ст. 77, 192, 193, 348.12 ТК РФ; обратить внимание на отличие изложения ст. 193 от редакции по ИПС «Законодательство России»).

Федеральный закон от 28.07.2012 № 136-ФЗ (введение ч. 2 ст. 348.12 ТК РФ в первоначальной редакции).

Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ (внесение изменений в ст. 77, 192, 193 ТК РФ).

Федеральный закон от 02.04.2014 № 55-ФЗ (изменение п. 6 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

Федеральный закон от 03.08.2018 № 304-ФЗ (изменение ч. 4 ст. 193 ТК РФ — сроки для коррупционных нарушений).

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» - п. 20 (аннулирование договорённости о расторжении по соглашению сторон — только при взаимном согласии); - п. 22 (увольнение по инициативе работника допустимо лишь при добровольном волеизъявлении; проверка доводов о понуждении); - п. 23 (обязанность доказать наличие законного основания и соблюдение порядка увольнения — на работодателе); - пп. 33–35 (требования к увольнению по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ: неоднократность, неснятое и непогашенное взыскание, соблюдение порядка и сроков ст. 193 ТК РФ); - п. 53 (обязанность работодателя доказать учёт тяжести проступка и обстоятельств его совершения).

Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации - ст. 56 (обязанность доказывания); - ст. 67 (оценка доказательств); - ст. 79 (назначение экспертизы, в том числе почерковедческой и технической экспертизы документов); - ст. 186 (заявление о подложности доказательства); - ст. 211 (немедленное исполнение решения о восстановлении на работе).

Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях - ч. 1 ст. 5.27 (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права).

Уголовный кодекс Российской Федерации (для оценки перспектив обращения в прокуратуру/органы полиции) - ст. 292 (служебный подлог; применимость к руководителю частной организации требует отдельной оценки по примечаниям к ст. 285 УК РФ); - ст. 327 (подделка, изготовление, оборот и использование поддельных документов).

Гражданский кодекс Российской Федерации - ст. 152.2 (охрана частной жизни — предел для скрытой фиксации в отношении третьих лиц).

Дополнительно - Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в части профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства); - Федеральный закон от 01.10.2019 № 328-ФЗ «О службе в органах принудительного исполнения Российской Федерации...» и Федеральный закон от 19.07.2018 № 197-ФЗ «О службе в уголовно-исполнительной системе...» — применимы только для иллюстрации специального порядка дисциплинарных взысканий и **не распространяются** на работников по ТК РФ.

Итоговый вывод (сжато)

- Да, работник вправе отказаться от соглашения сторон** и уволиться по собственному желанию (ст. 78, 80 ТК РФ; п. 20 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). Пока соглашение не подписано, никакой обязанности его подписывать нет; ст. 78 ТК РФ не применяется в одностороннем порядке.
- Да, если соглашение уже подписано** — односторонне поменять основание нельзя, но возможны аннулирование по взаимному согласию либо оспаривание увольнения через порок воли (п. 20, 22 Постановления Пленума № 2).
- Выговоры, наложенные с нарушением ч. 1, 3, 4, 5 ст. 193 ТК РФ либо без доведения до работника обязанностей (ч. 3 ст. 68 ТК РФ), не могут служить «базой» для увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ** — они не могут быть учтены как имеющиеся взыскания, а увольнение по этому основанию требует собственной полной процедуры и нового проступка после взыскания (пп. 33–35 Постановления Пленума № 2).
- Документы «задним числом» — юридически уязвимое доказательство:** заявление о подложности и экспертиза (ст. 186, 79 ГПК РФ), жалобы в ГИТ (ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ) и прокуратуру; «добровольность»

подписи под недостоверной датой не предполагается, но её нужно фиксировать и оспаривать своевременно.

