

АКАШКИНА Т.Г., ГЛАДЫШЕВА И.П.

НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА В СВЯЗИ С УТРАТОЙ ДОВЕРИЯ

Аннотация: В статье анализируются вопросы, возникающие при расторжении трудового договора в связи с утратой доверия, предпринята попытка на основании анализа мнений правоведов и правоприменительной практики выявить типичные ошибки работодателя при увольнении работников, непосредственно обслуживающих денежные и товарные ценности, совершивших виновные действия, дающие основания для утраты доверия к ним.

Ключевые слова: виновное действие, работник, работодатель, трудовой договор, увольнение, утрата доверия.

AKASHKINA T.G., GLADYSHEVA I.P.

SOME ISSUES OF EMPLOYMENT CONTRACT TERMINATION DUE TO LOSS OF TRUST

Abstract: The paper presents an analysis of some legal issues arising in connection with employment contract termination due to the loss of trust. Considering the views of lawyers, scholars and legal practice, the authors analyze the employer's typical errors when dismissing employees, who deals with cash and commodity values, found guilty of committing faulty actions that give grounds for the loss of the employer's trust.

Keywords: faulty actions, employee, the employer, the employment contract, termination, the loss of trust

Утрата доверия работником в качестве основания расторжения трудового договора в Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ) [1] регламентирована в статье 81 ТК РФ. В соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатели вправе расторгнуть трудовой договор за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему. Впервые данное право работодателя было закреплено в Постановлении НКТ СССР от 6 ноября 1930 г. «О работниках, обслуживающих денежные и товарные ценности», где предусматривалось, что лица, обслуживающие денежные и товарные ценности, могут быть уволены с работы, ..., также при утрате к ним доверия со стороны администрации, затем оно было включено в Основы законодательства Союза ССР и союзных республик о труде и в ст. 254 Кодекса законов о труде РСФСР [5]. Первоначально целью данного права называлось обеспечение сохранности государственной собственности, не допущение расхищения и растраты государственного имущества, «удаление из торговли организаций и предприятий лю-

дей, не внушающих доверия» [9]. Как верно замечено учеными, несмотря на произошедшие в экономической и правовой жизни нашей страны изменения, исследуемое право работодателя и в настоящее время является механизмом защиты им своего имущества, предупреждения ущерба или иных негативных последствий [10]. С учетом целей и задач трудового законодательства, закрепленных в статье 1 ТК РФ, возможность реализации работодателем исследуемого права поставлена в зависимость от соответствия произведенного им увольнения критериям правомерности. К сожалению, на практике встречаются ошибки, обусловленные множеством причин. Одна из них – долгое отсутствие ясности по вопросу о том, является ли увольнение в связи с утратой доверия дисциплинарным взысканием. В соответствии с ранее действовавшим законодательством прекращение трудового договора в связи с утратой доверия к работнику не являлось мерой дисциплинарного взыскания. Введенное ст. 193 ТК РФ определение понятия дисциплинарного проступка данное утверждение поставило под сомнение. Итог дискуссиям ученых и правоприменителей подвел Пленум Верховного Суда РФ в Постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (далее – Постановление от 17 марта 2004 г. № 2) [3], разъяснив судам в п. 47, что, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, совершены по месту работы и в связи с исполнением работником трудовых обязанностей, такой работник может быть уволен с работы соответственно по п. 7 ст. 81 Трудового кодекса РФ при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 Кодекса. Если же действия, дающие работодателю основание задуматься о добросовестности работника, совершены работником вне работы и не в связи с исполнением трудовых обязанностей, в п. 45 Постановления Пленума отмечается, что работники, их совершившие, могут быть уволены по основанию утраты доверия, но такие случаи расторжения трудового договора не являются мерой дисциплинарного взыскания. В 2006 г. данные положения были введены в качестве законодательной нормы, что уменьшило количество трудовых споров, но нарушения работодателями по-прежнему допускаются. Как показал анализ правоприменительной практики, при увольнении работников, утративших доверие, работодатели чаще всего допускают три типичные ошибки. Проанализируем их.

1) Увольнение работника, не подлежащего увольнению в связи с утратой доверия. По п. 7 ст. 81 ТК РФ могут быть уволены только лица, непосредственно обслуживающие денежные либо товарные ценности. Пленум Верховного Суда РФ в постановлении от 17 марта 2004 г. № 2 раскрыл понятие «непосредственное обслуживание денежных либо товарных ценностей» как осуществление их приема, хранения, транспортировки, распределения и т. п. Эту деятельность, безусловно, осуществляют лица, занимающие должности или выполняющие работы, упомянутые в Перечнях должностей и работ, замещаемых или выполняемых

работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, утв. постановлением Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85 [2].

Большинство ученых, например, Н. А. Бриллиантова, полагают, что их увольнение в связи с утратой доверия возможно независимо от заключения в действительности такого договора и вне зависимости от того, относится ли обслуживание денежных или товарных ценностей к основным или дополнительным трудовым обязанностям работника [6]. Однако имеется и противоположная позиция. В. И. Миронов полагает, что законно увольнение только работников, включенных в перечни, при условии заключения письменного договора о полной материальной ответственности [7].

По нашему мнению, более обоснованно мнение М. В. Преснякова, полагающего, что если работодатель сможет доказать непосредственное обслуживание денежных или материальных ценностей конкретным работником в силу его должностных обязанностей, то он вправе производить увольнение в связи с утратой доверия вне зависимости от заключения договора о полной материальной ответственности [8]. При этом в некоторых случаях недостаточно ограничиться формальной сверкой наименований трудовой функции работника и упомянутым Перечнем, а следует руководствоваться тем, каковы фактические обязанности работников в соответствии с должностными инструкциями либо иными локальными нормативными актами. В случае возникновения вопроса о правомерности расторжения трудового договора с работником вследствие утраты к нему доверия, когда виновные действия совершены в период временного перевода на другую работу, связанную с обслуживанием материальных ценностей, разрешать его следует так: увольнение правомерно, если обе работы (постоянная и временная) связаны с обслуживанием материальных ценностей. В отношении правомерности увольнения в связи с утратой доверия работников, с которыми договор о полной материальной ответственности не может быть заключен, которым денежные либо товарные ценности не вверяются, но они с ними непосредственно соприкасаются (грузчики, рабочие складов и магазинов, охранники и т. п.), единого мнения нет. Принимая все это во внимание, к лицам, с которыми договор о полной материальной ответственности не может быть заключен, п. 7 ст. 81 ТК РФ лучше не применять. Согласно сложившейся практике суды, принимая решение о том, является ли лицо работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные ценности исходят из Постановления Минтруда России от 31 декабря 2002 г. № 85. И определенно не могут быть уволены за утрату доверия лица, непосредственно не соприкасающиеся с товарными и денежными ценностями (главный бухгалтер, экономисты, начальники отделов кадров, юристы и пр.) [10]. В исследованных нами актах судов Республики Мордовия фактов неверного определения круга лиц, увольняемых в

связи с утратой доверия, несмотря на распространенность названной ошибки, не обнаружено. С исками о признании увольнения незаконными обращались кассиры, продавцы, операционисты в банках, экспедиторы.

2) Недокананность виновных действий, дающих основание для утраты доверия. Нарушениями, дающими право на увольнение по п. 7 части 1 ст. 81 ТК РФ, считаются: недостача вверенных работнику материальных или денежных ценностей; излишки вверенных работнику материальных или денежных ценностей; несвоевременное оприходование материальных или денежных ценностей; отпуск материальных или денежных ценностей без надлежащего оформления; использование имущества предприятия в личных целях; хищения имущества предприятия (обсчет, обвешивание, обмеривание, обман покупателей или заказчиков); хранение ключей от помещений, где хранятся материальные ценности, в ненадлежащем месте или их утрата. При этом наличие ущерба имуществу работодателя необязательно. Наиболее распространенной является ситуация, когда недостача выявляется по результатам ревизии. Однако если вина работника в совершении конкретных действий не установлена, то работник не может быть уволен по мотивам утраты доверия и т. д. Подобных примеров в практике судов Республики Мордовия достаточно много.

Так, Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Мордовия, оставила без изменения решение Чамзинского районного суда Республики Мордовия о восстановлении М. в должности <...> операционного отдела Банка, при этом было учтено, что по представленным сторонам доказательствам вина М. в совершении конкретных виновных действий не установлена, приказ об увольнении М. не мотивирован, в нем не указано, какие конкретно виновные действия послужили основанием для утраты доверия. Следовательно, М. правомерно была восстановлена на работе [12].

В еще одном споре Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Мордовия также оставила без изменения решение Ковылкинского районного суда Республики Мордовия о восстановлении Ф. на работе в качестве продавца магазина, указав, что оснований для увольнения истицы в связи с утратой доверия у работодателя не имелось, поскольку факт причинения истицей материального ущерба ответчику не установлен, что подтверждается постановлением ОВД об отказе в возбуждении уголовного дела в отношении Ф. за отсутствием состава преступления [13].

В другом случае Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Республики Мордовия оставила без изменения решение Лямбирского районного суда Республики Мордовия от 2 февраля 2012 г. о восстановлении на работе Х. в качестве продавца магазина № 1, принадлежащего ООО «Торговый дом «Атемарский», поскольку ответчик не представил бесспорных доказательств того, что недостача товарно-материальных ценностей, выявленная в ходе ре-

визий, образовалась в результате совершения Х. каких-либо виновных действий [11].

3) Нарушения процедуры увольнения. Среди часто встречающихся нарушений данной группы – не предоставление гарантий работникам, а именно запрета увольнять по инициативе работодателя беременных женщин (ч. 1. ст. 261 ТК РФ) и всех работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

Кроме того, работодатели не всегда исполняют требования ТК РФ о необходимости при увольнении за совершение действий, давших основания для утраты доверия, по месту работы и в связи с исполнением трудовых обязанностей работодателям истребовать от работника письменные объяснения и установить его вину в совершении указанных действий, соблюсти сроки, установленные частями 3 и 4 ст. 193 ТК РФ, довести приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания до работника в течение 3 рабочих дней со дня его издания. Если же действия, давшие основания для утраты доверия, были совершены работником не по месту работы и не в связи с исполнением трудовых обязанностей, то работодатели, как пояснил Пленум Верховного Суда РФ, часто не учитывают время, истекшее с момента совершения виновных действий работником, к которому утрачено доверие, его последующее поведение и другие конкретные обстоятельства, имеющие правовое значение. Несоблюдение названных правил ведет к признанию увольнения незаконным. Так, в упоминавшемся выше деле по апелляционной жалобе ответчика ООО «Торговый дом «Атемарский» на решение Лямбирского районного суда Республики Мордовия от 2 февраля 2012 г. Судебная коллегия по гражданским делам Республики Мордовия усмотрела несоблюдение ответчиком порядка увольнения, что явилось самостоятельным основанием для удовлетворения предъявленных требований [11].

Таким образом, примеры из судебной практики подтверждают, что совершаемые работодателями ошибки и нарушения законодательства оставляют незащищенными права работодателя, нарушают и права работников. Думается, что работодателям на их недопущение следует обратить пристальное внимание.

ЛИТЕРАТУРА

1. Трудовой кодекс Российской Федерации : федер. закон от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (с посл. изм.) // Собр. законодательства Рос. Федерации. – 2002. – № 1 (часть I). – Ст. 3.
2. Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности: Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 // Рос. газ. – 2003. – № 25.

3. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации : Постановление Верх. Суда Рос. Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 28 сент. 2010 г.) // Рос. газ. – 2004. – № 72 (8 апр.).

4. О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров : Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. № 16 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Дата обновления : 24.10.2013 г.

5. Акопов Д. А. Увольнение в связи с утратой доверия // Справочник кадровика. – 2005. – № 11. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.personal.ru/journal/287/7203/>.

6. Бриллиантова Н.А. и др. Трудовое право России: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. – М., 2006. – С. 256.

7. Миронов В.И. Трудовое право России: Учебник. – М., 2005. – С. 428-429.

8. Пресняков М. В. Увольнение в связи с утратой доверия // Трудовое право. – 2012. – №12. – С. 90-99.

9. Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Трудовой договор: порядок заключения, изменения и расторжения / под ред. К.Н. Гусова. – М.: Проспект, 2008. – 224 с.

10. Юшин В. П. Доверие утрачено: увольняем // Отдел кадров коммерческой организации. 2009. № 9 – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/doverie-utracheno-uvolnyaem>.

11. Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 10 апреля 2012 г. по делу № 33-551/13[Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Дата обновления : 24.10.2013 г.

12. Апелляционное определение Верховного суда Республики Мордовия от 13 сентября 2012 г. по делу № 33-1556/12 [Электронный ресурс]. – Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Дата обновления : 24.10. 2013 г.

13. Кассационное определение Верховного суда Республики Мордовия от 05 апреля 2011г. по делу № 33-613/9 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Дата обновления : 24.10.2013 г. 16. Кассационное определение Верховного суда Республики Мордовия от 08 февраля 2011 г. по делу № 33-230/9 [Электронный ресурс]. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс». Дата обновления : 24.10.2013 г.