

УДК 349.2 (470)

А.Л. Рыбак, Г.П. Алексеенко

**ПРОБЛЕМА ПРИМЕНЕНИЯ ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ВСЛЕДСТВИЕ УТРАТЫ ДОВЕРИЯ**

В статье раскрываются: проблематика прекращения трудовых отношений вследствие утраты доверия как целостная негативная оценка действий работника; возбуждение уголовного дела как необъективное основание увольнения по утрате доверия; неправильное понимание работодателями круга лиц, подлежащих увольнению по утрате доверия.

Ключевые слова: исчерпывающий список должностей, определение утраты доверия, оценочный характер со стороны работодателя.

**THE PROBLEM OF THE APPLICATION OF DISCIPLINARY LIABILITY
AS A RESULT OF LOSS OF CONFIDENCE**

The article deals with the problems of termination of the employment relationship subject to labor law. The loss of confidence, as a complete negative assessment of employee actions. Initiation of criminal proceedings as biased dismissal on the basis of trust loss. Improper use of the employers group of persons to be dismissed by a loss of confidence.

Key words: a comprehensive list of posts, the definition of loss of trust, value judgments on the part of the employer.

Когда-то древнеримский философ Сенека писал, что доверие, оказанное вероломному, дает ему возможность вредить. Эта истина не утратила своего значения до наших дней.

В частности, утрата доверия является поводом для прекращения трудовых отношений с работником, исходя из его дисциплинарного проступка. Прекращение трудовой деятельности по данному основанию – негативная оценка действий работника работодателем, она направлена на укрепление трудовой дисциплины в компании.

Положение об «утрате доверия» в СССР впервые применили в 1930 г. Было установлено, что лица, обслуживающие денежные и товарные ценности, могут быть уволены с работы, кроме случаев, отмеченных общим законодательством о труде, также и при утрате к ним доверия со стороны администрации. Подобное основание для увольнения предусматривалось ст. 6 Постановления НКТ СССР от 6 ноября 1930 г. «О работниках, обслуживающих денежные и товарные ценности» [1, с. 3]. Цель данного документа – сохранение государственной собственности, выявление и увольнение работников, запятнавших свою репутацию.

Четкого определения понятия «утрата доверия» действующий Трудовой кодекс не дает. Однако в ст. 81 ТК РФ указано, что трудовой договор может быть расторгнут (п. 7) работодателем в случаях: «совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя».

По смыслу данной статьи прекращение трудовых отношений, основанных на утрате доверия, выражает не только негативную оценку действий работника, но и предупреждает будущих работодателей о работнике с негативной деловой репутацией [2, с. 52].

В п. 47 Постановления Пленума Верховного суда РФ [3, с. 14] от 17.03.2004 № 2 указано, что действия, совершенные сотрудником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, которые дают основания для утраты к нему доверия, следует рассматривать как дисциплинарный проступок. Поэтому виновный работник, возможно, будет уволен, но при соблюдении положений о порядке наложения дисциплинарных взысканий, которые применяются согласно ст. 193 Трудового кодекса.

Увольнение в связи с «утратой доверия», как специальное основание, возможно при нескольких важных условиях:

1. Наличие договора о полной материальной ответственности лица за хранение, перевозку материальных ценностей.
2. Доступ работника к материальным ценностям (денежные средства, драгоценности).
3. Объективное доказательство, устанавливающее виновность работника (видеозапись с камеры наблюдения, проведенная ревизия, выявившая недостачу).
4. Виновность лица.
5. Причинная связь между действиями работника и наступившими негативными последствиями для работодателя.

В рамках трудовых и служебных отношений понятие «утрата доверия» следует считать ограниченным юридическими нормами и основанным на дисциплинарном проступке; увольнение носит оценочный характер со стороны работодателя. В качестве примера можно привести решение суда. Истец обратился с заявлением в суд о признании незаконным приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. В обоснование требований указал, что работал в должности врача-профпатолога. Приказом главврача истец уволен в связи с утратой доверия (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Суд при разрешении данного дела установил следующее:

1. Работодатель в нарушение процедуры увольнения не потребовал объяснения от врача, акта об отказе работника подписать приказ не составлял, не проводил служебную проверку на причастность врача к проступку.
2. Работодатель пропустил для принятия решения месячный срок со дня обнаружения проступка.
3. Должность врача-профпатолога в Перечне должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, утвержденном постановлением Минтруда России от 31.12.2002 [6, с. 23], не указана.
4. В должностной инструкции врача не указана обязанность по получению, заготовке, хранению, учету, выдаче, транспортировке материальных и иных ценностей.
5. По смыслу закона работники могут быть уволены с работы на основании утраты к ним доверия только в случае установления факта противоправного деяния и вины работника в совершенном им правонарушении в предусмотренном законом порядке, что не было определено работодателем [4, с. 8].
6. Главной причиной прекращения трудовых отношений явилось постановление о возбуждении в отношении врача уголовного дела и привлечении его в качестве обвиняемого, что противоречит положению Конституции РФ (ч. 1, ст. 49). «Каждый обвиняемый в совершении преступления счи-

тается невиновным, пока его виновность не будет доказана в предусмотренном федеральным законом порядке и установлена вступившим в законную силу приговором суда» [1, с. 22]. Этот принцип также записан в ст. 11 Всеобщей декларации прав человека, принятой Генеральной Ассамблеей ООН [7, с. 11], и в ст. 14 Международного пакта о гражданских и политических правах [8, с. 6]

На основании указанных фактических данных врач-профпатолог был восстановлен на прежней работе.

Резюмируя, можно сделать следующие выводы:

1. В связи с пробелами в законодательстве работодатели не в состоянии определить категории работников, которых можно уволить в связи с утратой доверия.

2. Существенные нарушения закона при увольнении – такие как отсутствие доказательств вины работника, отсутствие объективной проверки – могут привести к отмене приказа об увольнении в судебном порядке.

В связи с изложенным, проведя анализ понятия «доверие», историю его появления, а также материалов судебной практики по утрате доверия, предлагаем следующую теоретическую конструкцию формулировки понятия «утрата доверия».

Утрата доверия – совершение работником, имевшим договор о материальной ответственности с работодателем, имевшим доступ к материальным ценностям, виновного деяния, повлекшего материальный ущерб для работодателя, выявленный в ходе служебной проверки, подтвержденный документально, влекущий за собой прекращение трудовых отношений в установленном законом порядке.

1. Конституция Российской Федерации (принятая 12 декабря 1993 г.) // Российская газета. – 1993, 25 декабря.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // СЗ РФ. – 2002. – № 1. – Ст. 3.

3. Постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» [Электронный ресурс] КонсультантПлюс.

4. Решение Петропавловск-Камчатского городского суда № 2-4127/2016 2-4127/2016-М-2021/2016 М-2021/2016 от 30 мая 2016 г. по делу № 2-4127/2016 [Электронный ресурс]. Судебное решение РФ.

5. Постановления НКТ СССР от 6 ноября 1930 г. «О работниках, обслуживающих денежные и товарные ценности» [Электронный ресурс] Консультант Плюс.

6. Постановление Минтруда России от 31.12.2002 // Ваше право. – 2003. – №11.

7. Всеобщая декларация прав человека, принятая Генеральной Ассамблеей ООН [Электронный ресурс] КонсультантПлюс.

8. Международный пакт о гражданских и политических правах [Электронный ресурс] КонсультантПлюс.