



КонсультантПлюс

Статья: Как правильно уволить сотрудника, к
которому утрачено доверие
(Суховская М.Г.)
("Главная книга", 2021, N 6)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 15.06.2021

"Главная книга", 2021, N 6

КАК ПРАВИЛЬНО УВОЛИТЬ СОТРУДНИКА, К КОТОРОМУ УТРАЧЕНО ДОВЕРИЕ

Доверие означает убежденность в искренности, честности и добросовестности конкретного человека. Когда работодатель теряет такую убежденность в отношении какого-то сотрудника, для последнего это может закончиться увольнением "по статье". И неважно, причинил ли этот сотрудник реальный ущерб. Однако уволить в связи с утратой доверия можно далеко не каждого. Кроме того, при таком увольнении важно соблюсти определенную процедуру и сроки.

Справка

Цитата из судебного решения: "Утрата доверия... предполагает невозможность дальнейшего продолжения трудовых отношений, независимо от предшествующего поведения работника и его отношения к труду" <1>.

<1> Апелляционное [определение](#) Санкт-Петербургского горсуда от 14.12.2017 N 33-24392/2017.

Кого можно уволить по этому основанию, а кого - нет

Зачастую увольнение "по утрате доверия" пытаются использовать, чтобы избавиться от тех, кто работает на руководящих должностях. Вот только ТК увязывает это увольнение совсем с другим. А именно: распрощаться из-за возникшего недоверия можно лишь с теми работниками, которые непосредственно имеют дело с деньгами или товаром, то есть отвечают за их прием, оприходование, распределение, хранение или транспортировку <2>. Это, например, кассиры, кладовщики, инкассаторы, экспедиторы, товароведы, контролеры.

Как правило, с этими работниками заключаются договоры о полной материальной ответственности. Напомним, что такой договор можно заключить только с сотрудниками, чья должность или вид выполняемых работ есть в специальном [Перечне](#) <3>.

Соответственно, если должности конкретного сотрудника в заветном [Перечне](#) нет, то и уволить его в связи с утратой доверия нельзя, даже если работник может влиять на распределение и перечисление финансов. Так, опираясь на этот аргумент, суды **признавали незаконным** увольнение:

- **главного бухгалтера**. За время своей работы работница допустила множество учетных и кассовых нарушений. Но судей Мосгорсуда, отменивших увольнение, не смутили ни ее плохая работа, ни то, что она периодически исполняла обязанности кассира. Судьи указали, что какого-либо приказа о возложении на нее кассирских обязанностей работодателем не издавалось <4>. Однако годом ранее тот же Мосгорсуд признал законным увольнение другого главбуха ООО по причине утраты доверия. В ходе служебной проверки выяснилось, что она не раз переводила себе со счета фирмы деньги "под отчет на хозяйды", не прикладывая документов, подтверждающих расходы. А также начисляла и выплачивала себе зарплату выше установленного оклада. При этом в ООО было немного сотрудников, поэтому в обязанности главбуха входило также и непосредственное обслуживание денежных средств <5>.

Справка

Верховный суд еще в 2006 г. включил в свой [Обзор](#) вывод, что главный бухгалтер не может быть уволен в связи с утратой доверия, так как не является работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности <6>;

- **заместителя главного бухгалтера**. Сотрудница в период работы стала фигурантом уголовного дела по злоупотреблению должностными полномочиями и впоследствии была осуждена за это <7>;

- **исполнительного директора ООО**. Как выяснили аудиторы, директор без ведома собственника

сам себе повышал зарплату и платил ежемесячные премии <8>. Примерно за то же самое уволили и генерального директора одного ПАО, но суд опять же не согласился, что в этом случае можно применить такое "увольнительное" основание, как утрата доверия <9>;

- **водителя международных пассажирских перевозок.** Работник пытался тайком провезти за границу в технологической нише своего автобуса больше 20 блоков сигарет якобы для личного пользования и на таможенном контроле попался <10>;

- **слесарей-ремонтников.** Как утверждал работодатель-ИП, они пытались похитить со склада различные детали и комплектующие <11>;

- **главного зоотехника** коровьей фермы. Руководство обвинило работника в том, что доля корма, закупаемого по его инициативе "на стороне", постоянно росла, но надой молока при этом неуклонно снижались <12>. Тут, как говорится, без комментариев...

<2> п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ; п. 45 Постановления Пленума ВС от 17.03.2004 N 2.

<3> приложение N 1 к Постановлению Минтруда от 31.12.2002 N 85.

<4> Апелляционное [определение](#) Мосгорсуда от 12.11.2019 N 33-52207/2019.

<5> Апелляционное [определение](#) Мосгорсуда от 12.12.2018 N 33-46920/2018.

<6> п. 4 Обзора судебной практики ВС от 29.11.2006.

<7> Апелляционное [определение](#) ВС Республики Коми от 01.07.2019 N 33-4044/2019.

<8> Апелляционное [определение](#) ВС Чувашской Республики от 23.10.2017 N 33-5321/2017.

<9> Апелляционное [определение](#) Свердловского облсуда от 23.04.2019 N 33-6976/2019.

<10> Апелляционное [определение](#) Санкт-Петербургского горсуда от 15.08.2019 N 33-17668/2019 по делу N 2-288/2019.

<11> Апелляционное [определение](#) Свердловского облсуда от 28.03.2018 N 33-5325/2018.

<12> Апелляционное [определение](#) Алтайского крайсуда от 12.03.2019 N 33-2357/2019.

Вину работника, которому вы больше не доверяете, еще нужно доказать

Для увольнения "по утрате доверия" недостаточно лишь этих двух факторов:

- сотрудник, подозреваемый, к примеру, в недостаче, обвешивании, фиктивном списывании ТМЦ, непосредственно обслуживает деньги или товар;

- с ним заключен договор о полной материальной ответственности.

Нужны объективные и документально подтвержденные доказательства, что **именно этот работник виноват** в причинении работодателю материального ущерба. И собрать эти доказательства должен работодатель <13>.

Если вина работника доказана, то **размер причиненного им ущерба не так уж важен** для увольнения по этому основанию. Так, транспортная компания уволила водителя-экспедитора, который хотел присвоить себе 3000 руб. подотчетных средств, выданных ему перед рейсом. Вернувшись, он в подтверждение расходов предъявил на работе фиктивные (собственноручно заполненные) квитанции на оплату парковки. Суд поддержал его увольнение и отменил довод защиты, что проступок водителя

несоразмерен наказанию <14>.

Или вот еще пример. Авиакомпания уволила за утрату доверия старшую бортпроводницу, которая попыталась вынести в личной сумке несколько бутылок спиртного и пакетов сока, не проданных во время полета, а также одноразовую посуду. Хотя по регламенту она должна была сразу после приземления прямо на борту самолета сдать это все по акту приема-передачи смежным службам. Усугубило ситуацию то, что к выносу стюардесса привлекла своего подчиненного, другого бортпроводника. Таким образом, в совокупности она нарушила чуть ли не с десятков пунктов должностной инструкции и локальных актов авиакомпании. Тот факт, что в авиакомпании эта бортпроводница работала очень давно, не смягчил ее участь <15>.

Скажем больше: проступок, из-за которого пропадает доверие к работнику, совсем не обязательно должен быть связан с реальным хищением средств у работодателя или причинением ему материального ущерба. Главное, что **поведение работника говорит о нем как о ненадежном, не заслуживающем доверия лице**. Поэтому работодатель уже не может спокойно верить ему денежные или товарные ценности.

Так, в течение месяца кассир магазина за счет покупок, совершенных покупателями, начисляла бонусы на свою карту. Она накопила 2644 бонуса, из которых 1676 списала в счет личных покупок. Работодатель такой находчивости не оценил и уволил кассира по статье, а суд с этим полностью согласился <16>.

Схожими махинациями с бонусными картами занимались и три продавца парфюмерного магазина. Они использовали карты, оформленные на вымышленные имена, а также "прокатывали" их тогда, когда покупатель в магазине не имел права на скидку либо отказывался от нее. На сумму бонусов продавцы приобретали товар в магазине, скрывали недостачу товара, дарили друг другу подарки. И все это происходило с ведома и молчаливого одобрения бригадира продавцов, которая и сама пользовалась нечестными бонусами. Она пыталась оспорить в суде свое увольнение, аргументируя тем, что лично никакого ущерба работодателю не нанесла. Но суд сказал, что наличие реального ущерба не является обязательным условием для увольнения работника "по утрате доверия" <17>.

Во всех приведенных делах были неоспоримые доказательства вины сотрудников либо они сами ее признавали. Если же не будет ни доказательств, ни чистосердечных признаний, суд признает увольнение "по утрате доверия" незаконным, восстановит сотрудника на работе и обяжет выплатить ему зарплату за время вынужденного прогула и/или компенсацию морального вреда с возмещением всех судебных расходов <18>.

Внимание! Трудовой кодекс прямо запрещает увольнять за утрату доверия беременных женщин, а также работников, находящихся в отпуске или на больничном <19>.

<13> [Определение ВС от 08.07.2019 N 5-КГ19-76.](#)

<14> Апелляционное [определение Красноярского крайсуда от 12.03.2018 N 33-3125/2018.](#)

<15> Апелляционное [определение Санкт-Петербургского горсуда от 11.07.2019 N 33-14453/2019.](#)

<16> Апелляционное [определение ВС Республики Татарстан от 28.03.2016 N 33-5393/2016.](#)

<17> Апелляционное [определение Омского облсуда от 26.07.2018 N 33-4367/2018.](#)

<18> см., например, Апелляционные определения Санкт-Петербургского горсуда от 18.02.2020 [N 33-4048/2020](#); Новгородского облсуда от 13.06.2018 [N 33-1354/2018](#); [Определение 4 Кассационного суда общей юрисдикции от 11.02.2020 N 88-5035/2019.](#)

<19> [ч. 6 ст. 81, ст. 261 ТК РФ.](#)

Как собрать доказательства вины работника

Если имело место хищение, то самым лучшим доказательством будут документы органов следствия. В других случаях о документальном подтверждении придется позаботиться самой организации.

С этой целью работодатели, как правило, назначают внутреннюю проверку по компании или служебное расследование. Комиссия (как правило, из трех человек), созданная по приказу работодателя, опрашивает подозреваемого и других сотрудников, сопоставляет документы, просматривает камеры наблюдения.

Так, в одном деле видеозапись помогла установить, что продавцы периодически не пробивают чеки, а потом просто присваивают неучтенные деньги себе <20>. А в другом деле с помощью видеокамер выяснилось, что рабочие на АЗС периодически похищали топливо, установив в резервуарах нештатные устройства, которые искажали данные о количестве отпущенного бензина <21>.

Все действия, которые в ходе расследования совершает комиссия, и все полученные ею материалы должны быть оформлены документально, например справками, докладными записками, объяснительными.

По итогам работы комиссии составляется соответствующий акт, в котором должны быть описаны:

- действия работника, которые дают работодателю основания для утраты доверия;
- обстоятельства, при которых эти действия были совершены;
- ущерб - реальный или потенциальный, который мог быть причинен действиями работника;
- степень вины работника;
- возможная мера наказания лица, совершившего виновные действия.

Акт подписывается всеми членами комиссии.

Вот как может выглядеть такой акт.

Общество с ограниченной ответственностью "СотКом"	
Акт N 2	
г. Москва	04.03.2021
О результатах работы комиссии по факту недостачи денежных средств	
Настоящий акт составлен комиссией в составе:	
- председателя: руководитель отдела продаж Д.А. Примаков;	
- членов комиссии: бухгалтер Ю.А. Ким; начальник службы безопасности А.Е. Хрулин.	
В период со 2 марта 2021 г. по 3 марта 2021 г. была проведена корпоративная проверка по факту несоответствия проданных товарных позиций и суммы выручки в кассе офиса продаж ООО "СотКом" на конец рабочего дня. В ходе проверки было выявлено следующее.	
Специалист офиса Н.Д. Андреев 1 марта 2021 г. в 11 ч 50 мин. осуществил продажу защитного стекла для смартфона стоимостью 2800 руб. и предоставил клиенту услугу по его наклейке на аппарат, стоимость которой составила 1200 руб. Полученные от клиента денежные средства в размере 4000 руб. Н.Д. Андреев положил в кассу, не выдав при этом клиенту кассовый чек. После того как клиент покинул офис, Н.Д. Андреев исключил из программы 1С позицию по оказанию услуг и пробил чек на 2800 руб. (стоимость защитного стекла), а денежные средства в размере 1200 руб. похитил из кассы и положил себе в карман,	

что подтверждается записями и скриншотами с камер видеонаблюдения.

Н.Д. Андреев со 2 декабря 2019 г. занимает в ООО "СотКом" должность специалиста офиса продаж. С ним заключен договор о полной материальной ответственности, по которому он отвечает за недостачу вверенного ему имущества.

Согласно п. 3.7 должностной инструкции Н.Д. Андреев обязан соблюдать правила ведения денежных расчетов и кассовых операций, правила работы с контрольно-кассовой техникой.

В ходе корпоративной проверки у Н.Д. Андреева 2 марта 2021 г. были взяты письменные объяснения, в которых он не отрицал факта произошедшего.

Действия Н.Д. Андреева дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя. Исходя из установленных обстоятельств, считаем, что специалиста офиса продаж Н.Д. Андреева возможно уволить по [п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#).

Председатель комиссии	Примаков	Д.А. Примаков
Члены комиссии	Ким	Ю.А. Ким
	Хрулин	А.Е. Хрулин
С актом ознакомлен:		
Специалист офиса	Андреев	Н.Д. Андреев <1>

Комментарий

<1> "Подозреваемого" работника нужно ознакомить с этим актом под подпись. Если он отказывается расписываться, надо сделать на акте соответствующую запись и пусть члены комиссии заверят ее своими подписями.

Увольнение "по утрате доверия" - это дисциплинарное взыскание. А значит, прежде чем увольнять нечистого на руку работника, работодателю обязательно нужно соблюсти определенную процедуру. А именно: затребовать с него письменные объяснения <22>.

Требование можно оформить отдельным документом. На то, чтобы дать объяснения, у работника есть как минимум 2 полных рабочих дня. Сокращать этот срок нельзя. Если за 2 дня работник не представит объяснительную записку, ничего страшного. На возможность его увольнения это никак не повлияет. Просто зафиксируйте этот факт в отдельном акте.

Если вы решили увольнять работника "по утрате доверия", не привлекайте его одновременно к иному дисциплинарному взысканию, например выговору. Один проступок - одно взыскание, второе суд признает незаконным <23>.

<20> Апелляционные определения Мосгорсуда от 10.04.2019 [N 33-14491/2019](#); Свердловского облсуда от 28.05.2019 [N 33-8619/2019](#).

<21> [Определение](#) Мосгорсуда от 25.07.2019 N 4г-7800/2019.

<22> [ст. 193](#) ТК РФ.

<23> [ст. 193](#) ТК РФ.

"Увольнительные" сроки и запись

Если проступок работника связан непосредственно с его трудовыми обязанностями, то уволить его

нужно в следующие сроки <24>:

- или не позднее 1 месяца с момента **обнаружения** проступка. Периоды болезни/отпуска в этот срок не входят;

- или не позднее 6 месяцев с момента **совершения** проступка (если нарушения выявлены в ходе ревизии, аудиторской проверки, то не позднее 2 лет).

Запись в трудовой книжке будет такой: "Трудовой договор расторгнут в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные ценности, поскольку эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, [пункт 7 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации".

* * *

Иногда работника можно уволить в связи с утратой к нему доверия за действия, не связанные с его нынешней работой. Например, если при оформлении на материально ответственную должность сотрудник скрыл, что раньше был судим за кражу или хищение.

В этом случае - когда проступок работника не имеет отношения к текущей работе - уволить его можно не позднее 1 года со дня, когда **работодатель узнал** о проступке <25>. При этом соблюдать определенную процедуру, в частности требовать с работника письменные объяснения, совсем не обязательно.

<24> [ст. 193](#) ТК РФ.

<25> [пп. 45, 47](#) Постановления Пленума ВС от 17.03.2004 N 2.

М.Г. Суховская
Старший юрист

Подписано в печать

05.03.2021
