

ТОП-3 ОШИБОК ПРИ УВОЛЬНЕНИИ ЗА УТРАТУ ДОВЕРИЯ

Трудовое законодательство допускает увольнение сотрудников, к которым работодатель утратил доверие из-за виновных поступков, по [п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#). Мы выделили три ошибки, которые работодатели (а точнее, кадровики, оформляющие прекращение трудового договора) чаще всего совершают и тем самым "обнуляют" законность увольнения. Это применение основания по утрате доверия не к той категории работников, к которой оно относится; отсутствие доказательств совершения работником действий, подрывающих доверие, или если такие доказательства оказываются с пороком и не соответствуют требованиям законодательства; ссылка в документах на действия работника, которые в силу закона и сложившейся практики его применения не могут свидетельствовать о подрыве доверия к сотруднику в финансово-материальном плане.

Работодатель может расторгнуть трудовой договор по своей инициативе в случае совершения виновного деяния работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если оно дает основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя ([п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#)). Практика показывает, что работодатели все чаще стали увольнять работников за утрату доверия, однако нередко делают это с ошибками. Мы отобрали самые очевидные нарушения со стороны работодателя (как процедурные, так и "по существу"), из-за которых суд признает увольнение незаконным. Рассмотрим их подробнее с учетом сложившихся в судебной практике подходов [<1>](#).

[<1>](#) В рамках данной статьи мы не анализируем основания для утраты доверия к работнику со стороны работодателя, предусмотренные:

- [п. 7.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) (непринятие работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставление или представление неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставление или представление заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытие (наличие) счетов (вкладов), хранение наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории РФ, владение и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента РФ и Правительства РФ);

- [ч. 1 ст. 13.1](#) Федерального закона от 25.12.2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции" (утрата доверия лицами, замещающими государственные должности РФ и субъектов РФ, муниципальные должности).

Ошибка 1. Увольнение применено к работнику ненадлежащей категории

В [п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) прямо указано, в отношении каких работников допустимо применение данного основания для увольнения: *непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности*. Однако точного перечня должностей (профессий) сотрудников либо иного подробного указания в названной [норме](#) не установлено, из-за чего кадровики нередко слово "непосредственно" трактуют расширительно, подводя под эту категорию практически любого работника, который так или иначе связан с обслуживанием товарно-материальных ценностей (ТМЦ): от менеджеров по работе с клиентами до уборщиков производственных помещений. Но

суд потребует доказательства того, что трудовые обязанности сотрудника предусматривали выполнение им работы, связанной с непосредственным обслуживанием денежных или товарных ценностей, а именно: их приемом, хранением, учетом, транспортировкой, переработкой и реализацией (п. 45 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

Судебная практика. Истицу уволили по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за то, что она дала распоряжение бухгалтеру по перечислению страховых взносов, повлекшее их переплату из-за неправильного толкования законодательства. Работодатель посчитал, что речь шла о совершении действий, подрывающих к ней доверие, повлекших причинение организации ущерба.

Однако суд с увольнением не согласился, пояснив следующее. Действующее законодательство не дает исчерпывающего списка должностей (профессий), при замещении которых к виновным работникам может быть применена такая мера дисциплинарного воздействия, как увольнение за утрату доверия, поэтому при разрешении каждого конкретного дела необходимо исходить из оценки установленных фактических обстоятельств. Работница занимала должность заместителя финансового директора, у нее были организационно-распорядительные функции в отношении имущества организации, в т.ч. по подписанию финансовых документов по уплате страховых взносов. Однако это само по себе не свидетельствовало об отнесении ее к категории работников, которые непосредственно обслуживают денежные или товарные ценности, и, следовательно, возможности уволить ее по спорному основанию не было в принципе (определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 12.09.2023 N 88-21199/2023).

При оформлении увольнения (и в последующем в суде, если дело до него дойдет) именно работодатель должен обосновать, что сотрудник относился к соответствующей категории персонала и что к нему вследствие этого допустимо применение п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В том числе сослаться не только на наименование должности (профессии), но и на трудовой договор (а равно другие заключенные соглашения), должностную (рабочую) инструкцию, иные документы, включающие указание на соответствующие трудовые обязанности и полномочия виновного работника (локальные нормативные акты (ЛНА) и другие организационно-распорядительные документы (ОРД)).

Судебная практика. Суды признали увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ заместителя генерального директора по развитию незаконным. Обязанности работника не были связаны с непосредственным обслуживанием материальных ценностей (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.). Кроме того, истец не являлся материально ответственным лицом, работодателем с ним не был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Сама по себе утрата доверия к работнику, не связанная непосредственно с обслуживанием ТМЦ, не является законным основанием для расторжения договора по указанному основанию. Ни в приказе об увольнении, ни в документах, послуживших основанием для его издания, не были указаны должностные обязанности истца, связанные с непосредственным обслуживанием материальных ценностей, в них также отсутствовали ссылки на должностную инструкцию, условия трудового договора, локальных нормативных актов, которые были нарушены уволенным работником (определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 22.08.2023 по делу N 88-19820/2023).

Примечание. Что включить в "дисциплинарную" часть приказа об увольнении, чтобы его было невозможно оспорить, читайте в статье "Составляем приказ об увольнении по "нехорошим" основаниям" в N 3, 2023, на с. 23.

На последний момент стоит обратить особое внимание: любой случай применения дисциплинарного взыскания должен обосновываться ссылками на должностную (рабочую) инструкцию и/или трудовой договор; ЛНА (например, положение о структурном подразделении) и иные ОРД (например, приказ о назначении материально ответственным лицом); договор о полной материальной ответственности и пр. В документах на увольнение (протокол заседания дисциплинарной комиссии, акт служебного расследования, докладная записка непосредственного

руководителя и пр.) должно быть раскрыто, какая конкретно трудовая обязанность была не исполнена (или исполнена ненадлежащим образом) работником, в чем заключается его вина. И если сотрудник обслуживает денежные или товарные ценности, то одной лишь ссылки на занимаемую им должность (выполняемую по профессии работу) будет недостаточно. Нужно, чтобы соответствующие обязанности (действия по обслуживанию товарных или материальных ценностей) и факт их невыполнения (ненадлежащего выполнения) были зафиксированы в документах.

Примечание. См. [статью](#) "Дисциплинарная комиссия: создание, деятельность, оформление протоколов" в N 9, 2023, на с. 11.

Не получится обосновать увольнение по указанному основанию и заключенным договором о полной материальной ответственности, если занимаемая сотрудником должность (профессия) или конкретный вид выполняемой им работы не предусмотрены специальными Перечнями (утв. Постановлением Минтруда России от 31.12.2002 N 85):

- должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества;

- работ, при выполнении которых может вводиться полная коллективная (бригадная) материальная ответственность за недостачу вверенного работникам имущества.

Судебная практика. Для обоснования правомочности увольнения торгового представителя по [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ работодатель представил в суд трудовой договор, должностную инструкцию и договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Однако судьям доказательства убедительными не показались. Признавая увольнение незаконным, они указали, что *должностные обязанности истца не предусматривали выполнения работы, связанной с непосредственным обслуживанием денежных или товарных ценностей, а именно: их приемом, хранением, учетом, транспортировкой, переработкой и реализацией этих ценностей. Договор о полной материальной ответственности с ним заключен быть не мог, поскольку занимаемая им должность не предусмотрена соответствующим перечнем, утвержденным Постановлением Минтруда России, так как не относится к деятельности по непосредственному обслуживанию материальных ценностей. Также работодатель не представил доказательств того, что истец по роду работы непосредственно обслуживал материальные ценности ([определение](#) Седьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.04.2023 N 88-6429/2023).*

На практике нередко возникает вопрос и о том, **можно ли уволить главного бухгалтера в связи с утратой доверия, если в трудовом договоре с ним прописана полная материальная ответственность** (согласно [ч. 2 ст. 243](#) ТК РФ). Ответ на него отрицательный.

Судебная практика. Главбух была уволена по [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ в связи с допущением разных нарушений, в том числе при начислении зарплаты себе и другим работникам. Она попыталась оспорить увольнение. Суд установил, что *истца, несмотря на допущенные нарушения, не относится к числу работников, с которыми трудовой договор может быть расторгнут по данному основанию. Ее виновные действия, послужившие увольнению, неправильно квалифицированы работодателем. Вместо расторжения трудового договора по [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ нужно было уволить ее по [п. 9 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ (за принятие необоснованного решения, которое повлекло ущерб). В связи с этим суд изменил формулировку увольнения ([определение](#) Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 19.01.2022 N 88-2082/2022).*

Здесь вернемся к озвученной нами выше рекомендации о том, что надо внимательно смотреть на обязанности работника, в том числе прописанные в ЛНА и трудовом договоре. Если главный бухгалтер одновременно является кассиром (что достаточно часто можно встретить в небольших компаниях) и это прописано в документах, то он становится лицом, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности.

Ошибка 2. Отсутствуют доказательства совершения работником действий, подрывающих доверие

Данная ошибка - одна из самых распространенных, чаще всего встречается в торговых организациях в отношении продавцов, складских работников. Выражается она в том, что работодатель ссылается на совершение сотрудником действий, после которых якобы утрачивается к нему доверие, но при этом не приводит конкретных доказательств того, что такие действия имели место, либо же доказательства оказываются полученными с нарушением закона.

Особенно часто несоблюдение законодательства об увольнении встречается **при проведении инвентаризации и/или предварительного контроля сохранности товаров**. Например, нарушение правил о порядке проведения инвентаризации или несоздание условий для сохранности товара, ограничения доступа к складским помещениям посторонних лиц и т.п. Суду же, рассматривающему трудовой спор, будет явно недостаточно лишь подозрений и голословных утверждений.

Примечание. Об отличиях между коллективной и бригадной ответственностью, а также рекомендации по дополнению унифицированной формы договора о полной материальной ответственности читайте в [статье](#) "Особенности установления материальной ответственности в торговле", в N 9, 2018, на с. 50.

Судебная практика. Работник обратился в суд с иском к предпринимателю о признании приказа об увольнении по [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ незаконным, понуждении внести изменения в трудовую книжку, взыскании компенсации морального вреда и пр. Работодатель - со встречным иском о взыскании материального вреда. Суд удовлетворил требования работника, встречные от работодателя - отклонил.

Истец занимал должность продавца-кассира в магазине ответчика, с ним был заключен договор о полной коллективной материальной ответственности. В результате инвентаризации в магазине была выявлена недостача на сумму свыше 800 тыс. руб. Пояснений по ее результатам продавцы дать не смогли, после чего их уволили по указанному основанию. Из постановления о возбуждении уголовного дела следовало, что неизвестное лицо похитило из магазина ТМЦ на сумму свыше 240 тыс. руб. Следствие было приостановлено из-за невозможности установить причастного к хищению. Более того, экспертиза в рамках доследственной проверки установила *несоответствие проведенной инвентаризации положениям законодательства* (в частности, Методическим [указаниям](#) по инвентаризации имущества и финансовых обязательств, утв. Приказом Минфина РФ от 13.06.1995 N 49 [<2>](#)). Так, основная цель инвентаризации - сопоставление фактического наличия имущества с данными бухучета, однако по представленным документам невозможно было провести сопоставление и определить количество товара, по которому в процессе инвентаризации были выявлены недостача, излишки, пересортица.

[<2>](#) Далее - Методические [указания](#).

В суде не было представлено доказательств совершения работником проступка, дающего основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, причинения последнему ущерба в виде недостачи ТМЦ по вине сотрудника и его размера. *Работодатель допустил нарушение порядка проведения инвентаризации, поэтому ее итоги не могли быть положены в основу требований о взыскании материального ущерба*.

При таких обстоятельствах увольнение признано незаконным. С работодателя суд взыскал 15 тыс. руб. компенсации морального вреда, обязал его внести изменения в трудовую книжку, сменив основание увольнения на увольнение по инициативе работника ([определение](#) Первого кассационного суда общей юрисдикции от 11.09.2023 по делу N 88-23226/2023).

Подобный пример, когда работодатели (а точнее - уполномоченные ими должностные лица) подходят к инвентаризации легкомысленно, а в результате суды ставят под сомнение ее

результаты, - типичны. Причем **ошибки встречаются не только в процедуре проведения инвентаризации, но и в оформлении ее итоговых результатов.**

Судебная практика. Суд признал незаконным увольнение по **п. 7 ч. 1 ст. 81** ТК РФ продавца-консультанта, поскольку *инвентаризация, на результаты которой сослался работодатель, была проведена с нарушениями требований Методических указаний*. Так, документы о количестве материальных ценностей, инвентаризационная опись не содержали подписи всех членов инвентаризационной комиссии и всех материально ответственных лиц. В таких обстоятельствах работодатель не доказал причастности сотрудницы к недостаче ТМЦ, а значит, не было и оснований для утраты доверия к ней со стороны работодателя.

Кстати, в кассационной жалобе работодатель ссылался на то, что сотрудница вела ненадлежащий учет ТМЦ и тем самым способствовала недостаче, к тому же сама признала вину: не возражала против результатов инвентаризации и подала заявление об увольнении. Но кассационная коллегия отклонила эти доводы (**определение** Третьего кассационного суда общей юрисдикции от 24.07.2023 N 88-15814/2023 по делу N 2-5082/2022).

На первый взгляд, последние из приведенных аргументов работодателя заслуживали особого внимания, но все же судьи их отклонили. Дело в том, что ссылки на такие обстоятельства могли лишь косвенно говорить о вине работника. Сам по себе ненадлежащий учет мог способствовать образованию недостачи, но не обязательно к ней привел. Равно как и подача заявления об увольнении и отсутствие возражений по итогам инвентаризации - еще не основание для признания работником вины. Поэтому суд и не согласился с доводами работодателя, ведь *самым главным оказалось неправильное оформление инвентаризации*.

Нередко встречается и такое: **работодатель не только проводит инвентаризацию с ошибками, но и не может доказать сам факт передачи ТМЦ работнику.**

Судебная практика. Апелляционная инстанция признала увольнение работника по **п. 7 ч. 1 ст. 81** ТК РФ незаконным. *Работодатель не доказал, что:*

- *работнице были переданы материальные ценности, что она принимала денежные средства (каассу) как при приеме на работу, так и на период начала инвентаризации; а также сдала денежные средства к моменту начала инвентаризации. Суд отметил, что только договора о полной материальной ответственности недостаточно для доказательства перечисленного;*

- *работница была уведомлена о проведении инвентаризации. Не было ее подписи, подтверждающей, что комиссия проводила проверку имущества в ее присутствии, а также что у нее отсутствовали претензии к членам комиссии. К тому же в спорные даты она была на больничном и потому, вопреки доводам работодателя, не могла присутствовать при инвентаризации (**определение** Пятого кассационного суда общей юрисдикции от 28.02.2023 по делу N 88-2080/2023).*

Обратит внимание суд и на **условия, которые созданы работодателем для сохранности товарных, денежных ценностей (чаще всего - на отсутствие соответствующих мер).**

Судебная практика. Иски работников, объединенные в одно производство, о признании приказов об увольнении незаконными были удовлетворены. Причина - работодатель не доказал причастности истцов к недостаче ТМЦ (мешки цемента). Суд указал, что *работодатель не обеспечил возможность надлежащего исполнения истцами своих обязанностей по сдаче имущества, которое складировалось на открытых площадках, под охрану. Площадки не были обеспечены контрольно-пропускными пунктами, системой контроля за перемещением товара и пр. Фактически территория не была надлежащим образом защищена, покупатели и иные посторонние лица, не являющиеся работниками склада, имели свободный доступ на открытую территорию. Кроме того, инвентаризация проведена с нарушениями - не была установлена причина образования недостачи (**определение** Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 16.11.2021 N 88-19153/2021).*

При увольнении работника по рассматриваемому **основанию важно понимать, что основания для утраты доверия к сотруднику должны быть связаны именно с допущенным его действиями ущербом, причиненным работодателю, а не третьим лицам.** И это необходимо доказать.

Судебная практика. Суд поддержал работника, признав незаконным приказ о взыскании причиненного ущерба, и обязал работодателя изменить формулировку основания увольнения с "уволен в связи с утратой доверия" на "уволен по собственному желанию". Как выяснил суд, основанием для расторжения трудового договора явились результаты инвентаризации не у работодателя, а в организации, где истец трудился по совместительству. Удовлетворяя иск работника, суд пришел к выводу, что *истец уволен в связи с причинением ущерба иному юридическому лицу. В связи с этим доказательств совершения работником виновных действий, дающих основания работодателю для утраты к нему доверия, повлекших нарушение сохранности его имущества, не представлено* ([определение](#) Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 21.04.2022 N 88-8160/2022).

При рассмотрении подобных дел суды обращают внимание и на общее **соблюдение работодателем финансовой дисциплины.**

Судебная практика. Матроса-кассира уволили по [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ за то, что она присвоила часть денежных средств платы за проезд на паромном транспорте. По мнению работодателя, за 1 смену работы матроса-кассира не была отражена плата за проезд на кассовом аппарате в сумме 9,4 тыс. руб. Суд признал увольнение незаконным, отметив, что *работодатель не вел учет проезда льготных категорий пассажиров и транспортных средств, поэтому не смог представить доказательства неотражения истицей платы указанной суммы за проезд на кассовом аппарате.* Более того, работодатель нарушил процедуру увольнения. В итоге суд поддержал работницу ([определение](#) Первого кассационного суда общей юрисдикции от 21.03.2023 N 88-8885/2023).

Как видите, профилактика важна не только в кадровой, но и в финансовой работе.

Ошибка 3. Действия работника не могут подрывать к нему доверия в финансово-материальном плане

В [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ не установлено конкретного перечня деяний, которые могут подорвать доверие работодателя, так же как нет и четких критериев для его определения. Оно и понятно. Слишком разнообразны жизненные обстоятельства и вариации трудовых обязанностей, чтобы охватить все, потому конечную оценку случившемуся дает работодатель, а в случае спора - суд. Вместе с тем практика показывает, что работодатели слишком широко толкуют положения закона, считая подрывающим доверие любой дурной, с их точки зрения, поступок.

Суды же исходят из того, что **раз в рассматриваемой [норме](#) речь идет об обслуживании денежных или товарных ценностей, то и суть поступка должна лежать в схожей плоскости.** Поэтому далеко не каждый не понравившийся работодателю поступок - повод для увольнения, даже если есть риск привлечения работника за такой поступок к административной или уголовной ответственности. Например, в одном деле суд отклонил доводы работодателя об утрате доверия из-за возможной дискредитации ВС РФ работником постом в соцсети.

Примечание. См. фрагмент ПВТР о нормах поведения работников в соцсетях, мессенджерах, чатах и пр. в [статье](#) "Дисциплинарная ответственность за посты в соцсетях: судебная практика" в N 12, 2022, на с. 66.

Судебная практика. Бухгалтер по рейсовым документам оспорила в суде увольнение по [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ, отметив, что не обслуживала ТМЦ, а потому ее увольнение было незаконно. До этого ГИТ в ответ на ее обращение указала на несоответствие причины увольнения основанию и рекомендовала обратиться в суд. Работодатель в свое оправдание сослался на то, что *уволенная работница опубликовала в социальной сети пост с дискредитацией Вооруженных Сил РФ, где*

выступила с открытыми оскорблениями и критикой действий РФ. А эти действия были направлены на прямую угрозу нанесения имущественного ущерба хозяйственной деятельности и деловой репутации работодателя. Пост опубликован в рабочее время истицы, а значит, был связан с исполнением ею трудовых обязанностей. Комиссия работодателя по расследованию случившегося пришла к выводу: открытая критика и неуважение к Вооруженным Силам РФ противоречат законодательству РФ, подобные высказывания негативно влияют на сотрудников организации, являются причиной для утраты доверия к данной работнице. Обращение о проведении проверки работодатель направил в Следственный комитет РФ, но в возбуждении дела об административном правонарушении было отказано в связи с истечением срока давности привлечения к административной ответственности.

Суд признал увольнение незаконным, отметив, что *опубликование поста в соцсети не было связано с должностными обязанностями и наступлением последствий, указанных в п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ*. Уволенная не являлась лицом, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, в связи с чем предусмотренных законом оснований для ее увольнения нет. Договор о полной материальной ответственности с ней не заключался, должностная инструкция не содержала обязанностей, связанных с обслуживанием ТМЦ. К тому же была нарушена процедура увольнения ([определение Второго кассационного суда общей юрисдикции от 26.09.2023 по делу N 88-24169/2023, 2-184/2023](#)).

Примечание. Подробнее о том, когда причиной утраты доверия к работнику является совершение им проступка не на территории работодателя и не в связи с работой, читайте в [статье](#) в N 10, 2018, на с. 33.

Здесь же найдете образцы документов: служебной записки о выявленной недостатке ТМЦ, уведомления о необходимости представления письменного объяснения по факту выявленной недостатка, письменного объяснения по факту недостатка, протокола заседания дисциплинарной комиссии, приказа об увольнении за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим товарные ценности, дающих основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Как видите, само по себе несогласие с какой-либо личной позицией работника, пусть и преследуемой по закону, - еще не повод для увольнения. Это относится не только к политико-общественным взглядам, но и к любым иным, в т.ч. если работник был задержан или арестован. Для увольнения по [п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) **причина для утраты доверия должна быть прямо или косвенно связана с денежными или товарными ценностями.**

* * *

Анализ судебной практики показывает, что основная природа ошибок работодателей (в лице уполномоченных на оформление увольнения кадровых сотрудников) - это поспешность, на втором плане - невнимательность, незнание тонкостей применения трудового законодательства. Многие увольнения по утрате доверия проводятся с нарушением процедур. Из раза в раз работодатели повторяют как специфические ошибки, проявляющиеся именно при увольнении по [п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#), наподобие рассмотренных нами выше, так и общие, характерные для привлечения работников к дисциплинарной ответственности по любому основанию. Например, не учитываются *тяжесть и обстоятельства совершения проступка, личность работника и его предшествующее отношение к труду, последствия совершенного им правонарушения.*

Примечание. Как не допустить ошибок при проведении расследования проступка работника, читайте в [статье](#) "Дисциплинарная комиссия: создание, деятельность, оформление протоколов" в N 9, 2023, на с. 11.

В то же время сами по себе процедурные ошибки - уже основание для признания увольнения незаконным. Особенно в части соблюдения сроков привлечения к ответственности.

Судебная практика. Банковскую служащую уволили по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В вину ей поставили то, что она сняла со счета умершей клиентки деньги, переведя их на свой счет. Истица сказала, что об этом ее попросила внучка умершей и деньги пошли на ее похороны, показала нотариальную доверенность, выданную клиенткой банка при жизни. Суд признал увольнение незаконным по формальному основанию: о совершении действий, влекущих утрату доверия к сотруднице, банк как работодатель узнал с момента получения объяснения от уволенной, подтверждающей факт списания средств со счета умершей клиентки. Между тем увольнение произведено гораздо позднее, с нарушением месячного срока, установленного ч. 3 ст. 193 ТК РФ. Установленный трудовым законодательством срок для привлечения к дисциплинарной ответственности является пресекательным. Соответственно, его пропуск исключал возможность наложения на работника дисциплинарного взыскания, привлечение работника к ответственности с нарушением установленного законом срока являлось безусловным и достаточным основанием для признания приказа работодателя незаконным (определение Четвертого кассационного суда общей юрисдикции от 25.01.2023 по делу N 88-1487/2023).

Примечание. На что обращают внимание суды, когда работники оспаривают наложение взыскания, рассказали в [статье](#) "Когда работники обжалуют дисциплинарные взыскания" в N 1, 2017, на с. 57.

Отсюда главный совет: в вопросе привлечения к дисциплинарной ответственности важен принцип "семь раз отмерь - один отрежь", необходимо при любых обстоятельствах соблюдать все установленные законом процедуры. А начинать надо с грамотного прописывания в документах трудовой функции, трудовых прав и обязанностей сотрудников, особенностей работы с товарными и денежными ценностями, четкого ведения бухгалтерского учета, соблюдения правил проведения инвентаризации, других контрольных мероприятий и пр. Это позволит в дальнейшем не только уволить по рассматриваемому основанию действительно утративших доверие работников, но и избежать их восстановления судом.

С. Слесарев
Частнопрактикующий юрист

Подписано в печать

21.02.2024
