



КонсультантПлюс

Статья: Можно ли "настроить" работника на
увольнение, не нарушая закон?
(Сиверская Н.)
("Практическая бухгалтерия", 2020, N 10)

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

www.consultant.ru

Дата сохранения: 10.11.2020

МОЖНО ЛИ "НАСТРОИТЬ" РАБОТНИКА НА УВОЛЬНЕНИЕ, НЕ НАРУШАЯ ЗАКОН?

Времена нынче для работодателей, мягко говоря, непростые. С одной стороны, больше не представляется возможным терпеть "балласт" в виде работников ленивых, строптивых и не сильно компетентных. С другой стороны, балласт этот вовсе не горит желанием покидать насиженные места по доброй воле. Сидят, что называется, ровно, не принося особой пользы и не допуская существенных провинностей. И у руководителя может возникнуть соблазн позвать менеджера Ивана Васильевича или "продажницу" Светлану Петровну к себе в кабинет и предложить... Ну, дальше вы поняли. Вот и мы поговорим сейчас о том, можно ли предложить уволиться "по собственному". Смотри в какой форме. Чтобы шантажом и "выдавливанием" не сочли.

Для начала поговорим о том, чего делать ни в коем случае нельзя... Ведь если в дальнейшем суд установит, что имело место давление на сотрудника и он написал заявление об увольнении не по своей истинной воле, а в результате "нажима", то суд, скорее всего, восстановит его на работе. Более того, при увольнении некоторых категорий работников и вовсе может наступить уголовная ответственность.

Давлением могут быть признаны устные и письменные фразы представителей работодателя, носящие, скажем так, характер угроз. При этом необязательно, чтобы такие фразы исходили от представителей работодателя, которые имеют полномочия на расторжение трудовых договоров с работниками. Таким человеком может быть, например, непосредственный руководитель работника, начальник юротдела или отдела кадров и т.д.

Итак, вот несколько недопустимых формулировок: "Пиши заявление по собственному или на тебя повесят недостачу!"; "Увольняйся по собственному желанию, иначе не получишь годовую премию!"; "Уволься сам по-хорошему или будешь уволен по статье. Ведь в работе по твоей должности всегда можно найти какие-то недочеты".

Отметим, что суд в случае спора обратит внимание, какие формулировки использовались представителем работодателя, каков был контекст разговора или переписки, имелись ли у работодателя реальные основания для применения упомянутых мер. Другим словами, если работник действительно допустил утрату/недостачу материальных ценностей, то работодатель вправе в установленном порядке привлечь его к материальной ответственности.

Но угрожать работнику тем, что такая недостача будет обнародована, если он не уволится, категорически нельзя. То же самое касается и невыплаты премий, привлечения к дисциплинарной ответственности и других мер.

Они могут применяться, если для этого есть законные основания. Однако говорить работнику, что эти меры будут применены к нему как своего рода санкция за нежелание уволиться, недопустимо.

Сегодня практически у каждого работника есть смартфон или другое устройство с камерой и диктофоном. Но многие руководители об этом почему-то забывают и позволяют себе незаконные угрозы в устной форме. Когда дело доходит до суда, представитель работодателя пытается сослаться в ходе заседания на то, что аудиозапись (или видеосъемка) велась незаконно, а это исключает возможность ее использования в качестве доказательства.

Однако не стоит забывать: как отмечено в [ст. 67 ГПК РФ](#), суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению. Поэтому если судья установит, что "угрожающий" голос на записи принадлежит руководителю работника или иному представителю работодателя, то с большей долей вероятности можно предполагать, что такая запись все же повлияет на принимаемое судом решение.

Актуально. Не секрет, что работодатели иногда предлагают сотрудникам, с которыми хотят попрощаться, написать заявление об увольнении по собственному желанию. Подобные споры начинают переполнять суды особенно во времена экономического кризиса. Работодателям нужно избавиться от "лишних" сотрудников с минимальными финансовыми потерями. Поэтому руководство компаний

предлагает сотрудникам уволиться по собственному желанию, при этом используются разные способы психологического воздействия. В переговорах могут употребляться такие формулировки, как "не напишешь заявление сам, уволим по статье", "будем придирааться к любой мелочи, пока не захочешь уйти из компании добровольно", "сделаем невыносимыми условия труда". И многие из этих угроз (да, именно угроз) работодатели применяют на деле. Указанные методы не должны использоваться в организациях. Тем более сейчас существует очень много способов записать разговор (телефон, диктофон) и подобные переговоры могут негативно отразиться на работодателе и его репутации.

Приведем конкретный пример подобной ситуации. Уволившаяся по собственному желанию работница обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В обоснование своих требований она ссылалась на то, что написать заявление об увольнении ее вынудил непосредственный руководитель. Он говорил, что если она не напишет заявление, то "по-хорошему не уйдет" и на нее в любом случае "что-нибудь найдется" для увольнения по инициативе работодателя.

Запись с соответствующим разговором была сделана на мобильный телефон и представлена в суд на аудиодиске. Ответчик же ссылался на то, что о ведении аудиозаписи руководитель работницы не был предупрежден, поэтому такая запись велась незаконно и не может являться допустимым доказательством в суде. Однако суд, проанализировав данную аудиозапись и приняв во внимание другие обстоятельства дела, отметил в своем решении, в частности, следующее.

После первоначального написания заявления об увольнении работница отзывала это заявление, однако по результатам повторной беседы с руководителем вновь написала заявление об увольнении. В итоге суд пришел к выводу о вынужденном характере увольнения и недобровольности подачи заявления, и работница была восстановлена на работе (Решение Куйбышевского районного суда города Омска от 23.05.2019 по делу N 2-2123/2019).

На заметку. Чаще всего под давлением со стороны работодателя понимают психическое воздействие на работника, создание ему невыносимых условий для дальнейшей работы. Здесь важно различать, когда воздействие на работника происходит со стороны самого руководителя организации, а когда его оказывают "неуполномоченные" сотрудники организации. Во втором случае такие действия давлением признаваться не будут.

Принуждение к увольнению

ТК РФ не содержит понятия "принуждение к увольнению". Однако, как показывает практика, работники зачастую его используют, чтобы доказать неправомерность действий работодателя, вынудившего сотрудника написать заявление по собственному желанию или расторгнуть трудовой договор по соглашению сторон.

Общие основания прекращения трудового договора содержатся в [ст. 77](#) ТК РФ. Причинами прекращения трудового договора чаще всего являются соглашение сторон ([ст. 78](#) ТК РФ), расторжение трудового договора по инициативе работника ([ст. 80](#) ТК РФ) и работодателя ([ст. 71](#) и [81](#) ТК РФ).

Рассмотрим возникающие вопросы на примерах из практики, связанных с прекращением трудового договора "под принуждением".

Под принуждением к увольнению можно понимать действия работодателя, которые должны заставить работника написать заявление "по собственному желанию" или уволиться по соглашению сторон. Нередко работодатели прибегают к указанной мере увольнения по различным причинам: личная неприязнь у руководителя к подчиненному, нехватка денег на выплату заработной платы, с целью избежать сокращения численности или штата сотрудников, намерение освободить должность для "лучшего/своего" кандидата, чтобы не увольнять по статье, и др.

"А если по статье?!"

С целью принуждения к увольнению руководитель организации (или иное уполномоченное им на это лицо) прибегает к незаконным формам воздействия на работника. Как показывает практика, такими формами чаще всего выступает угроза увольнения по статье.

Работодатели чаще всего выбирают именно этот метод давления на сотрудника. Здесь важно разграничить, действительно ли сотрудник ненадлежащим образом выполняет свои трудовые обязанности, нарушает режим работы на данном предприятии или это исключительно желание работодателя побыстрее избавиться от него. В первом случае нарушение со стороны работодателя, скорее всего, судами усматриваться не будет.

Пример из судебной практики: работница обжаловала прекращение трудовых отношений по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ), указав, что руководитель заставила ее написать заявление, угрожая уволить за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Суд отказал истце в удовлетворении исковых требований, поскольку пришел к выводу, что заявление она написала по собственному желанию. Она понимала, что работодатель имеет к ней претензии и может уволить ее за однократное грубое нарушение трудовой дисциплины.

Данное обстоятельство не может признаваться давлением со стороны работодателя, поскольку он предоставил ей возможность избежать привлечения к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка и выбрать более благоприятное с точки зрения правовых последствий основание расторжения трудового договора (Решение Кушвинского городского суда Свердловской области от 14.04.2017 N 2-306/2017~М-2327/2016).

Если же угроза увольнения по статье является произволом работодателя и ничем не подкреплена, а работник сможет доказать это в судебном порядке, то работодатель будет вынужден восстановить обиженного им сотрудника на работе, выплатить средний заработок за время вынужденного прогула, возместить моральный вред и судебные издержки. Если этот факт установит трудовая инспекция во время проверки, то работодатель будет привлечен к административной ответственности и его обяжут восстановить сотрудника на работе.

Еще один пример из судебной практики: истец обратился в суд с иском о признании увольнения незаконным и вынужденным, так как он написал заявление об увольнении по собственному желанию под давлением со стороны руководства. На следующий день он написал заявление об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию и в связи с выходными днями отправил его заказной почтой в адрес работодателя. Несмотря на это, работодатель его все-таки уволил по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (по собственному желанию).

В связи с тем что истец не был намерен увольняться, он просил суд восстановить его на работе, взыскать средний заработок за время вынужденного прогула и возместить моральный вред. Суд счел доводы истца заслуживающими внимания и удовлетворил исковые требования в части восстановления работника на работе, выплаты среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда.

Суд отметил, что на истца со стороны руководства оказывалось психологическое давление, высказывались угрозы об увольнении по порочащим основаниям. Это подтверждалось приказом о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора и лишения премии, а также копией приказа без даты и номера, согласно которому истцу объявлен выговор и он лишен премии за нарушение правил внутреннего трудового распорядка (Решение Кирово-Чепецкого районного суда Кировской области от 09.06.2016 N 2-1817/2016~М-2327/2016).

Отметим, что давление со стороны работодателя сотруднику доказать в судебном порядке весьма сложно, это мы наглядно увидим ниже из примера судебной практики. Как правило, работник заранее заботится о доказательственной базе (например, собирает письменные доказательства, в которых выражены угрозы со стороны работодателя либо содержатся требования о подаче заявления по собственному желанию, свидетельские показания, аудио- и видеозаписи). В любом случае работнику необходимо доказать то обстоятельство, что сопротивляться психологическому давлению со стороны руководства было невозможно.

Сотрудница, уволенная по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. По ее словам, заявление об увольнении по собственному желанию написано под давлением со стороны заместителя директора. В ходе разбирательства доводы о вынужденном характере увольнения не нашли

своего подтверждения. В связи с этим суд пришел к выводу о наличии у истицы действительного волеизъявления на прекращение трудовых отношений по собственному желанию. В удовлетворении искового заявления было отказано (Решение Неклиновского районного суда Ростовской области от 13.11.2015 по делу N 2-1826/2015~М-1748/2015).

Еще пример: истец обжаловал прекращение трудовых отношений по п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ и указал, что руководитель заставил его подписать заявление об увольнении по собственному желанию без личного волеизъявления, выражал намерение уволить его за прогул.

Суд отказал в удовлетворении заявленных требований, поскольку сотрудник не представил доказательств, свидетельствующих об оказании на него давления со стороны работодателя, направленного на понуждение к написанию заявления об увольнении по собственному желанию. До расторжения трудового договора истец имел возможность отозвать заявление об увольнении, однако указанным правом не воспользовался.

Кроме того, из показаний свидетелей следует, что истец пришел на работу, написал заявление об увольнении по собственному желанию, после чего сдал пропуск и покинул организацию, давления на него никто не оказывал (Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 22.06.2016 по делу N 33-24130/2016). См. также Апелляционные определения Свердловского областного суда от 09.09.2016 по делу N 33-14975/2016, Московского городского суда от 06.06.2016 по делу N 33-22063/2016 и от 28.06.2016 по делу N 33-24714/2016, Томского областного суда от 16.09.2016 по делу N 33-3614/2016.

Спорные ситуации при увольнении по собственному желанию

Увольнение по собственному желанию - наименее проблемное основание для расторжения трудового договора. Однако и в этом случае до суда доходит множество споров. Рассмотрим типичные ситуации, а также нестандартные случаи (получение копии заявления об увольнении по собственному желанию, наличие долгоиграющего конфликта с увольняющимся сотрудником, просьба беременной женщины восстановить ее в должности и т.д.).

Работник увольняется по собственному желанию - что может быть проще. Действительно, спорных ситуаций при расторжении трудового договора по инициативе сотрудника меньше всего, но они все же есть. Разберемся, на какие моменты работодатель должен обратить внимание при оформлении увольнения. Выясним, какие решения принимают суды в случаях, когда работник объясняет свое увольнение давлением со стороны руководства или конфликтной ситуацией, в которой он не виноват. Также узнаем, может ли сотрудник отозвать свое заявление и в какие сроки.

Трудовые отношения всегда имеют двухсторонний характер. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию) является реализацией гарантированного ему права на свободный выбор труда и не зависит от воли работодателя.

Сотрудник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления подчиненного об увольнении (ч. 1 ст. 80 ТК РФ). В некоторых случаях срок предупреждения может быть иным. Например, если сотрудник решил уволиться по собственному желанию в период испытания, то он обязан предупредить об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

По соглашению между сторонами трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

Пример. Увольнение раньше двухнедельного срока

10 октября 2020 года сотрудник написал заявление об увольнении по собственному желанию с просьбой уволить его 17 октября 2020 года. То есть он пожелал прекратить трудовые отношения ранее установленного двухнедельного срока на предупреждение. При этом на работника не распространяются никакие специальные нормы ТК РФ, обязывающие работодателя расторгнуть с ним трудовой договор именно в указанную дату. В этом случае уполномоченный представитель работодателя (например,

генеральный директор, директор по персоналу) может согласиться с просьбой подчиненного и, например, проставить на заявлении резолюцию "Согласовано", "В приказ" и пр. А может и отказать, при этом отметить другую дату увольнения (в пределах срока на предупреждение) или просто написать "С двухнедельной отработкой", если по отношению к сотруднику не должны быть применены другие сроки.

Если заявление сотрудника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и т.д.), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении подчиненного ([ч. 3 ст. 80 ТК РФ](#)).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Расторжение трудового договора в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой сотрудник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора ([ч. 4 ст. 80 ТК РФ](#)). При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника он имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой специалист ([ч. 4 ст. 127 ТК РФ](#)).

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие договора продолжается ([ч. 6 ст. 80 ТК РФ](#)).

Таким образом, увольнение сотрудника по собственному желанию - самый легкий способ прощания с подчиненным. Безусловно, такой вид расторжения трудового договора вызывает меньше всего споров, но они все же есть. Разберемся, в каких ситуациях работодатель может оказаться в суде после увольнения по инициативе работника.

К примеру, ситуация, когда расторжение трудового договора по собственному желанию происходит в целях избежать увольнения по компрометирующим работника основаниям. Так вот, это не свидетельствует о неправомерных действиях работодателя. Суды считают, что сотрудник воспользовался правом выбора наиболее приемлемого для себя вида увольнения. Здесь важно, чтобы нарушения, за которые подчиненного можно уволить по инициативе работодателя, были реальными, а не надуманными.

Иллюстрация: суд признал законным увольнение истицы по [п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#), поскольку в материалах дела отсутствуют доказательства, свидетельствующие о намерении ответчика уволить работницу по инициативе работодателя.

Более того, судебная коллегия отметила, что попытка избежать увольнения по иным (в том числе порочащим) основаниям путем реализации права на подачу заявления об увольнении по собственному желанию и последующее расторжение трудового договора сами по себе не могут являться подтверждением вынужденного характера увольнения. Подача заявления по собственному желанию в данном случае является избранным работником способом защиты, притом что законное увольнение сотрудника по порочащим основаниям, а не по собственному желанию повлекло бы для него более негативные последствия, что также свидетельствует о добровольности волеизъявления работника (Апелляционное [определение](#) Свердловского областного суда от 13.10.2016 по делу N 33-17722/2016). См. также [Определение](#) Красноярского краевого суда от 22.07.2016 N 4Г-2037/2016.

Но существует, как уже отмечалось, и судебная практика, где сотрудникам удается доказать, что они не хотели увольняться, но были вынуждены: суд признал расторжение трудового договора с истицей по [п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ](#) незаконным, поскольку ее увольнение произошло под давлением со стороны работодателя. Это подтверждается фактическими обстоятельствами, показаниями свидетелей, а также письменными доказательствами, в частности приказом о прекращении трудового договора с отметкой о несогласии с увольнением (Апелляционное [определение](#) Хабаровского краевого суда от 04.07.2014 по делу N 33-3911/2014).

При доказывании факта давления со стороны руководства сотрудник может ссылаться на следующие доказательства и обстоятельства:

- он подал заявление об увольнении по собственному желанию, а потом отозвал его до даты расторжения трудового договора;

- при получении приказа о расторжении трудового договора сотрудник подписал его с замечаниями. Например, указал, что с увольнением не согласен, и т.д.

Обратите внимание! Расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если сотрудник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на самого работника ([подп. "а" п. 22](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации"). Таким образом, сотрудник должен подтвердить, что его увольнение не было добровольным. Вместе с тем, если его слова не подкреплены доказательствами, суд признает увольнение законным и откажет работнику в его требованиях.

Когда работнику "доверья нет"

Но, допустим, наши вышеупомянутые Иван Васильевич и Светлана Петровна сидят на своих насиженных местах не так уж и ровно. То есть доверяем мы им все меньше и меньше. Может, попробовать "выдавить" их как раз по этому пункту?

Возьмем торговую отрасль... Поскольку основная часть работников торговли осуществляет обслуживание денежных или товарных ценностей, к ним может быть применено дополнительное основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренное [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ. Согласно указанному [пункту](#) расторжение трудового договора по инициативе работодателя допустимо в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Таким образом, работники, в обязанности которых не входит непосредственное обслуживание товарных или денежных ценностей, не могут быть уволены по данному основанию. Подтверждает эту позицию и Пленум Верховного Суда РФ.

В [п. 45](#) Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - Постановление Пленума ВС РФ N 2) указано, что расторжение трудового договора с работником по [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

Причем при установлении факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия даже в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

Таким образом, работники, непосредственно обслуживающие денежные или товарные ценности, могут быть уволены как за действия, совершенные в рабочее время, так и за иные виновные действия, которые дают основание для утраты к ним доверия.

Пример: Московский городской суд в Апелляционном [определении](#) от 22.12.2017 по делу N 33-51778/2017 подчеркивает: "описательно-оценочная формулировка указанного положения закона свидетельствует о разнообразии обстоятельств, которые могут быть квалифицированы работодателем (собственником) как достаточные для принятия решения о прекращении трудовых отношений в связи с утратой доверия, что делает невозможным установление их исчерпывающего перечня в законе, однако может являться предметом оценки суда, рассматривающего трудовой спор".

В Апелляционном [определении](#) от 26.01.2018 по делу N 33-3173/2018 Московский городской суд

обращает внимание на необходимость оформления процедуры увольнения работника и строгой фиксации фактов, дающих основание для утраты доверия к работнику: "По мотиву утраты доверия могут быть уволены работники, совершившие умышленно или по неосторожности действия, которые имели или могли иметь вредные последствия, то есть причинили или могли причинить имущественный вред, и когда имеются конкретные факты, оформленные документами, подтверждающими невозможность доверять работнику ценности. При этом утрата доверия по смыслу закона предполагает невозможность дальнейшего продолжения трудовых отношений, независимо от предшествующего поведения работника и его отношения к труду" (см. также Апелляционное [определение](#) Санкт-Петербургского городского суда от 14.12.2017 N 33-24392/2017 по делу N 2-142/2017).

Само по себе действие, дающее основание для утраты доверия к работнику, необязательно может быть прямо связано с хищением средств работодателя либо причинением непосредственно ему материального ущерба. Но они должны быть такими, что не позволяют считать работника лицом, которому можно вверить ценности.

Возвращаемся к судебной практике: работница, уволенная в связи с утратой доверия, непосредственно имущество у работодателя не похищала, но с помощью бонусной карты работодателя совершала действия, которые характеризуют ее как ненадежное, не заслуживающее доверия лицо (Апелляционное [определение](#) Верховного суда Республики Татарстан от 28.03.2016 по делу N 33-5393/2016).

Суд установил, что в течение месяца истица за счет покупок, совершенных покупателями, проводила начисление бонусов на свою карту. В частности, было накоплено 2 644,38 бонуса, из которых 1 676,76 бонуса были списаны ею для совершения личных покупок. Эти обстоятельства подтверждаются проведенным ответчиком служебным расследованием по данному факту и не оспариваются самой истицей (следует из ее объяснений). Суд сделал вывод, что фактически ее действия были направлены на причинение ущерба ответчику, и признал увольнение законным.

Увольнение работника в связи с утратой доверия - один из противоречивых способов прекращения трудового договора. Закон содержит довольно узкую формулировку на этот счет. Так, по [п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ](#) можно уволить за совершение виновных действий работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Поэтому, когда возникает вопрос, можно ли уволить в связи с утратой доверия провинившегося работника, прежде всего необходимо определить, относится ли он к кругу лиц, к которому может быть применено такое основание увольнения, а затем уже установить причинно-следственную связь между действиями работника и наступившими неблагоприятными последствиями для работодателя, из-за которых к работнику было утрачено доверие.

Однако, возвращаясь к кругу лиц, к которым в принципе может быть применена вышеуказанная норма закона, хотелось бы отметить, что налицо упущение со стороны законодателя в части ограничения круга лиц лишь работниками, которые непосредственно имеют дело с деньгами и товарно-материальными ценностями.

Так, на практике возникает немало случаев, когда материальный ущерб работодателю - торговой организации причиняют не только эти работники, но и любые другие, которые отвечают за ведение переговоров с контрагентами и заключение с ними сделок. Существенным условием практически любой сделки является ее цена, которую обсуждает с партнером не руководитель организации, а ответственный за сделку работник.

Как правило, это менеджеры по закупкам, менеджеры по продажам, маркетологи, рекламщики и прочие работники, занимающиеся развитием компании и в итоге отвечающие за достижение нужного финансового результата. И со стороны данной категории работников, которых еще называют "фронт-менеджерами", встречаются недобросовестные представители, которые манипулируют ценой сделки, пользуясь своим должностным положением, придумывают схемы взаимоотношений с контрагентом, которые в лучшем случае приводят к тому, что организация переплачивает за услугу, работу или продукцию, если без должного контроля позволяет работнику определять условия сделки.

Ущерб от действий таких работников может составлять гораздо большие суммы, а для работодателя, соответственно, это большие финансовые потери, нежели когда складской работник что-то унесет с собой со склада в кармане.

В коммерческих структурах коррупционных схем достаточно для того, чтобы понять, что [п. 7 ч. 1 ст. 81](#) ТК РФ давно пора модернизировать. И что самое неприятное - весьма тяжело доказать виновность работника в участии в коррупционных схемах, если он тщательно подготовлен и действует решительно. Например, не использует корпоративные средства коммуникации, не оформляет ворох документов, не согласовывает должным образом условия сделок и пр.

При этом он может предоставлять недостоверную информацию о контрагентах, вводя в заблуждение руководство компании, подтасовывать документы партнеров, без должного согласования подписывать договоры и другие документы. И, надо сказать, законодатель идет правильным путем, всерьез обсуждая проблему применения данной [статьи](#) далее, чем на госслужбе.

Вопрос утраты доверия, по большому счету, касается всех работников, недобросовестно проявивших себя при исполнении должностных обязанностей. Поэтому крайне важно на законодательном уровне расширить круг лиц, которых можно уволить за утрату доверия. А то получается, что доверие по факту утрачено, работник пойман, а уволить по [статье](#) формально нельзя.

Увольнение "в состоянии беременности"

Существует мнение о том, что беременную сотрудницу уволить нельзя. Однако это утверждение не совсем верно. Проанализируем, в каких случаях с ней можно расторгнуть трудовой договор, а в каких нет. Также разберем самые распространенные ошибки работодателя.

Любой работник может уволиться по собственному желанию, в том числе и беременная женщина. Законом не предусмотрено никаких ограничений в отношении сотрудниц "в положении". Если беременная написала заявление об увольнении, работодатель имеет право без каких-либо опасений оформить увольнение по [п. 3 ч. 1 ст. 77](#) ТК РФ.

Так, Московский городской суд указал, что [ТК РФ](#) предоставляет право уволиться из организации самостоятельно всем категориям работников, в том числе и беременным женщинам, по собственному желанию. Состояние беременности не влияет на увольнение по собственному желанию (Апелляционное [определение](#) Московского городского суда от 08.11.2013 N 11-35724).

Однако нужно помнить, что при увольнении по собственному желанию должно присутствовать именно волеизъявление работницы, а не понуждение работодателя к увольнению по собственному желанию. Работодатели нередко предлагают беременным сотрудницам написать заявление об увольнении по данному основанию, даже если женщина не хочет увольняться. Например, угрожают отправить в дальнюю командировку или увеличить объем работы (что, кстати, незаконно). Либо создают будущим мамам такие условия труда, что они вынуждены подать заявление об увольнении.

Если беременная сотрудница сможет в суде доказать, что работодатель принуждал ее к увольнению после того, как узнал о беременности, суд, скорее всего, вынесет решение в пользу работницы и восстановит ее на работе. Доказательствами могут быть свидетельские показания, отметка работницы на приказе о ее несогласии с увольнением, письма работодателю о том, что она против увольнения, письмо об отзыве заявления об увольнении по собственному желанию, написанного под принуждением, и т.д. Практика показывает, что доказать это довольно сложно, но возможно.

За примерами далеко ходить не нужно: работодатель, узнав о беременности сотрудницы, предложил ей написать заявление об увольнении по собственному желанию. Женщину предупредили, что в противном случае ее уволят по инициативе работодателя, а это в дальнейшем негативно скажется при поиске работы. Работница написала заявление об увольнении по собственному желанию, и трудовой договор с ней был прекращен по этому основанию.

Увольнение было признано судом незаконным. Мотивировка - в день написания заявления об увольнении на истицу было оказано психологическое давление со стороны работодателя. Это подтверждено показаниями свидетелей, объяснениями сторон, а также письменными доказательствами,

представленными работницей. Доказательством послужили также и аудиозаписи разговора отца истицы с директором и ее супруга с главным бухгалтером о причинах ее увольнения ([Определение](#) Воронежского областного суда от 25.01.2011 по делу N 33-340).

Актуально. Работодатель может принять решение уволить сотрудницу, а потом, уже в процессе оформления увольнения, женщина вдруг сообщит о том, что беременна. Нередки случаи, когда работодатель узнает о беременности уволенной сотрудницы только в ходе судебного разбирательства с ней. Бывают и ситуации, когда будущая мама настолько злоупотребляет своим "интересным" положением, что работодателю ничего не остается, как уволить ее.

Н. Сиверская
Эксперт по трудовому законодательству

Подписано в печать

07.10.2020
