

**ОБ УСТАНОВЛЕНИИ КРУГА ЛИЦ,
ТРУДОВОЙ ДОГОВОР С КОТОРЫМИ МОЖЕТ БЫТЬ РАСТОРГНУТ
НА ОСНОВАНИИ п. 7¹ ч. 1 ст. 81 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РФ****Щербакова Олеся Васильевна**

Аспирант кафедры трудового права
Уральского государственного юридического университета (Екатеринбург),
e-mail: sm-light@yandex.ru

Уже более двух лет в российском законодательстве предусмотрено новое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя – совершение действий (бездействия), влекущих утрату доверия (п. 7¹ ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ). В целях правильного применения указанного положения следует четко установить круг лиц, на которых оно распространяется. Сложности с этим возникают прежде всего потому, что п. 7¹ ч. 1 ст. 81 ТК РФ содержит отсылку на другие статьи Трудового кодекса, а также иные федеральные законы и нормативные правовые акты Президента и Правительства Российской Федерации. Кроме того, необходимо четко понимать, в чем различие между лицами, с которыми возможно расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие утраты к ним доверия в этическом смысле, и лицами, с которыми возможно расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие утраты к ним доверия в экономическом смысле.

Ключевые слова: расторжение трудового договора по инициативе работодателя, утрата доверия, публичные функции

**ON ESTABLISHING THE RANGE OF PERSONS
WITH WHOM AN EMPLOYMENT CONTRACT
MAY BE TERMINATED ON THE BASIS
OF para. 7¹ OF p. 1 OF Art. 81 OF THE RUSSIAN LABOUR CODE****Shcherbakova Olesya**

Urals State Law University (Yekaterinburg),
e-mail: sm-light@yandex.ru

For more than two years in the Russian Federation there has been a new ground for termination of an employment contract by the employer for actions (omissions) entailing the loss of trust (para. 7¹ of p. 1 of Art. 81 of the Labour Code). For the correct application of this ground the range of persons, subject to it, should be clearly set. But it's rather difficult because para. 7¹ of p. 1 of Art. 81 of the Labour Code contains references to other articles of the Labour Code and other federal laws and regulatory legal acts of the President and the Government of the Russian Federation. Moreover, it is necessary to reveal the differences between those persons who could be dismissed due to the loss of trust in ethical sense and those who could be dismissed due to the loss of trust in economic sense.

Key words: termination of an employment contract by the employer, loss of trust, public functions

В последние годы в развитии отечественного законодательства можно наблюдать тенденцию к расширению круга работников, которые могут быть уволены в связи с утратой к ним доверия работодателя. Так, с 1 января 2013 г. в Российской Федерации существует новое основание расторжения трудового договора, закрепленное в

п. 7¹ ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ¹. Указанное основание связано с принципиально новым для трудового права, этическим, значением понятия «доверие», которое уже не имеет ничего общего с традиционной для трудового права концепцией обслуживания денежных, товарных ценностей и иного имущества. Очевидно, что наделение понятия «доверие» новым значением обусловлено именно характером деятельности работников: выполнением публичных функций или вступлением от имени государства во «внешние отношения» с третьими лицами – организациями или гражданами – в связи с их функциональными обязанностями. Таким образом, всех работников, с которыми трудовой договор может быть расторгнут по п. 7¹ ч. 1 ст. 81, объединяет публичный характер их деятельности.

Увольнение на основании п. 7¹ ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ возможно при наличии одновременно двух условий: 1) субъект не выполнил юридическую обязанность или нарушил юридический запрет, совершил действия (бездействие), перечисленные в п. 7¹ ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ; 2) указанные действия (бездействие) послужили основанием для утраты доверия к этому субъекту.

Важно определить круг субъектов, на которых распространяется действие нормы, содержащейся в п. 7¹ ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. В научной литературе представлены различные классификации этих субъектов. Наиболее полной и обоснованной кажется классификация Ю. П. Орловского². К таким работникам он, в частности, относит:

лиц, работающих в государственных корпорациях (компаниях), иных организациях, созданных на основании федеральных законов, и занимающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Президентом РФ;

лиц, работающих в организациях, создаваемых для выполнения поставленных перед федеральными органами государственной власти задач, и занимающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Президентом РФ;

лиц, работающих в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Фонде обязательного медицинского страхования, а также государственных корпорациях (компаниях), иных организациях, созданных на основании федеральных законов, и занимающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Правительством РФ;

лиц, работающих в организациях, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными органами государственной власти, и занимающих должности, назначение на которые и освобождение от которых осуществляется Правительством РФ;

¹ Указанная норма предполагает расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя за 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 Российской Федерации, владение и (или) пользование иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя.

² Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. М., 2015.

лиц, работающих в Пенсионном фонде РФ, Фонде социального страхования РФ, Фонде обязательного медицинского страхования, а также государственных корпорациях (компаниях), иных организациях, и занимающих должности, включенные в специальные, установленные локальными нормативными актами этих организаций перечни.

Перечень должностей, замещаемых работниками в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством РФ, а также перечень этих организаций утверждены постановлением Правительства РФ от 22 июля 2013 г. № 613 «О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, проверке достоверности и полноты представляемых сведений и соблюдения работниками требований к служебному поведению»¹.

Очевидно, что все работники, указанные Ю. П. Орловским, так или иначе связаны с выполнением публичной функции или вступают от имени государства в так называемые внешние отношения с третьими лицами – организациями или гражданами, возникающие в соответствии с компетенцией органа, в котором они работают. Из приведенной классификации видно, что в организациях, созданных на основании федеральных законов, а также в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед федеральными органами государственной власти, отсутствуют должности федеральной государственной службы (муниципальной службы).

Например, сотрудники военного комиссариата не являются государственными (муниципальными) служащими, с ними заключаются трудовые договоры. Следовательно, они не могут быть уволены за утрату доверия в случаях, указанных в ст. 59² Федерального закона от 27 июня 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»² (или ст. 27¹ Федерального закона от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»³). Тем не менее в соответствии с Положением о военных комиссариатах, утвержденным Указом Президента от 7 декабря 2012 г. № 1609⁴, военные комиссариаты являются территориальными органами Министерства обороны Российской Федерации (ст. 4), а их задачами названы, в частности, организация и осуществление воинского учета граждан, оказание содействия федеральным органам государственной власти, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органам местного самоуправления и организациям в осуществлении воинского учета (п. 1 ст. 17). Другими словами, военные комиссариаты выполняют одну из главных для государства публичных функций – ведут воинский учет и мобилизацию граждан.

До появления в Трудовом кодексе РФ п. 7¹ ч. 1 ст. 81 ТК РФ на сотрудников военных комиссариатов не возлагалась обязанность представлять сведения о своих (а также о принадлежащих супругу (супруге) и несовершеннолетним детям) доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, им (их супругу (супруге) и несовершеннолетним детям) не запрещалось открывать (иметь) счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках,

¹ СЗ РФ. 2013. № 30 (Ч. 2).

² Там же. 2004. № 31.

³ Рос. газ. 2007. № 47.

⁴ СЗ РФ. 2012. № 50. Ст. 7017.

расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами. Хотя очевидно, что в данном территориальном органе Министерства обороны РФ коррупционные правонарушения совершаются нередко¹.

При расторжении трудового договора на основании п. 7¹ ч. 1 ст. 81 ТК РФ на практике возникает ряд проблем. Так, работодатель сталкивается со сложностями в установлении субъектов, на которых распространяется данное основание увольнения, поскольку п. 7¹ ч. 1 ст. 81 ТК РФ содержит отсылку на статьи Трудового кодекса, а также иные федеральные законы и нормативные правовые акты Президента и Правительства Российской Федерации. При этом не так просто определить, какой именно нормативный акт будет применяться к спорным правоотношениям. Кроме того, следует учитывать правило действия закона во времени, поскольку п. 7¹ ч. 1 ст. 81 ТК РФ распространяется только на отношения, возникшие с 1 января 2013 г. Действия, хотя и подпадающие под понятие утраты доверия в соответствии с п. 7¹ ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но совершенные до указанной даты, не могут служить основанием для увольнения.

Приведем в пример дело, рассмотренное Санкт-Петербургским городским судом². Согласно его материалам работник занимал должность начальника отдела военного комиссариата. 23 апреля 2013 г. военная прокуратура вынесла предостережение о недопустимости нарушения этим работником закона в связи с фактом выявления представления неполных и недостоверных сведений о принадлежащем ему имуществе. 10 июня 2013 г. был вынесен приказ об его увольнении с должности начальника отдела военного комиссариата на основании п. 7¹ ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Дав правовую оценку фактическим обстоятельствам дела в совокупности с представленными сторонами в обоснование своих доводов и возражений доказательствами, суд отметил следующее. Во-первых, увольнение работника было произведено за пределами срока, установленного для применения дисциплинарного взыскания (ч. 3 ст. 193 ТК РФ). Во-вторых, постановление Правительства РФ от 5 июля 2013 г. № 568 «О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом „О противодействии коррупции“ и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции»³, в соответствии с которым работники организаций, создаваемых для выполнения задач, поставленных перед федеральными государственными органами, обязаны представлять в установленном порядке сведения о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей, вступило в силу 18 июля 2013 г. и не распространялось на истца до указанной даты. Кроме того, суд подчеркнул невозможность применения к спорным правоотношениям норм Федерального закона от 27 мая 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», поскольку в отделах военного комиссариата отсутствуют какие-либо должности федеральной гражданской службы.

¹ Волков А. А. Проявление коррупции в органах военного управления // Военно-юрид. журн. 2012. № 9. С. 29.

² Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15 октября 2013 г. № 33-15851/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

³ СЗ РФ. 2013. № 28. Ст. 3833.

Следовательно, во избежание споров при расторжении трудового договора на основании п. 7¹ ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ необходимо четко установить не только субъектов, на которых распространяется это положение, но и перечень и действие во времени нормативных правовых актов, которые могут применяться к данным правоотношениям.

До 1 января 2013 г., т. е. до вступления в силу нового основания расторжения трудового договора, в Трудовом кодексе РФ уже присутствовала такая конструкция, как утрата доверия. Однако использовалась она лишь в традиционном для трудового права, экономическом, смысле – при увольнении работника, непосредственно обслуживающего денежные или товарные ценности, за совершение им виновных действий (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). В связи с этим лиц, трудовой договор с которыми может быть расторгнут по инициативе работодателя вследствие утраты к ним доверия в этическом смысле, следует отграничивать от субъектов права, трудовой договор с которыми может быть расторгнут по инициативе работодателя вследствие утраты к ним доверия в экономическом смысле.

Так, лица, с которыми трудовой договор может быть расторгнут по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, указаны в п. 45 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». По данному основанию увольняются только лица, непосредственно обслуживающие товарные, материальные ценности, а также иное имущество. Допустимо говорить о том, что они могут быть уволены за утрату доверия в силу занимаемой должности или выполняемой работы. Расторжение трудового договора по п. 7¹ ч. 1 ст. 81 ТК РФ регулируется рядом федеральных законов и нормативных правовых актов Правительства РФ и Президента РФ, закрепляющих конкретный перечень лиц, на которых распространяется указанное положение. Иными словами, увольнение таких лиц за утрату к ним доверия возможно уже в силу их статуса, заключения с ними трудового договора.

Расторгнуть трудовой договор по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ допустимо как за деяние, совершенное на работе (при этом важно, чтобы факт его совершения был надлежащим образом подтвержден), так и за деяние, не касающееся работы, а по п. 7¹ ч. 1 ст. 81 ТК РФ – только за деяние, совершенное в связи с работой (например, непринятие мер по урегулированию конфликта интересов).

Расторжение трудового договора по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ по общему правилу происходит за совершение действий корыстного характера. Напротив, расторжение трудового договора по п. 7¹ ч. 1 ст. 81 ТК РФ возможно как за действия корыстного характера (например, недобросовестное участие в жюри в школьных конкурсах), так и за действия, не связанные с получением выгоды (например, непредставление сведений).

Таким образом, расторжение трудового договора по двум указанным основаниям происходит за совершение действий, дающих повод к утрате доверия, при этом каждое из них подлежит доказыванию в конкретном случае. В то же время эти основания расторжения трудового договора предполагают свой субъектный состав, свое нормативно-правовое регулирование, свою субъективную и объективную стороны правонарушения и свое определение понятия «утрата доверия».

В связи с введением в ТК РФ нового основания увольнения работников отдельных категорий встает также вопрос о дифференциации ответственности за совершение действий, влекущих утрату доверия.

Напомним, что сегодня за совершение всех действий, указанных в п. 7¹ ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предусмотрена одинаковая мера дисциплинарного взыскания – увольнение по инициативе работодателя. Однако это не вполне правильно. Работников, трудовой договор с которыми можно расторгнуть за совершение действий, влекущих утрату доверия, можно дифференцировать по сфере деятельности, в которой используется их труд: это и работники Пенсионного фонда РФ, и работники государственных корпораций, и руководители бюджетных учреждений, и др. В то же время между работниками, например, Пенсионного фонда РФ существуют объективные различия по функциональным обязанностям и объему полномочий, что влияет на возможность принятия ими решений, которые могут повлечь коррупционные правонарушения. То есть несправедливо применять ко всем работникам одинаковую меру дисциплинарного взыскания в виде увольнения за непредставление указанной в п. 7¹ ч. 1 ст. 81 ТК РФ информации или за непредотвращение или неурегулирование конфликта интересов, не принимая во внимание возможность участия работника в принятии коррупционных решений.

Необходимо, чтобы ответственность за совершение действий, перечисленных в п. 7¹ ч. 1 ст. 81 ТК РФ, зависела от конкретной должности, должностных обязанностей или полномочий сотрудника. Соответственно надлежит разграничить меры дисциплинарного взыскания, а также предусмотреть последовательность их применения (замечание, выговор, увольнение) в зависимости от того, совершено ли нарушение впервые.

Библиография

Волков А. А. Проявление коррупции в органах военного управления // Военно-юрид. журн. 2012. № 9.

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. М., 2015.

О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июня 2004 г. № 79-ФЗ // СЗ РФ. 2004. № 31.

О муниципальной службе в Российской Федерации: Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ // Рос. газ. 2007. № 47.

О представлении гражданами, претендующими на замещение должностей в организациях, созданных для выполнения задач, поставленных перед Правительством Российской Федерации, и работниками, замещающими должности в этих организациях, сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, проверке достоверности и полноты представляемых сведений и соблюдения работниками требований к служебному поведению: постановление Правительства РФ от 22 июля 2013 г. № 613 // СЗ РФ. 2013. № 30 (Ч. 2).

О распространении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции: постановление Правительства РФ от 5 июля 2013 г. № 568 // СЗ РФ. 2013. № 28. Ст. 3833.

Определение Санкт-Петербургского городского суда от 15 октября 2013 г. № 33-15851/2013 // СПС «КонсультантПлюс».

Положение о военных комиссариатах: утв. Указом Президента от 7 декабря 2012 г. № 1609 // СЗ РФ. 2012. № 50. Ст. 7017.

Bibliography

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / отв. ред. Ю. П. Орловский. 7-е изд., испр., доп. и перераб. М., 2015.

O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Rossijskoj Federacii: Federal'nyj zakon ot 27 iyunya 2004 g. № 79-FZ // SZ RF. 2004. № 31.

O municipal'noj sluzhbe v Rossijskoj Federacii: Federal'nyj zakon ot 2 marta 2007 g. № 25-FZ // Ros. gaz. 2007. № 47.

O predstavlenii grazhdanami, pretenduyushhimi na zameshhenie dolzhnostej v organizacijax, sozdan-nyx dlya vypolneniya zadach, postavlennyx pered Pravitel'stvom Rossijskoj Federacii, i rabotnikami, zameshhayushhimi dolzhnosti v ehtix organizacijax, svedenij o doxodax, rasxodax, ob imushhestve i obyazatel'stvax imushhestvennogo xaraktera, proverke dostovernosti i polnoty predstavlyaemyx svedenij i soblyudeniya rabotnikami trebovanij k sluzhebnomu povedeniyu: postanovlenie Pravitel'stva RF ot 22 iyulya 2013 g. № 613 // SZ RF. 2013. № 30 (Ch. 2).

O rasprostranении на отдельные категории граждан ограничений, запретов и обязанностей, установленных Федеральным законом «О противодействии коррупции» и другими федеральными законами в целях противодействия коррупции: postanovlenie Pravitel'stva RF ot 5 iyulya 2013 g. № 568 // SZ RF. 2013. № 28. St. 3833.

Opredelenie Sankt-Peterburgskogo gorodskogo suda ot 15 oktyabrya 2013 g. № 33-15851/2013 // SPS «Konsul'tantPlyus».

Polozhenie o voennyx komissariatax: utv. Ukazom Prezidenta ot 7 dekabrya 2012 g. № 1609 // SZ RF. 2012. № 50. St. 7017.

Volkov A. A. Proyavlenie korruptcii v organax voennogo upravleniya // Voенно-yurid. zhurn. 2012. № 9.