

Хаимов Ашир Илягуевич
ФГБОУВО «Смоленский государственный университет»
студент 2 курса

Подготовлено при информационной поддержке СПС КонсультантПлюс

**Предоставление подложных документов как основание для увольнения
работника: необходимые условия и анализ судебной практики**

Аннотация. В статье рассматривается судебная практика по делам, связанным с увольнением работника в связи с предоставлением подложных документов при заключении трудового договора, а также обращается внимание на случаи, когда предоставление подложных документов не может служить основанием для увольнения. Цель работы – обобщить судебную практику и предложить меры по конкретизации трудового законодательства.

Ключевые слова: трудовое право, трудовой договор, увольнение работника, подложные документы, судебная практика.

Khaimov Ashir Ilyaguevich
Smolensk State University
2nd year student

**Provision of forged documents as a basis for dismissal of an employee: necessary
conditions and analysis of judicial practice**

Annotation. The article examines judicial practice in cases related to the dismissal of an employee in connection with the provision of forged documents at the conclusion of an employment contract, and also draws attention to cases when the provision of forged documents cannot serve as a basis for dismissal. The purpose of the work is to summarize judicial practice and propose measures to concretize labor legislation.

Keywords: labor law, employment contract, employee dismissal, forged documents, judicial practice.

Трудовой кодекс Российской Федерации в качестве одного из оснований увольнения работника по инициативе работодателя закрепляет предоставление работником подложных документов при заключении трудового договора [1; ст. строках, рядовой гражданин или студент-юрист, которые знакомятся с трудовым законодательством, могут не предполагать наличие ряда «подводных камней», которые скрывает в себе увольнение за данное основание. Из текста статьи нельзя уяснить, что не всегда предоставление подложных документов при трудоустройстве может служить основанием для увольнения.

К сожалению, положения п. 11) ст. 81 ТК РФ не позволяют в полной мере понять, когда применение нормы об увольнении за предоставление подложных документов будет правомерно. Не предусмотрена Кодексом и отдельная статья, посвященная всем аспектам увольнения за предоставление подложных документов. Крайне затруднительно найти научные работы, посвященные увольнению по данному основанию. Для более детального уяснения правомерности увольнения необходимо либо прибегнуть к систематическому толкованию положений ТК РФ, либо обратиться к разъяснениям органов судебной власти.

В ходе сопоставления п. 11) ст. 81 ТК РФ с иными положениями трудового законодательства и ознакомления с судебной практикой можно сделать следующие важные для правильного применения рассматриваемой нормы выводы:

1) работник подлежит увольнению только в том случае, если подложным был один из документов, указанных в ст. 65 ТК РФ. Это вытекает как из смысла указанной нормы (определенные в норме документы – паспорт, трудовая книжка, документ об образовании и т. д. – являются обязательными для предъявления, а предъявление иных, не указанных в статье документов допускается только в том случае, если это предусмотрено отдельными нормативными правовыми актами, но не локальными), так и из судебной практики: Павленко М. И. был уволен за то, что в своей автобиографии, составление которой требовал работодатель,

указал ложные сведения о судимости. Приморский краевой суд же определил, что предоставленная истцом автобиография по смыслу закона не может быть подложным документом, а значит несмотря на то, что написанная автобиография содержала сведения, не соответствующие действительности, увольнение по основанию, предусмотренному п. 11) ст. 81 ТК РФ, было неправомерным, поскольку ни положения трудового законодательства, ни даже локальные акты организации не предусматривали предоставление автобиографии для приема на работу. Более того, подложность автобиографии не означала отсутствие у работника возможности исполнять свои обязанности [2];

2) работодатель не может уволить работника за подлог в случае, если факт подложности документов не был установлен надлежащим образом соответствующими органами или организациями. Так, Алудшин М. В. предоставил работодателю военный билет, который работодатель посчитал подложным без подкрепления своего суждения ссылкой на результаты проверки подлинности документа, которой, как следует из определения суда, проведено не было. В итоге, Судебная коллегия по гражданским делам Московского областного суда признала действия работодателя неправомерными, и Алдушин М. В. был восстановлен в должности [3];

3) если подложный документ не повлиял на решение работодателя о приеме гражданина на работу, увольнение по анализируемому основанию нельзя признать правомерным. Так, Щелупанов А. В. был уволен за предоставление ложной информации о стаже работы по специальности. Но поскольку при приеме истца на работу требований к стажу или опыту работы по специальности предъявлено не было, суд признал увольнение неправомерным [4].

Несмотря на периодические разъяснения органов власти касательно правильного применения указанной нормы, современная правоприменительная практика показывает, что разрешение дел об увольнении за подложные документы продолжает вызывать ряд спорных ситуаций.

Обратим внимание на один из таких случаев: Пестряков О. В. подал исковое заявление в суд с требованием признать неправомерным его увольнение

с должности тренера-преподавателя по самбо за предоставление подложного диплома о высшем образовании. При трудоустройстве в числе документов, предоставленных работодателю, диплома не было: он был предоставлен только спустя пять месяцев после приема на работу. К тому же, в случае истца для приема на работу в соответствии с Квалификационным справочником было достаточно практического опыта и компетентности: в силу победы на чемпионате мира в 2003 году истцу была присвоена высшая категория [5].

Таким образом, одного лишь факта предоставления подложных документов при заключении трудового договора не всегда достаточно для правомерного увольнения работника. Многолетняя судебная практика показывает, что существует ряд условий, которые должны иметь место для законного увольнения работника: так, поддельным должен быть один из документов, предусмотренных ст. 61 ТК РФ; факт подложности документов должен быть установлен компетентными органами, а не собственным расследованием работодателя; подложный документ должен повлиять на решение работодателя о приеме гражданина на работу, и т. п. К сожалению, не все из этих условий прямо отражены в Трудовом кодексе Российской Федерации. В целях конкретизации трудового законодательства предлагается уточнить, когда увольнение за предоставление подложных документов будет являться правомерным. Так, п. 11) ст. 81 ТК РФ можно изложить в следующей редакции: «представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора в случаях, когда имеет место одновременное наличие следующих условий: подложный документ повлиял на решение о приеме на работу; предъявление документа было предусмотрено нормативным правовым актом; проверка факта подложности документа была произведена; работник не обладает достаточным образованием и (или) навыками для выполнения трудовых функций, наличие которых предполагалось работодателем после ознакомления с подложным документом.

Список использованной литературы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 01.03.2023) // СПС КонсультантПлюс.
2. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Приморского краевого суда от 16.01.2013 по делу № 33-11666.
Определение Судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 17.03.2011 по делу № 33-3688.
Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Республики Карелия от 07.10.2014 по делу № 33-3793/2014.
5. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.07.2022 г. по делу № 8Г-20707/2022