

Об увольнении работника за представление подложных документов

В соответствии с определением, указанным в документе «Профилактика нарушений. Доклад с руководством по соблюдению обязательных требований, дающих разъяснение, какое поведение является правомерным, а также разъяснение новых требований нормативных правовых актов за III квартал 2020 года. Перечень нормативных правовых актов или их отдельных частей, содержащих обязательные требования. Руководство по соблюдению обязательных требований, утв. Рострудом» (далее – Руководство), подложный документ – документ, созданный с нарушением действующего законодательства и содержащий информацию, не соответствующую действительности.

В свою очередь, на основании п. 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Основным критерием, учитывая положения Руководства, для увольнения по основанию, предусмотренному п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является установление факта подделки документов компетентными инстанциями (например, образовательной организацией, выдавшей документ об образовании, правоохранительными органами, судом).

Соответственно, работодатель не может самостоятельно установить факт подделки документов, для этого ему необходимо обратиться в соответствующую инстанцию, при этом работодателю дополнительно необходимо установить, что подложный документ был представлен при поступлении на работу именно работником, о чем могут свидетельствовать, в частности, анкета, заполненная лицом, поступающим на работу, его автобиография и другие материалы.

Другим основным критерием для увольнения по указанному основанию является представлением подложных документов непосредственно при заключении трудового договора, то есть согласно Руководству такое увольнение будет правомерным только в случае, если подложными признаны документы:

1. Представленные при трудоустройстве.
2. Послужившие основанием для заключения трудового договора.
3. Обязательные к представлению при заключении трудового договора.

При этом перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора, указан в ч. 1 ст. 65 ТК РФ, за исключением в силу ч. 2 ст. 65 ТК РФ отдельных случаев с учетом специфики работы, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ, когда может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Таким образом, увольнение работника ввиду представления им подложных документов при заключении трудового договора возможно только, когда такие документы представлены непосредственно при трудоустройстве, они послужили основанием для заключения трудового договора, их представление обязательно при трудоустройстве в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Одновременно с этим, с учетом определения Верховного Суда РФ от 08.02.2013 № 26-КГ12-12 и письма Минтруда России от 28.03.2018 № 14-2/В-219 при увольнении по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ также следует учесть следующее:

- если должность не требует образования, указанного в дипломе, но требование о наличии любого высшего образования установлено в должностной инструкции или иных локальных нормативных актах работодателя, то факт предъявления поддельного диплома об образовании будет являться основанием для увольнения работника, поскольку на момент трудоустройства работник скрыл несоответствие своих деловых качеств, предъявляемым требованиям;
- наличие поддельного документа об образовании не будет являться основанием для увольнения работника, если выполняемая работа не требует обязательного наличия профессионального образования.

Следовательно, при решении вопроса об увольнении работника за представление поддельного диплома об образовании необходимо установить, свидетельствует ли подложность данного документа о несоответствии работника требованиям, предъявляемым к занимаемой должности. Если для работы, на которую был принят работник, требование о наличии высшего образования в локальных нормативных актах работодателя не закреплено и сама по себе должность не требует такого образования, то работника нельзя уволить в связи с представлением подложных документов.

Вместе с тем, на основании ч. 6 ст. 81, ч. 1 ст. 261 ТК РФ даже при представлении подложных документов при заключении трудового договора, поскольку такое увольнение является увольнением по инициативе работодателя, не допускается увольнять работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, а также беременную женщину.

В заключении, необходимо отметить, что в силу норм Руководства оформление расторжения трудового договора с работником, представившим подложные документы при приеме на работу, производится в общем порядке. Поскольку в момент представления подложных документов лицо еще не состоит с работодателем в трудовых отношениях, указанные виновные действия состава дисциплинарного проступка не образуют. Установленный законом порядок увольнения за совершение дисциплинарного проступка к данному случаю неприменим, сроков давности нет, возбуждать дисциплинарное производство, требовать у работника объяснений не нужно.