

ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Специфика / Увольнение



Ирина Анюхина
Партнер юридической фирмы АЛРУД



Анастасия Петрова
Консультант юридической фирмы АЛРУД

Компания заподозрила, что у работника поддельный диплом. Нужно ли его согласие, чтобы отправить запрос в вуз

1. В течение какого срока нужно уволить работника, который предоставил подложный документ
2. В каких случаях факт подделки документа не позволяет уволить работника
3. Можно ли уволить декретницу, которую уличили в подделке документов

**Если выяснилось, что у работника поддельный диплом с ним можно расстаться.
Но важно, чтобы он представил этот документ при приеме на работу,
а не впоследствии. Это главное правило.**

Одна из отличительных черт увольнения работника за предоставление подложных документов — это отсутствие каких-либо сроков давности. Даже если работник работает в компании несколько лет, работодатель может с ним расстаться, если выяснилось, что документ, который он представил при приеме на работу, поддельный.

В то же время нужно различать предоставление поддельных документов и недостоверной, неполной информации. Если работник не сообщил об основаниях увольнения с предыдущей работы, о наличии иждивенцев, малолетних детей, а также о наличии или отсутствии трудовой книжки, то это еще не повод с ним расставаться. Особенно если все документы, предоставленные им при приеме на работу, подлинные. Так, в одном деле работник скрыл, что с предыдущего места работы его уволили за прогул, и поэтому не передал работодателю трудовую книжку, сказав, что она утеряна. Когда работодатель об этом узнал, он уволил его по [п. 11](#) ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Но суд восстановил работника и указал, что ложные сведения о трудовой деятельности не тождественны предоставлению

подложных документов ([апелляционное определение Московского городского суда от 18.11.2013 по делу № 11-32437](#)).

Из-за манипуляций с трудовой книжкой работников часто увольняют по данному основанию. Например, когда работник при трудоустройстве скрывает, что в данный момент работает где-то еще. В итоге у него оказывается два основных места работы и две трудовые книжки. В этой ситуации у работодателя велики шансы доказать правомерность увольнения такого работника. Судебная практика признает вторую трудовую книжку подложным документом (определения Московского областного суда от [01.06.2010 по делу № 33-10472](#) и от [28.12.2010 по делу № 33-25232](#), [апелляционное определение Тверского областного суда от 16.10.2012 № 33-3701](#)).

При этом не стоит отождествлять подложную трудовую книжку и заявление о выдаче новой, когда у работника имеется трудовая на другом месте работы. Такое заявление не является поддельным, хоть и информация, которая в нем содержится, не соответствует действительности. Поэтому такого работника, скорее всего, восстановят ([апелляционное определение Московского городского суда от 06.10.2014 по делу № 33-29150/2014](#)).

Чтобы застраховать себя от таких неприятных ситуаций, совет один: тщательно проверять документы при трудоустройстве. Работодатель вправе наводить справки о кандидате и направлять запросы в различные инстанции, если есть сомнения в достоверности выданных документов. При этом получать согласие работника на использование его персональных данных обычно не нужно, так как он сам предоставил документы об образовании при трудоустройстве. Значит, работодатель вправе их проверять.

Если подложный документ не препятствует работе, уволить сотрудника нельзя

Расторжение трудового договора по [п. 11](#) ч. 1 ст. 81 ТК РФ будет правомерным, если подложные документы повлияли на заключение трудового договора либо могли являться основанием для отказа в приеме на работу ([апелляционное определение Кемеровского областного суда от 12.03.2013 по делу № 33-2026](#)). А вот за предоставление подложных документов, которые не имели значения для принятия решения о заключении с ним договора, уволить работника нельзя. Например, трудовой договор нельзя расторгнуть из-за того, что работник принес поддельную справку о зарплате за 2 предыдущих года для того, чтобы получить повышенное пособие по временной нетрудоспособности. Такой документ не влияет на решение работодателя заключить с работником трудовой договор.

В Трудовом кодексе РФ не расписана поэтапно процедура увольнения работника за предоставление подложных документов, но в общем виде судебная практика сформировала следующие подходы к порядку действий работодателя.

Доказать, что документ, представленный работником, подложный. Прежде всего, нужно доказать, что тот или иной документ является фальшивым. Чаще всего такими доказательствами выступают ответы из компетентных инстанций на запросы работодателя. Например, подделку диплома об образовании подтвердит ответ из вуза, где якобы учился работник. Если есть сомнения в справке об отсутствии судимости, то здесь понадобится

отрицательное заключение МВД о ее подлинности. Подложность трудовой книжки подтвердит ответ от предыдущего работодателя работника. Установленный факт предоставления работником подложных документов зафиксируйте в акте.

Образец:
Запрос
в образо-
вательное
учрежде-
ние

В ТЕКСТЕ
ЗАПРОСА
МОЖНО УКА-
ЗАТЬ ФИО
РАБОТНИКА

ПРИЛОЖИ-
ТЕ К ЗАПРО-
СУ ЗАВЕРЕН-
НУЮ КОПИЮ
ДИПЛОМА

Общество с ограниченной ответственностью «Альфа-М» (ООО «Альфа-М»)

Ректору Московского государственного университета им. М. В. Ломоносова
Садовничему В. А.

г. Москва, ул. Обручева, д. 28,
ОГРН 1083475787020,
ИНН 771523453212,
тел. 8(495)347-03-20

от 10.05.2016 исх № 01-23/05

На № _____ от _____

Уважаемый Виктор Антонович!

Просим подтвердить или опровергнуть факт обучения Иванова Андрея Сергеевича в Московском государственном университете имени М. В. Ломоносова на геологическом факультете по специальности «Прикладная геодезия» с 2000 по 2005 год, а также факт выдачи Иванову А. С. диплома о высшем профессиональном образовании серии АВ № 654321 от 21.06.2005 (рег. № 234).

Приложение: копия диплома серии АВ № 654321 от 21.06.2005 (рег. № 234).

Генеральный директор
ООО «Альфа-М»

А. В. Карпов

Исполнитель: А. Б. Лаврова
Тел. 8(495)347-03-20



Проверить, входит ли подложный документ в перечень необходимых для заключения трудового договора документов. Увольнение за предоставление подложных документов будет законным лишь в том случае, если предоставленный работником документ указан в [ст. 65](#) ТК РФ и нужен для заключения с ним трудового договора. Так, например, не будет являться основанием для увольнения подложная справка об отсутствии судимости у менеджера по продажам, программиста, секретаря и т. д.

Выяснить, может ли работник продолжать работать без подлинного документа. Чаше всего на практике встречаются случаи увольнения работника за предоставление

подложного документа об образовании, когда работник поступил на работу, которая требует специальных знаний или квалификации. В таких случаях суды признают правомерным увольнение по [п. 11](#) ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если такое образование являлось необходимым для исполнения работником своих должностных обязанностей ([кассационное определение Московского городского суда от 14.12.2015 № 4Г-12768/2015](#)).

Но учтите, что если работник предоставил подложный документ об образовании, которое не требуется для выполнения его трудовой функции, то это не является основанием для увольнения.

Чтобы позиция работодателя была состоятельной в случае судебного спора об увольнении за предоставление подложного документа об образовании, указывайте требования к образованию работников в описании вакансий, а также в должностных инструкциях работников ([апелляционное определение Камчатского краевого суда от 31.07.2014 по делу № 33–1250/2014](#)).

кстати

УВОЛИТЬ РАБОТНИКА МОЖНО ЛИШЬ ЗА ТЕ ДОКУМЕНТЫ, КОТОРЫЕ УКАЗАНЫ В [СТАТЬЕ 65 ТК РФ](#)

Предоставление подложных документов означает, что работник передал работодателю сфальсифицированный документ из перечня, который установлен в Трудовом кодексе РФ. Такими документами являются:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;*
- трудовая книжка (за исключением первого трудоустройства и совместителей);*
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;*
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;*
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;*
- справка о наличии (отсутствии) судимости, а также факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям — в отдельных случаях;*
- иные документы, предусмотренные российским законодательством для частных случаев.*

Уволить работника можно вне зависимости от того, когда работодатель выявил факт подделки

Поскольку увольнение за подложные документы происходит по инициативе работодателя, то уволить не удастся ряд работников. В первую очередь нужно отказаться от планов уволить беременную работницу, это запрещено во всех случаях, кроме ликвидации организации ([ч. 1](#) ст. 261 ТК РФ).

Также не стоит рассчитывать быстро расстаться с декретницами, как и с теми, кто находится на больничном. Запрет на увольнение распространяется и на них ([ч. 6](#) ст. 81 ТК РФ).

На заметку:

в приказе об увольнении в качестве основания укажите документы, подтверждающие, что предоставленные работником документы являются подложными. Например, ответ образовательного учреждения, письменный акт работодателя о предоставлении работником подложных документов.

У увольнения за подложные документы есть одно важное преимущество по сравнению с увольнением за дисциплинарные проступки. Дисциплинарные увольнения имеют пресекательные сроки действия. Работодатель не вправе уволить работника, если с момента совершения проступка прошло больше 6 месяцев или больше 1 месяца с момента обнаружения проступка ([ч. 4](#) ст. 193 ТК РФ). У увольнения по [п. 11](#) ч. 1 ст. 81 ТК РФ таких ограничений нет.

В связи с этим в судебной практике сформировался подход, что уволить работника за предоставление подложных документов можно вне зависимости от времени, когда эти обстоятельства выявлены ([апелляционное определение Кемеровского областного суда от 12.03.2013 по делу № 33–2026](#)). Главное, что при заключении трудового договора работник представил подложный документ. Опираясь на данную позицию, работодатель может расследовать и зафиксировать факт предоставления работником подложных документов в период беременности работницы или нахождения работника в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности. Однако уволить таких работников можно по [п. 11](#) ч. 1 ст. 81 ТК РФ после того, как закончится период, когда работник не мог быть уволен по инициативе работодателя.

ИНТЕРЕСНЫЙ ВОПРОС

МОЖНО ЛИ В ЗАПРОСЕ О ПОДЛИННОСТИ ДОКУМЕНТА УКАЗЫВАТЬ ПЕРСОНАЛЬНЫЕ ДАННЫЕ СОТРУДНИКА?

Да, получать на это согласие работника не требуется.

Работодатель вправе обрабатывать персональные данные работников для заключения трудового договора и принадлежащие им, без получения их согласия ([п. 5](#) ч. 1 ст. 6 Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ). Главное, чтобы их не передавали третьим лицам и они не содержали информацию, которую запрещено обрабатывать без письменного согласия (расовая, национальная принадлежность, политические взгляды, биометрические данные и т. д.). Если кандидату откажут в трудоустройстве, обработку персональных данных нужно прекратить, а полученные данные уничтожить или вернуть кандидату.

Но при этом работодатель может проверять подлинность и достоверность документов и информации, предоставленных кандидатами. Это не только получение рекомендаций и отзывов от предыдущих работодателей, но и запросы о подлинности выданных ими документов. Судебная практика подтверждает, что запрашивать согласие работника не требуется (апелляционные определения Московского городского суда от [18.09.2013 по делу № 11–30166](#), Волгоградского областного суда от [10.10.2014 по делу № 33–10811/2014](#)).

ЗАПОМНИТЕ
ГЛАВНОЕ

При условии,
что работник
не может
выполнять
свою трудовую
функцию в связи
с отсутствием
у него
образования
и (или) навыков,
которые
подтверждали
подложный
документ.

Исключение —
случаи, когда
информация об
образовании
кандидата
получена не от
него и без его
согласия

НЕДОСТОВЕРНАЯ ИНФОРМАЦИЯ ИЛИ ЕЕ СОКРЫТИЕ
ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ НЕ ТОЖДЕСТВЕННА
ПРЕДОСТАВЛЕНИЮ ПОДДЕЛЬНЫХ ДОКУМЕНТОВ.
УВОЛИТЬ РАБОТНИКА ЗА ЭТО НЕЛЬЗЯ.

УВОЛЬНЕНИЕ ЗАКОННО, ЕСЛИ РАБОТНИК
СФАЛЬСИФИЦИРОВАЛ ДОКУМЕНТ, КОТОРЫЙ ВХОДИТ
В ПЕРЕЧЕНЬ, УСТАНОВЛЕННЫЙ В СТ. 65 ТК РФ.

ДАЖЕ ЕСЛИ ФАКТ ПОДДЕЛКИ ДОКУМЕНТА
ПОДТВЕРДИЛСЯ, ПОКА РАБОТНИК В ОТПУСКЕ ИЛИ
НА БОЛЬНИЧНОМ, УВОЛИТЬ ЕГО НЕЛЬЗЯ. ЭТО ЖЕ
ПРАВИЛО РАСПРОСТРАНЯЕТСЯ НА БЕРЕМЕННЫХ.

УВОЛИТЬ РАБОТНИКА МОЖНО ВНЕ ЗАВИСИМОСТИ
ОТ ТОГО, КОГДА БЫЛ ПОДДЕЛАН ДОКУМЕНТ И КОГДА
ОБ ЭТОМ УЗНАЛ РАБОТОДАТЕЛЬ.

ПО ОБЩЕМУ ПРАВИЛУ, ЧТОБЫ НАПРАВИТЬ ЗАПРОС
В УЧЕБНОЕ ЗАВЕДЕНИЕ О ФАКТЕ ВЫДАЧИ ДИПЛОМА,
ПОЛУЧАТЬ СОГЛАСИЕ РАБОТНИКА НЕ ТРЕБУЕТСЯ.