

Правовой разбор ситуации: увольнение по «утрате доверия», недостача на вверенной ТТ и служебное расследование в отношении территориального управляющего

1. Краткая постановка вопроса

Территориальный управляющий алкогольной сети столкнулась со следующей ситуацией. На ее «вверенной» торговой точке выявлена крупная недостача. Сотрудники (продавцы/кассиры) подписали согласия на удержание недостачи. Сама она не является материально-ответственным лицом по должностной инструкции, однако с ней заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности без перечня принятого ТМЦ. Ее устно отстранили от работы, затем предложили уволиться по соглашению сторон. На переговорах HR оказывалось психологическое давление (имеется диктофонная запись). На момент событий работница находится на больничном с гипертоническим кризом. HR требовал закрыть больничный 06.09, однако листок продлен до 11.09. 07.09 работодатель издал приказ о проведении служебного расследования со ссылкой на главу 39 ТК РФ и требует перераспределения недостачи, в том числе и на территориального управляющего. В тот же день сотрудники ТТ уволены по собственному желанию, с них взято согласие на удержание недостачи. Работодатель намерен вменить увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (утрата доверия).

Вопросы: законно ли такое увольнение и служебное расследование? Какие риски для работника? Как действовать после больничного? Можно ли направить досудебную претензию и как защитить свои права?

Ниже приведен полный разбор по всем существенным правовым версиям.

2. Правовой статус работника и материальная ответственность

2.1. Кто может быть привлечен к полной материальной ответственности

По общему правилу материальная ответственность работника ограничена его средним месячным заработком (ст. 241 Трудового кодекса РФ). Полная материальная ответственность наступает только в исчерпывающих случаях, перечисленных в ст. 243 ТК РФ.

Для **полной индивидуальной материальной ответственности по договору** необходимо одновременное наличие следующих условий:

1. Работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности (принимает, хранит, продает, отпускает, перевозит и т.п.).
2. Должность или выполняемая работа включены в Перечень, утвержденный Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85.
3. С работником заключен письменный договор о полной индивидуальной материальной ответственности.
4. Работодатель доказал, что именно этому работнику ценности были фактически вверены (оформлен прием-передача ТМЦ, имеются первичные документы, инвентаризационные описи, накладные).
5. Работник достиг 18-летнего возраста (ст. 244 ТК РФ).

Если хотя бы одно из этих условий отсутствует, договор о полной материальной ответственности не может служить основанием для взыскания с работника полного ущерба. Отсутствие перечня ТМЦ, фактически принятых работником, лишает работодателя возможности доказать факт вверения ценностей конкретно этому лицу. Аналогичная правовая позиция неоднократно высказывалась судами (например, Определение Верховного Суда РФ от 19.11.2009 № 18-В09-73, определения Московского городского суда).

2.2. Является ли территориальный управляющий материально-ответственным лицом?

Территориальный управляющий — как правило, **руководитель структурного подразделения** (территориального участка, торговой точки). Сам по себе факт занятия руководящей должности не означает автоматического несения полной материальной ответственности за все ценности вверенного подразделения.

Возможны следующие версии:

Версия А: Работник не относится к числу лиц, непосредственно обслуживающих ТМЦ, а занимает должность руководителя.

Если должностная инструкция территориального управляющего предусматривает функции общего руководства, контроля, координации, но не предусматривает непосредственного приема, хранения, отпуска, продажи ТМЦ, то заключение с ним договора о полной индивидуальной материальной ответственности по своей сути неправомерно, так как должность не входит в Перечень № 85 либо работник не выполняет соответствующие работы. В таком случае работник может нести материальную ответственность лишь в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ). Исключение — если работодатель докажет наличие одного из оснований ст. 243 ТК РФ: умышленное причинение ущерба, причинение ущерба в состоянии опьянения, причинение ущерба в результате преступных действий (приговор суда), административного проступка и т.п. Простая недостача, образовавшаяся по халатности, к таким основаниям не относится.

Версия Б: Работник является руководителем и подписал договор о полной материальной ответственности.

Для руководителя организации полная материальная ответственность установлена непосредственно ст. 277 ТК РФ. Для заместителей руководителя организации и главного бухгалтера полная материальная ответственность может быть предусмотрена трудовым договором (ч. 2 ст. 243 ТК РФ). Территориальный управляющий не является ни руководителем организации в целом, ни заместителем руководителя организации. Поэтому на него распространяется общее правило — ответственность в пределах среднего месячного заработка, если только его должность прямо не указана в Перечне № 85 и не выполнялась работа по непосредственному обслуживанию ТМЦ.

Перечень должностей, утвержденный Постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85, включает должности: кассиры, контролеры, кладовщики, заведующие складами, заведующие организаций торговли, заведующие отделами, секциями и иные должности, связанные с непосредственной работой с ТМЦ. Территориальный управляющий может быть приравнен к руководителю обособленного подразделения (филиала, магазина). Однако даже в этом случае обязательным условием является фактическое вверение ему ценностей с оформлением соответствующих документов о приеме-передаче.

Версия В: Недостача выявлена на торговой точке, где работали другие сотрудники, а не лично территориальный управляющий.

Работодатель может привлечь территориального управляющего к материальной ответственности только при доказанности его вины в возникновении ущерба и наличии причинно-следственной связи между действиями (бездействием) управляющего и недостатчей. Для этого должно быть установлено:

- какие обязанности по обеспечению сохранности имущества входили в его должностную инструкцию;
- какие конкретные меры он обязан был предпринять и не предпринял;
- каким образом эти упущения привели к недостатке;
- размер ущерба, причиненного именно его виновными действиями.

Сам по себе факт наличия недостачи на торговой точке не означает автоматической вины территориального управляющего. Если прямые материально ответственные лица (продавцы, кассиры) подписали согласия о погашении недостачи, работодатель в первую очередь должен предъявить требования к ним. Возложение всей недостачи на управляющего лишь на том основании, что он «руководил» и «не усмотрел», незаконно, если не доказана его личная вина в конкретных действиях (ст. 233 ТК РФ).

2.3. Договор о полной индивидуальной материальной ответственности без перечня ТМЦ

Отсутствие в договоре и в каких-либо первичных документах перечня конкретных товарно-материальных ценностей, фактически принятых работником, делает договор **формальным**. Суды исходят из того, что договор о полной материальной ответственности считается заключенным только при доказанности факта передачи работнику конкретного имущества. Если инвентаризационные описи, акты приема-передачи при вступлении в должность отсутствуют, а работник не подписывал документы о принятии имущества, работодатель не может взыскать с него недостачу в полном объеме. Взыскание возможно лишь при доказанности вины и в пределах среднего месячного заработка (ст. 241 ТК РФ), либо в полном объеме только при доказанности умышленных действий или иных оснований ст. 243 ТК РФ.

3. Увольнение по основанию «утрата доверия» (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ)

3.1. Условия законного увольнения по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

Пункт 7 части 1 статьи 81 ТК РФ предусматривает увольнение 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.

Разъяснения Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 (п. 45) указывают: под работниками, непосредственно обслуживающими денежные или товарные ценности, следует понимать работников, которые в силу своих трудовых обязанностей непосредственно принимают, хранят, транспортируют, отпускают (реализуют) материальные ценности (например, кассиры, кладовщики, продавцы). Работники, которые осуществляют руководство такими работниками (директора, управляющие, старшие смены), по общему правилу не могут быть уволены по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, если они не совершали виновных действий непосредственно с ценностями.

Исключение возможно, если трудовые обязанности руководителя структурного подразделения также прямо включают непосредственное обслуживание ТМЦ (например, он сам участвует в инвентаризации, подписывает акты приема-передачи, имеет ключи от склада и т.п.). В таком случае увольнение возможно, но работодатель обязан доказать:

- совершение работником конкретных виновных действий (присвоение, растрата, подлог, списание, обмер, обвес, нарушение правил учета и т.п.);
- причинно-следственную связь между этими действиями и возникновением убытков;
- что именно эти действия дают основания для утраты доверия;
- соблюдение порядка наложения дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ).

Одна лишь недостача, без установления вины конкретного работника, не является безусловным основанием для увольнения по утрате доверия.

3.2. Применимость к территориальному управляющему

Если территориальный управляющий не обслуживал непосредственно денежные и товарные ценности (не работал с ними физически, не имел доступа к кассе, не принимал товар), увольнение по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является незаконным. Работодатель не вправе применить это основание только потому, что работник «отвечал за организацию работы». Пленум ВС РФ

специально подчеркивает, что для увольнения по данному основанию работник должен непосредственно обслуживать ценности.

Если же работник в силу должностной инструкции и фактических обстоятельств действительно имел непосредственный доступ к товару и денежным средствам, подписывал документы об их принятии, участвовал в пересчете и т.д., то увольнение по утрате доверия формально возможно. Но работодатель все равно обязан доказать факт совершения работником именно виновных действий (например, что работник сам брал товар, проводил неофициальные продажи, участвовал в схеме присвоения, давал распоряжения не приходить товар). Недостача сама по себе свидетельствует лишь об ущербе, но не о вине конкретного должностного лица.

3.3. Недопустимость увольнения в период временной нетрудоспособности

Часть 6 статьи 81 ТК РФ прямо запрещает увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Если на момент попытки увольнения работник находится на больничном, работодатель не вправе издать приказ об увольнении по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Даже если приказ об увольнении уже издан в этот период, он будет незаконным. Работник после выхода на работу вправе обжаловать его в суд, либо — если работодатель аннулирует приказ — потребовать компенсации морального вреда.

Важно: требование HR «закрыть больничный» незаконно. Только лечащий врач решает вопрос о закрытии/продлении листка нетрудоспособности (Приказ Минздрава России от 01.09.2020 № 925н). Работник не обязан выходить на работу до закрытия больничного.

3.4. Увольнение по соглашению сторон и давление со стороны работодателя

Расторжение трудового договора по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) возможно только при взаимном добровольном волеизъявлении работника и работодателя. Если работника принуждают к подписанию соглашения, угрожают увольнением по негативной статье, оказывают психологическое давление, такое соглашение может быть признано недействительным.

Судебная практика исходит из того, что если работник докажет, что он подписал заявление об увольнении по собственному желанию или соглашение сторон под влиянием угроз, давления, обмана, увольнение признается незаконным (п. 17 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 № 2). При этом суд оценивает все доказательства, включая аудиозаписи переговоров.

3.5. Общий вывод по разделу

Увольнение территориального управляющего по «утрате доверия» будет законным только при доказанности всей совокупности юридических фактов:

- работник непосредственно обслуживал ТМЦ;
- совершил конкретные виновные действия, дающие основание для утраты доверия;
- соблюдена процедура дисциплинарного взыскания (истребовано объяснение, соблюден месячный срок, издан приказ);
- работник не находился на больничном/в отпуске на момент увольнения.

При отсутствии любого из этих элементов увольнение является незаконным и может быть оспорено в суде.

4. Служебное расследование и перераспределение недостачи: законность и последствия

4.1. Правовая основа проведения служебного расследования

Глава 39 ТК РФ действительно регулирует материальную ответственность работника, но детальной процедуры «служебного расследования» не устанавливает. Статья 247 ТК РФ обязывает работодателя до принятия решения о возмещении ущерба провести проверку с целью установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для этого работодатель вправе создать комиссию. В ходе проверки работодатель обязан затребовать от работника письменное объяснение (ч. 2 ст. 247 ТК РФ). Если работник отказывается дать объяснение, составляется акт.

Таким образом, приказ о проведении служебного расследования **сам по себе законен** — это право работодателя. Однако он не может автоматически возлагать на работника ответственность за недостачу. Результаты расследования должны быть оформлены документально, с указанием конкретных лиц, виновных в причинении ущерба, и степени их вины. Работник вправе знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в суд (ч. 3 ст. 247 ТК РФ).

4.2. Может ли недостача быть «перераспределена» на ТУ, если прямые виновники уволены и согласились платить?

Перераспределение ущерба допускается исключительно при установлении вины каждого из привлекаемых лиц. Увольнение прямых материально-ответственных работников по собственному желанию и подписание ими согласий о погашении недостачи не лишает работодателя права обратиться с требованиями к ним. Но если они уволены и согласились возместить ущерб, это не означает автоматического освобождения других лиц, если те тоже виновны. Однако и не означает автоматического переноса всей суммы на территориального управляющего.

Работодатель должен отдельно доказать вину территориального управляющего в возникновении недостачи. Если недостача образовалась вследствие прямых хищений или халатности продавцов/кассиров, а не вследствие управленческих решений управляющего, то возлагать на нее всю сумму недостачи неправомерно. Если же работодатель полагает, что управляющий не обеспечил надлежащий контроль, не провел своевременные инвентаризации, не зафиксировал недостачу — это должно быть доказано в рамках расследования. Кроме того, ущерб может быть взыскан с управляющего только в пределах среднего месячного заработка (если нет полной материальной ответственности), а сумма, подлежащая возмещению, определяется с учетом степени вины, материального положения и т.д. (ст. 250 ТК РФ).

4.3. Служебное расследование в отношении работницы во время больничного: ограничения

Нахождение работника на больничном не является препятствием для проведения служебного расследования. Работодатель может запросить объяснение и проводить проверку, однако он обязан предоставить работнику возможность дать объяснения после выхода (если работник болел, двухдневный срок на представление объяснений начинается течь с момента, когда работник узнал о требовании работодателя; отсутствие объяснений в период болезни нельзя расценивать как отказ от их дачи). Привлечение к дисциплинарной ответственности в период болезни также невозможно, а увольнение в этот период запрещено.

4.4. Ответственность за недостатки на «всех ТТ»

Согласно логике работодателя, территориальный управляющий должен нести ответственность за недостатки со всех торговых точек, подконтрольных ей. Это возможно исключительно при следующих условиях:

- в должностной инструкции и трудовом договоре прямо установлена ответственность за обеспечение сохранности имущества по всем закрепленным точкам;
- работник фактически наделен полномочиями по управлению этими точками, изданию распоряжений, контролю за принятием товара и т.п.;
- недостача возникла в результате виновных действий или бездействия именно управляющего, а не по причинам, не зависящим от него.

Если у управляющего нет непосредственного доступа к товару, первичным документам, кассовым операциям, а есть только административные функции, практически невозможно доказать прямую причинную связь между ее действиями и недостачей на конкретной точке. Суды при разрешении споров о возмещении ущерба руководствуются принципом: работник отвечает только за ущерб, возникший по его вине и в результате его действий (бездействия) (ст. 233 ТК РФ).

5. Психологическое давление, запись на диктофон и их доказательственное значение

5.1. Допустимость диктофонной записи как доказательства

Запись переговоров с представителями работодателя, произведенная самой работницей — участницей разговора, по общему правилу признается допустимым доказательством. Статья 55 Гражданского процессуального кодекса РФ допускает использование любых средств доказывания, полученных без нарушения закона. Разговор с участием самой записывающей стороны не составляет тайну переписки, телефонных переговоров или иную охраняемую законом тайну, поскольку человек записывает свой собственный разговор, в котором участвует лично. Судебная практика подтверждает: если аудиозапись сделана одним из участников разговора, она может быть исследована судом и оценена в совокупности с другими доказательствами.

Для того чтобы запись была убедительной, важно, чтобы на ней явно были слышны голоса, даты/контекст, из которого ясно, кто и что требует. Рекомендуется сделать письменную расшифровку записи, удостоверив ее у

нотариуса (по желанию), либо представить в суд на электронном носителе с транскриптом.

5.2. Юридическое значение психологического давления

Давление со стороны HR, угрозы увольнением «по статье» или «по утрате доверия», принуждение подписать соглашение — незаконны. Это может являться основанием для:

- признания увольнения незаконным (если будет доказано, что увольнение явилось следствием давления);
- признания соглашения о расторжении трудового договора недействительным (по аналогии со ст. 179 ГК РФ о сделках, совершенных под влиянием угрозы или насилия; в трудовом праве применяется принцип свободы волеизъявления, прямо вытекающий из ст. 78 ТК РФ);
- взыскания компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ, ст. 394 ТК РФ);
- привлечения работодателя к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ за нарушение трудового законодательства (через обращение в ГИТ).

При этом запись на диктофон будет ключевым доказательством наличия давления. Работодатель, в свою очередь, может заявить о том, что запись смонтирована или вырвана из контекста, поэтому важно сохранить оригинал записи, ее полный неизмененный файл и при возможности хронологию событий.

6. Пошаговая стратегия действий для работника

6.1. До выхода с больничного (пока листок не закрыт)

- 1. Не закрывать больничный по требованию работодателя.** Листок нетрудоспособности продлен до 11.09, значит, до этой даты работник освобожден от работы. Выход без закрытия листка невозможен, так как работник обязан соблюдать режим лечения. Работодатель не имеет права принуждать к выходу на работу во время болезни, а работник не должен поддаваться давлению. Письменное требование HR закрыть больничный можно сохранить (скриншоты переписки) как доказательство оказания давления.
- 2. Обеспечить сохранность всех доказательств:** диктофонные записи (сделать копии в облаке, на флешке, у нотариуса), переписку в

мессенджерах (скриншоты с датами), письма по электронной почте, копии приказов, согласий, договоров.

3. **Дать письменное объяснение по факту недостачи** (если работодатель требует) — но только после выхода с больничного либо по электронной почте, заказным письмом, если есть возможность. В объяснении следует изложить свою позицию: указать, что она не является материально-ответственным лицом в отношении товара на ТТ, что не подписывала документы о принятии ТМЦ, что недостача возникла по вине непосредственных работников, что она не совершала действий, дающих основания для утраты доверия. Если объяснение не дано в течение двух рабочих дней после того, как работник ознакомлен с требованием, может быть составлен акт. Но поскольку работник на больничном, считается, что он не имел возможности дать объяснение, поэтому акт об отказе от объяснения будет неправомерным.
4. **Выяснить, издан ли приказ об увольнении.** Если такой приказ уже издан в период болезни безосновательно, это незаконно. Но в описанной ситуации сотрудники ТТ уволены по собственному желанию, а сама управляющая пока лишь «устно отстранена» и ей угрожают увольнением. Важно не подписывать заявление по собственному желанию, не подписывать соглашение о расторжении, не подписывать приказ об отстранении или увольнении задним числом.

6.2. После закрытия больничного: выход на работу

1. **Выйти на работу** в первый рабочий день после закрытия листка нетрудоспособности. Явиться в отдел кадров или непосредственному руководителю, представить больничный лист (или его номер для электронного листка), зафиксировать явку письменно (например, написать служебную записку о выходе). Если работодатель не допускает к рабочему месту или не предоставляет работу, необходимо составить акт о недопуске (в присутствии свидетелей) и зафиксировать факт устранения. Незаконное отстранение от работы дает право требовать оплаты времени вынужденного прогула (ст. 234 ТК РФ).
2. **Затребовать письменно:** приказ о проведении служебного расследования, приказ об отстранении (если такой есть), результаты служебной проверки, расчет ущерба, положения о материальной ответственности, должностную инструкцию. Все это необходимо для оценки законности притязаний работодателя и подготовки возражений.
3. **Дать письменное объяснение** по обстоятельствам недостачи, если работодатель официально затребовал его. В объяснении изложить свою

позицию (см. выше). Если работодатель не затребовал объяснение до применения взыскания, увольнение будет незаконным из-за нарушения ст. 193 ТК РФ.

4. Написать возражения на приказ о проведении служебного расследования, если он содержит требования о перераспределении недостачи на работника. В возражениях указать, что работник не является материально-ответственным лицом, что недостача вверена конкретным продавцам/кассирам, с которых уже взяты согласия, что работодателем не доказана вина работника. Если работодатель требует возместить ущерб добровольно, можно отказаться от подписания такого соглашения.

5. Подготовить досудебную претензию. Несмотря на то, что для трудовых споров обязательный досудебный порядок не предусмотрен, досудебная претензия может быть направлена работодателю. В ней можно указать на незаконность требований, отсутствие оснований для утраты доверия, нарушение порядка привлечения к материальной ответственности, требование прекратить противоправные действия и исключить работника из числа лиц, привлекаемых к возмещению ущерба, а также предупредить о намерении обратиться в суд. Претензию лучше направить заказным письмом с описью вложения, она послужит дополнительным доказательством добросовестного досудебного урегулирования.

6.3. Судебная защита

Если работодатель издаст приказ об увольнении, работник вправе обжаловать его в суд. Для споров об увольнении срок обращения в суд — **один месяц** со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ст. 392 ТК РФ). Если трудовая книжка не выдана, срок может исчисляться иначе, но лучше не затягивать. Также можно обратиться в ГИТ (уже обращались), прокуратуру.

В суде можно требовать:

- признать увольнение незаконным;
- восстановить на работе;
- взыскать средний заработок за время вынужденного прогула;
- компенсацию морального вреда;
- изменить формулировку основания увольнения (если есть желание).

Если работодатель удержит сумму недостачи из зарплаты без согласия работника (или по его письменному согласию, но с нарушением порядка), такое удержание может быть оспорено: удержания производятся в порядке ст. 248 ТК РФ (приказ не позднее одного месяца со дня окончательного

установления размера ущерба; если срок пропущен или работник не согласен — только по решению суда). Работник вправе не подписывать согласие на удержание. Без согласия работника и без решения суда удержание в размере, превышающем 20% от заработной платы (при отсутствии полной материальной ответственности — в пределах среднего месячного заработка и также с соблюдением лимита 20%), незаконно.

6.4. Действия при давлении со стороны работодателя после выхода

- Общаться в письменной форме либо фиксировать все разговоры на диктофон.
- Не подписывать любые документы, с которыми не согласны.
- Потребовать предоставления должностной инструкции, Положения о материальной ответственности, договора о полной материальной ответственности с перечнем ТМЦ.
- Если работодатель продолжает оказывать давление или принимает меры, можно сразу обращаться в суд с иском о защите трудовых прав и в ГИТ с жалобой о давлении.
- При незаконном отстранении от работы — подать иск о взыскании оплаты за время вынужденного отстранения (ст. 234 ТК РФ) и о признании приказа об отстранении незаконным, если он будет вынесен.

7. Практический вывод по каждой версии

Версия 1: Работник не является материально-ответственным лицом (договор о полной материальной ответственности формальный, перечень ТМЦ отсутствует)

Риски: увольнение по «утрате доверия» крайне уязвимо для оспаривания. Взыскание ущерба возможно только при доказанности вины работника, но в пределах среднего месячного заработка, а не всей недостачи.

Версия 2: Работник признается материально-ответственным лицом, поскольку подписал договор о полной индивидуальной материальной ответственности и ее должность входит в Перечень № 85.

Даже в этом случае работодатель должен доказать, что работнику были вверены конкретные ТМЦ (перечень отсутствует), что недостача явилась

следствием виновных действий работника, а не кого-либо еще. Без этих доказательств увольнение и возложение ущерба неправомерны.

Версия 3: Увольнение уже произведено незаконно в период больничного.

Такой приказ является ничтожным/незаконным. Работник подлежит восстановлению на работе в судебном порядке. Рекомендуется немедленно обратиться в суд (в пределах месячного срока) и параллельно в ГИТ.

Версия 4: Увольнение не произведено, работодатель только оказывает давление.

Нельзя подписывать соглашение сторон, заявление по собственному желанию, согласие на удержание. Необходимо выйти на работу, зафиксировать факт недопуска (если не пускают), дать объяснения в письменной форме и готовиться к судебной защите в случае увольнения.

8. Список использованных нормативных источников и судебной практики

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: - ст. 21, 22 (основные права и обязанности работника и работодателя); - ст. 76 (отстранение от работы); - ст. 78 (расторжение трудового договора по соглашению сторон); - ст. 81, ч. 1 п. 7, ч. 6 (увольнение по инициативе работодателя, утрата доверия, запрет увольнения в период болезни); - ст. 192, 193 (дисциплинарные взыскания, порядок применения); - ст. 232–250 (материальная ответственность работника и работодателя); - ст. 233, 238, 241, 243, 244, 247, 248, 250 (основания, пределы, порядок взыскания ущерба); - ст. 277 (материальная ответственность руководителя организации); - ст. 391, 392, 394 (индивидуальные трудовые споры, сроки, последствия незаконного увольнения).
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ, ст. 55 (допустимость доказательств).
3. Кодекс РФ об административных правонарушениях, ст. 5.27 (ответственность за нарушение трудового законодательства).
4. Постановление Правительства РФ / Минтруда: Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 (Перечень должностей и работ, при выполнении которых

могут заключаться договоры о полной индивидуальной материальной ответственности).

5. Приказ Минздравсоцразвития/Минздрава о порядке выдачи листов нетрудоспособности (Приказ Минздрава России от 01.09.2020 № 925н) — относительно невозможности понуждения работника к закрытию больничного.

Судебная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 17, 23, 45, 53).
2. Определение Верховного Суда РФ от 19.11.2009 № 18-В09-73 (относительно действительности договора о полной материальной ответственности и необходимости вверения ТМЦ).
3. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.04.2015 по делу № 33-11202/15 (о соблюдении порядка увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ применительно к ст. 193 ТК РФ, но общие принципы процедуры дисциплинарного взыскания).
4. Апелляционное определение Московского городского суда от 02.12.2015 по делу № 33-43704/2015 (о соблюдении ст. 193 ТК РФ при увольнении).
5. Апелляционное определение Московского городского суда от 20.02.2013 по делу № 11-1956 (о дне обнаружения проступка и месячном сроке).
6. Решение Тимирязевского районного суда г. Москвы от 25.04.2012 по делу № 2-674/12 (пример оценки работодателем действий работников при уничтожении информации и материальной ответственности, но не является прецедентом, носит ориентирующий характер).
7. Решение Нагатинского районного суда г. Москвы от 25.12.2013 по делу № 2-7746/2013 (признание увольнения незаконным при нарушении порядка истребования объяснений).

9. Заключительные рекомендации

- Не подписывать документы под давлением, не соглашаться на увольнение «задним числом», не выходить на работу до официального закрытия больничного.
- Дождаться закрытия больничного листа, выйти на работу и зафиксировать это письменно (служебная записка, акт о допуске к работе).

- Письменно запросить все документы, связанные с проведением служебного расследования, и дать письменные объяснения по факту недостачи.
- При любом намеке на увольнение в период болезни — обращаться в суд немедленно. Месячный срок по спорам об увольнении критически важен, его пропуск можно восстановить только по уважительным причинам (болезнь — уважительная причина, но лучше не рисковать).
- Досудебная претензия, направленная заказным письмом с описью, помогает зафиксировать позицию и может быть использована в суде. Хотя досудебный порядок для трудовых споров не обязателен, претензия дисциплинирует стороны.
- Обратиться в ГИТ с жалобой на действия работодателя (давление, незаконное отстранение) и в прокуратуру — по факту нарушения трудовых прав.

Данный разбор подготовлен на основе действующего законодательства по состоянию на 2025 год. Конкретные судебные акты, приведенные в контексте, носят информационно-ориентирующий характер и не заменяют полноценный анализ доказательств по конкретному делу. Для точной оценки перспектив спора необходима консультация юриста с изучением всех документов и записей.