**Вопрос:** Работодатель принял на должность менеджера по продажам работника, имеющего высшее юридическое образование. После трудоустройства выяснилось, что диплом, который работник предъявил при приеме на работу, фальшивый.

Можно ли уволить работника за предъявление поддельного диплома о высшем образовании? Если да, то по какой статье [ТК](consultantplus://offline/ref=A51AF8F3370406B6DF4849B9A0D08C3CA3188AB5EEE2525E8B1A20F720u7h3L) РФ?

**Ответ:**

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПИСЬМО

от 28 марта 2018 г. N 14-2/В-219

Департамент оплаты труда, трудовых отношений и социального партнерства рассмотрел письмо о разъяснении трудового законодательства в части порядка прекращения трудового договора с работником, предъявившим поддельный документ об образовании, и сообщает.

В соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=A51AF8F3370406B6DF4849B9A0D08C3CA31982B8E2EC525E8B1A20F72073AACCF09A7EC264D66379uAh5L) о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 N 610, Минтруд России дает разъяснения по вопросам, отнесенным к компетенции Министерства, в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Мнение Минтруда России по вопросам, содержащимся в письме, не является разъяснением и нормативным правовым актом.

Согласно положениям [части второй статьи 57](consultantplus://offline/ref=A51AF8F3370406B6DF4849B9A0D08C3CA3188AB5EEE2525E8B1A20F72073AACCF09A7EC26CD5u6hAL) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

В остальных случаях положения квалификационных справочников и профстандартов носят рекомендательный характер.

Кроме того, согласно [пункту 10](consultantplus://offline/ref=A51AF8F3370406B6DF4849B9A0D08C3CA31987B9E6E7525E8B1A20F72073AACCF09A7EC264D6637DuAh3L) Общих положений Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37, лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Согласно [пункту 10](consultantplus://offline/ref=A51AF8F3370406B6DF4849B9A0D08C3CA0188ABEE0E3525E8B1A20F72073AACCF09A7EC264D6617BuAh5L) постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (далее - постановление N 2) деловые качества работника включают в себя способности его выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). То есть уровень образования является одним из критериев оценки деловых качеств работника.

Реализуя закрепленные Конституцией Российской Федерации права ([ч. 1 ст. 34](consultantplus://offline/ref=A51AF8F3370406B6DF4849B9A0D08C3CA31884B8EDB3055CDA4F2EF22823E2DCBEDF73C365D5u6h3L), [ч. 2 ст. 35](consultantplus://offline/ref=A51AF8F3370406B6DF4849B9A0D08C3CA31884B8EDB3055CDA4F2EF22823E2DCBEDF73C365D5u6h7L)), работодатель в целях осуществления эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) ([п. 10](consultantplus://offline/ref=A51AF8F3370406B6DF4849B9A0D08C3CA0188ABEE0E3525E8B1A20F72073AACCF09A7EC264D6617BuAh5L) постановления N 2).

В соответствии с [частью второй статьи 5](consultantplus://offline/ref=A51AF8F3370406B6DF4849B9A0D08C3CA3188AB5EEE2525E8B1A20F72073AACCF09A7EC265uDh3L) ТК РФ трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения регулируются также коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

К документам, подложность которых может стать основанием для увольнения или отказа в заключении трудового договора, относятся те, которые лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю согласно [части первой статьи 65](consultantplus://offline/ref=A51AF8F3370406B6DF4849B9A0D08C3CA3188AB5EEE2525E8B1A20F72073AACCF09A7EC164D3u6h0L) ТК РФ. В силу указанной нормы при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, среди прочего предъявляет работодателю документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

За факт представления работодателю подложных документов работник может быть уволен по инициативе работодателя согласно [пункту 11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=A51AF8F3370406B6DF4849B9A0D08C3CA3188AB5EEE2525E8B1A20F72073AACCF09A7EC664uDh2L) ТК РФ.

Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора может быть основанием для расторжения с работником трудового договора по указанному [пункту](consultantplus://offline/ref=A51AF8F3370406B6DF4849B9A0D08C3CA3188AB5EEE2525E8B1A20F72073AACCF09A7EC664uDh2L) ТК РФ при условии, что подлинные документы, которые работник должен был представить, или отсутствие таких документов могли явиться законным основанием для отказа в заключении с ним трудового договора.

В связи с этим полагаем, что 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.

Вместе с тем наличие поддельного документа об образовании не будет являться основанием для увольнения работника, если выполняемая работа не требует обязательного наличия профессионального образования. К такому выводу пришла Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации в [Определении](consultantplus://offline/ref=A51AF8F3370406B6DF4844AAB5D08C3CA2128ABBE1E4525E8B1A20F720u7h3L) Верховного Суда Российской Федерации от 08.02.2013 N 26-КГ12-12.

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 по основанию, предусмотренному [пунктом 11 части первой статьи 81](consultantplus://offline/ref=A51AF8F3370406B6DF4849B9A0D08C3CA3188AB5EEE2525E8B1A20F72073AACCF09A7EC664uDh2L) ТК РФ.

Факт предъявления поддельного диплома будет являться основанием для увольнения только в том случае, если диплом входил в перечень документов, обязательных при трудоустройстве.

Заместитель директора Департамента

Т.В.МАЛЕНКО