

# 1

## УТРАТА ДОВЕРИЯ: ПОНЯТИЕ И ПРИЗНАКИ

В последние годы при исследовании феномена коррупции и разработке подходов к совершенствованию правовых и организационных инструментов противодействия ей в юриспруденции особый интерес ученых-правоведов вызывают феномены, которые связаны с психологией и социологией.

Доверие является центральной частью всех человеческих отношений, включая романтические отношения, семейную жизнь, деловые операции, политику и медицинскую практику. Например, с экономической точки зрения позитивная черта доверия для достижения сотрудничества часто выражается в снижении транзакционных издержек. Таким образом, доверие стало регулятивной целью в различных секторах общества, в том числе в сфере государственной службы.

Служебное поведение подвергается тщательному изучению, так как недоверие имеет нормативное измерение, и при любом серьезном правонарушении можно ставить вопрос о доверии к работнику, его совершившему. Именно нарушение доверительных отношений обычно обуславливает увольнение работника в случае его неправомерного поведения.

Слово «доверие» имеет позитивный оттенок, и сама жизнь невозможна без доверия. Его важность подчеркивается исследователями различных дисциплин. Вместе с тем руководителю довольно сложно

при приеме на работу понять, насколько добросовестно будет относиться к исполнению обязанностей принимаемый работник<sup>1</sup>.

Задачами настоящего исследования выступают определение сущности и признаков доверия с точки зрения правовой оценки служебного поведения работника органа или организации, развитие теории трудовой и служебной коммуникации.

Доверие представляет собой эмпирическую категорию, требующую адекватного теоретического осмысления. До сих пор не выработалось единого мнения относительно его сущности. «Утрата доверия» — категория оценочная, и толкование соответствующих данному термину норм складывается лишь из судебной практики<sup>2</sup>.

Исходя из того, что такая форма оценки служебного поведения, как утрата доверия, закреплена в разноотраслевом законодательстве и, как, например, основание юридической ответственности<sup>3</sup>, урегулирована различными отраслями российского права, можно предположить институциональную межотраслевую общность данного правового явления и некую отраслевую самостоятельность применения института утраты доверия в тех или иных общественных отношениях, сферах государственного и корпоративного управления.

В праве термин «доверие» имеет различное понимание, исходя из обыденного и научного смыслов. Его специфика также проявляется в процессе правотворчества. Таким образом, неопределенность правовой регламентации и правоприменительной практики снижает эффективность рассматриваемого правового института, что обуславливают необходимость его совершенствования в различных отраслях российского права.

Доверие является основой всех отношений, поэтому никакая работа не может быть представлена без него. До настоящего времени

<sup>1</sup> См.: Елфимова Е. В., Миннегалиева Л. И., Бельдина О. Г. Увольнение в связи с утратой доверия: правовые аспекты // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2020. № 5. С. 57.

<sup>2</sup> См.: Украинцев В. Б., Савон И. В., Лепетикова И. Ю., Канаки В. В. Увольнение государственного служащего в связи с утратой доверия // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2019. Т. 8. № 1 (26). С. 347.

<sup>3</sup> См.: Забрамная Е. Ю. Дисциплинарная ответственность: межотраслевой аспект и актуальные проблемы правового института // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 43.

большинство эмпирических исследований было сосредоточено на межличностном доверии (т. е. доверии к другой стороне, такой как руководитель или коллеги), которое является доминирующей парадигмой доверия<sup>4</sup>. Кроме того, рассматривается и доверие сотрудников к своей организации — работодателю в целом (так называемое организационное доверие).

Таким образом, исследователи, в частности зарубежные, исследуют: доверие в группах<sup>5</sup>, институциональное доверие (т. е. доверие к институтам<sup>6</sup>, к государству<sup>7</sup>, к науке<sup>8</sup>, уверенность в себе<sup>9</sup>, доверие к роботам<sup>10</sup>). Отмечается, что подобные формы доверия когерентны только тогда, когда они имеют черты межличностного доверия.

Сложность в правовом регулировании процесса увольнения сотрудника по изучаемым обстоятельствам демонстрирует субъективность восприятия понятия «доверие»<sup>11</sup>.

Социологи определяют доверие как важную черту хорошо функционирующих и процветающих обществ, правильную организацию процессов. Данный вывод позволяет поставить перед исследователями ряд задач:

- определение типологии публично-правовых, служебных и корпоративных проступков, влияющих на доверие;
- проверка относительной способности данного правового института служить мерой, позволяющей определять уровни

<sup>4</sup> См.: McLeod C. Trust. The Stanford Encyclopedia of Philosophy. Fall 2020. URL: <https://stanford.library.sydney.edu.au/archives/fall2020/contents.html>

<sup>5</sup> См.: Hawley K. Trustworthy Groups and Organizations, in Faulkner and Simpson. 2017. P. 52.

<sup>6</sup> См.: Hardin R. Trust and Trustworthiness, New York, NY: Russell Sage Foundation, 2002. P. 24.

<sup>7</sup> См.: Budnik C. Trust, Reliance, and Democracy // International Journal of Philosophical Studies. 2018. 26 (2). P. 221.

<sup>8</sup> См.: Oreskes N. Why Trust Science? Princeton NJ: Princeton University Press, 2019. P. 34.

<sup>9</sup> См.: Govier T. Self-Trust, Autonomy, and Self-Esteem. Hypatia, 1993. 8(1). P. 99–120; Lehrer K. Self-Trust: A Study of Reason, Knowledge, and Autonomy, New York: Oxford University Press, 1997; Foley R. Intellectual Trust in Oneself and Others, Cambridge: Cambridge University Press, 2001; Potter N. N. Narrative Selves, Relations of Trust, and Bipolar Disorder. Philosophy, Psychiatry, & Psychology, 2013. 20(1). P. 57–65.

<sup>10</sup> См.: Coeckelbergh M. Can We Trust Robots? Ethics and Information Technology, 2012. 14(1). P. 53–60; Sullins J. P. Trust in Robots, in Simon. 2020. P. 313.

<sup>11</sup> См.: Украинцев В. Б., Савон И. В., Лепетикова И. Ю., Канаки В. В. Указ. соч. С. 347.

добросовестности исполнения должностных, служебных обязанностей, а также основанием для привлечения к определенному виду юридической ответственности;

— доказательство гипотезы уравнивания «утрата доверия — коррупция».

Первая цель исследования заключается в проведении концептуального анализа взаимосвязи доверия с законодательством, в определении целесообразности регулирования доверия с помощью права. Вторая цель — обсудить и проблематизировать доверие как регулятивную цель, опираясь на концептуальный анализ.

Настоящая работа позволяет прояснить, как различные по своему содержанию проступки приводят к сходной реакции, одинаковому правовому последствию, может ли типология неправомερных действий, связанных с утратой доверия, помочь объяснить направления развития данного межотраслевого правового института<sup>12</sup>.

Системообразующим фактором выделения института утраты доверия выступает общность целей, задач и принципов правового регулирования служебных, трудовых и политических отношений, единств юридических понятий, использованных в соответствующих нормативных правовых актах.

При оценке межотраслевых правовых институтов одни ученые отмечают в них серьезные проблемы практического порядка, в частности связанные с систематизацией законодательства, определением приоритета в правоприменительной деятельности<sup>13</sup>, что приводило к игнорированию самого существования в законодательстве комплексных межотраслевых правовых институтов, к отсутствию межотраслевой правовой регламентации их применения; другие ученые считают, что подобные институты являются механической совокупностью, гармоничным сплавом разноотраслевых правовых норм, регулирующих

<sup>12</sup> Комплексные (межотраслевые) институты — это правовые институты, содержащие нормы двух и более отраслей права (см.: Поленина С. В. Комплексные правовые институты и становление новых отраслей права // Правоведение. 1975. № 3. С. 74–75; Общая теория государства и права: Академический курс: в 2 т. Т. 2: Теория права / под ред. М. Н. Марченко. М., 1998. С. 233.

<sup>13</sup> См.: Система советского законодательства / В. Б. Алексеев, Е. В. Болдырев, М. И. Брагинский, С. Н. Братусь и др.; отв. ред. И. С. Самощенко. М., 1980. С. 65.

однородные отношения<sup>14</sup>. По отношению к объекту правового регулирования отмечается удвоение нормативного материала, вызванного множественностью системообразующих факторов<sup>15</sup>.

Вместе с тем следует согласиться, что межотраслевые правовые институты — это неотъемлемые элементы правовой системы, и чтобы обеспечить регулирование соответствующих отношений, а также единообразие правоприменительной практики, законодатель с учетом сформировавшихся межотраслевых правовых институтов должен дорабатывать некоторые механизмы реализации норм различных отраслей права<sup>16</sup>.

Единство института утраты доверия подтверждается наличием общих принципов, закрепляющих его основные начала. Элементами, объединяющими разноотраслевые нормы в правовой институт утраты доверия, являются: а) предмет правового регулирования — служебное, профессиональное поведение работника; б) императивный метод правового регулирования — принуждение, от обеспечения реализации которого в значительной мере зависят эффективность правового регулирования утраты доверия, достижение его целей. Такой правовой институт осуществляет сквозную регламентацию отношений<sup>17</sup> в части добросовестного соблюдения требований конституционного, антикоррупционного, административного и трудового законодательства.

Таким образом, правовой институт увольнения в связи с утратой доверия, являясь новым в современном законодательстве, требует к себе отдельного внимания<sup>18</sup>.

---

<sup>14</sup> См.: Киримова Е. А. Правовой институт: автореф. дис. ... канд. юрид. наук. Саратов, 1998. С. 17–18; Баранов В. М., Поленина С. В. Система права, система законодательства и правовая система. Н. Новгород: НА МВД России, 2000. С. 21; Сырых В. М. Комплексные институты как компоненты системы российского права // Журнал российского права. 2002. № 10. С. 22–27.

<sup>15</sup> См.: Алексеев С. С. Структура советского права. М., 1975. С. 156.

<sup>16</sup> См.: Денисова А. В. Межотраслевые правовые институты как средство обеспечения системности российского уголовного законодательства // Общество и право. 2011. № 1. С. 82.

<sup>17</sup> См.: Чирков А. П. Ответственность в системе права: учебное пособие. Калининград, 1996. С. 46–48.

<sup>18</sup> См.: Зыков А. П. Утрата доверия как основание увольнения сотрудника органов внутренних дел // Право и государство: теория и практика. 2019. № 12 (180). С. 294–296.

Если с точки зрения психологии доверие и недоверие можно измерять с помощью таких формально-динамических показателей, как уровень доверия и недоверия, их соотношения, стабильности, наличия противоречий и пр.<sup>19</sup>, то с «точки зрения юриспруденции доверие в гражданском обществе должно исходить из принципов законности, правовой обоснованности, объективной достаточности»<sup>20</sup>.

Институт увольнения в связи с утратой доверия в настоящее время регламентируется нормами: ТК РФ, федеральных законов: № 53-ФЗ, № 131-ФЗ, № 25-ФЗ, № 273-ФЗ, № 79-ФЗ, № 403-ФЗ, № 342-ФЗ, № 141-ФЗ и др.

В связи с этим закономерно, что правовые институты<sup>21</sup> не могут существовать вне отраслевой принадлежности и реализовываться, минуя свою отрасль, являясь ее составной частью, структурной единицей<sup>22</sup> (в конституционном, административном, муниципальном праве используются понятия «утрата доверия», «отказ в доверии», «выражение недоверия» и т. д.).

Так, взаимное доверие лежит в основе всех трудовых отношений, а его утрата может стать причиной их прекращения в результате выявления у работника морально-личностных недостатков<sup>23</sup>.

<sup>19</sup> См.: Купрейченко А. Б. Психология доверия и недоверия. М., 2008. С. 81.

<sup>20</sup> Аграфонов М. Ю. Использование формулировки «утрата доверия» в качестве основания для расторжения трудовых и служебных отношений в современной Российской Федерации: монография. Иркутск: ФГКОУ ВО ВСИ МВД РФ, 2015. С. 4.

<sup>21</sup> Правовой институт — законодательно обособленный комплекс юридических норм, входящих в состав строго определенной отрасли (см.: Алексеев С. С. Проблемы теории права: курс лекций: в 2 т. Т. 1. Министерство высшего и среднего специального образования РСФСР. Свердлов. юрид. ин-т. Свердловск: [б. и.], 1972–1973. 1972. С. 141, 341; «Институт права — это объективно обособившаяся внутри одной отрасли или нескольких отраслей права совокупность взаимосвязанных юридических норм, регулирующих группу видовых родственных отношений» (Общая теория государства и права: академический курс: в 3 т. Т. 2 / отв. ред. М. Н. Марченко. 3-е изд., перераб. и доп. М., 2007. С. 575).

<sup>22</sup> См.: Липинский Д. А., Репетева О. Е. О межотраслевом институте юридической ответственности // Юридическая мысль. 2016. № 4. С. 24; Прохоров В. Н. Правовая природа понятия «утрата доверия Президента РФ» // Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. 2014. № 12–3 (50). С. 167.

<sup>23</sup> См.: Кузнецов А. А., Смирнов А. Е., Аграфонов М. Ю. О совершенствовании процессуальных норм по использованию формулировки «утрата доверия» для увольнения

Доверие населения к власти — одно из важнейших составляющих демократического государства, определяющее уверенность в результативности и предсказуемости публичной власти. Поэтому отрешение от должности высшего должностного лица субъекта Российской Федерации с формулировкой «в связи с утратой доверия Президента РФ» занимает особое место в сегодняшнем законодательстве<sup>24</sup>, а порядок досрочного прекращения полномочий главы муниципального района, главы городского округа — недавно введенный институт<sup>25</sup>. Представляется, что норма п. «г» п. 1 ст. 19 Федерального закона № 184-ФЗ, закрепившая возможность отрешения главы субъекта Российской Федерации в связи с утратой доверия Президента РФ, впервые возникла именно в трудовом праве и законодательстве о государственной гражданской службе. Об этом свидетельствуют сходные формулировки, общие черты и признаки, а также хронология внесения соответствующих изменений в законодательство: институт отрешения в связи с утратой доверия Президента РФ был введен в действие менее чем через полгода после принятия Федерального закона № 79-ФЗ, содержащего рассматриваемые правовые нормы. Это говорит о последовательной политике законодателя.

«За непродолжительный период своего существования институт увольнения в связи с утратой доверия перманентно трансформируется»<sup>26</sup>.

Уже в первой редакции Федерального закона № 79-ФЗ в п. 4 ч. 1 ст. 37 было закреплено, что служебный контракт может быть расторгнут представителем нанимателя, а гражданский служащий освобожден от замещаемой должности и уволен с гражданской службы в случае совершения виновных действий, если они дают основание для утраты доверия к нему представителя нанимателя.

---

сотрудников ОВД // Вестник Восточно-Сибирского института Министерства внутренних дел России. 2015. № 1 (72). С. 50.

<sup>24</sup> См.: Громов В. Г. Институт отрешения от должности в связи с утратой доверия Президента РФ // Современное право. 2016. № 10. С. 32.

<sup>25</sup> См.: Козловец Д. В. Институт досрочного прекращения полномочий главы муниципального района, главы городского округа в связи с утратой доверия Президента РФ // Устойчивое развитие науки и образования. 2019. № 7. С. 56–57.

<sup>26</sup> Павлинов А. В. Институт «увольнения в связи с утратой доверия»: проблемы и перспективы законодательного закрепления и применения // Мониторинг правоприменения. 2015. № 1. С. 16.

Позднее в связи с развитием антикоррупционного законодательства в Федеральный закон № 79-ФЗ были внесены изменения, согласно которым служебный контракт может быть расторгнут по инициативе представителя нанимателя в случае утраты им доверия к гражданскому служащему при несоблюдении ограничений и запретов, требований о предотвращении или об урегулировании конфликта интересов и неисполнении обязанностей, установленных в целях противодействия коррупции (п. 1.1 ч. 1 ст. 37). Были предусмотрены два условия расторжения контракта: а) нарушение служащим установленных запретов и ограничений; б) утрата доверия представителя нанимателя.

Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 329-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием государственного управления в области противодействия коррупции» регламентировал и ввел в практику институт «увольнения в связи с утратой доверия за коррупционные правонарушения»<sup>27</sup>. Связано это было с совершенствованием государственного управления в сфере противодействия коррупции, что обусловило работу по систематизации и гармонизации вопросов увольнения не только государственных и муниципальных служащих, но и лиц, замещающих государственные и муниципальные должности<sup>28</sup>.

Законодатель не установил в Федеральном законе № 273-ФЗ общей нормы «увольнение в связи с утратой доверия» для всех категорий лиц, сформулировав специальную норму (ст. 13.1) только для лиц, «замещающих государственные должности Российской Федерации, государственные должности субъектов Российской Федерации, муниципальные должности».

Доверие — это «категория повышенной сложности»<sup>29</sup>, конструкция<sup>30</sup>, которая определяется по-разному, и если институциональное доверие (например, к органу, организации) во многом является

<sup>27</sup> См.: Павлинов А. В. Указ. соч. С. 17.

<sup>28</sup> См.: Сокрашкин Э. Г. Проблемы реализации института утраты доверия // Законность. 2015. № 10. С. 43.

<sup>29</sup> См.: Леонова И. Ю. Доверие: понятие, виды и функции // Вестник Удмуртского университета. Серия «Философия. Психология. Педагогика». 2015. № 2. С. 34.

<sup>30</sup> Доверие является реляционным, связано с выражением отношений между кем-либо или кем-либо.



предполагаемым состоянием, то межличностное доверие больше зависит от предшествующего опыта отношений<sup>31</sup>.

Следует также отметить, что доверие может быть направлено на самого себя, т. е., когда доверитель и попечитель являются одним и тем же субъектом — это случай уверенности в себе.

Структура доверия включает в себя две доверительные позиции, которые можно применить для целей настоящего исследования: индивидуальное отношение работодателя, нанимателя или представителя нанимателя и поведение субъекта, которому доверяют. Поэтому в отношениях «по вертикали» вышестоящий субъект в случае потери доверия к нижестоящему обычно имеет полномочия по замене последнего другим лицом, заслуживающим доверия<sup>32</sup>.

К факторам, которые предопределяют или определяют доверие к работнику, относятся его компетентность, надежность, наличие и признание общих ценностей и интересов, проявление эмпатии.

Назовем некоторые признаки доверия. Это:

- набор поведенческих моделей, таких как поступки, действия, зависящие от другого человека;
- вера в вероятность того, что человек будет вести себя определенным образом;
- абстрактное ментальное отношение к утверждению, что на кого-то можно положиться;
- чувство уверенности в том, что работник заботится о деле;
- сложный нейронный процесс, который связывает различные представления в семантический указатель, включающий эмоции.

Нет четкого понимания относительно того, являются ли доверие и недоверие концептуально различными или семантическими противоположностями<sup>33</sup>. Наше внимание сосредоточено исключительно

<sup>31</sup> См.: Zaheer A., McEvily B., Perrone V. Does Trust matter? Exploring the effects of inter-organizational and interpersonal trust on performance. *Organization Science*. 1998. Vol. 9. No. 2. P. 141–159.

<sup>32</sup> См.: Прохоров В. Н. Правовая природа понятия «утрата доверия Президента РФ». С. 167.

<sup>33</sup> См.: Lewicki R. J., McAllister D. J., Bies R. J. Trust and distrust: new relationships and realities. *Academy of Management Review*. 1998. Vol. 23. No. 3. P. 438.

но на изменении уровня доверия, и в частности, на том, что вызывает утрату доверия.

Отдельные ученые в области юриспруденции, анализируя понятие «доверие», обращаются к толковым словарям русского языка. В соответствии с Толковым словарем живого великорусского языка В. И. Даля доверие — это чувство или убеждение, что такому-то лицу, обстоятельству можно доверять; вера в надежность кого-либо, чего-либо<sup>34</sup>; словарь русского языка С. И. Ожегова определяет *утрату* как потерю, ущерб, урон; *утратить* — лишиться чего-нибудь, потерять что-нибудь<sup>35</sup>.

В словаре по этике под доверием предлагается понимать отношение к действиям другого лица и к нему самому (соучастнику в общем деле, партнеру по договору, руководителю, другу), которое основывается на убежденности в его правоте, верности, добросовестности, честности. Противоположность доверия — недоверие, подозрительность, когда подвергается сомнению верность общему делу, готовность соблюдать общие интересы или условия взаимного договора, искренность мотивов действий<sup>36</sup>.

Хотя доверие и недоверие не являются исчерпывающими, они являются взаимоисключающими, так как нельзя одновременно доверять и не доверять кому-то в одном и том же вопросе<sup>37</sup>. Недоверие — это отсутствие доверия плюс вера в то, что человек, которому не доверяют, стремится делать то, в чем мы не можем на него положиться.

В трудовом праве *утратой доверия работодателя к работнику* рассматриваются такие последствия действий (бездействия) последнего, которые порождают у руководителя (начальника) обоснованные сомнения в его честности, порядочности, добросовестности,

<sup>34</sup> См.: Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка Владимира Даля: в 4 т. 3-е изд-е, испр. и значительно доп. / под ред. И. А. Бодуэна-де-Куртенэ. М., 1903. С. 422.

<sup>35</sup> См.: Ожегов С. И. Словарь русского языка. М., 1986. С. 145.

<sup>36</sup> См.: Словарь по этике / под ред. И. С. Кона; 4-е изд. М.: Политиздат, 1981. С. 77.

<sup>37</sup> Russell Sage Foundation series on trust. Russell Hardin (ed.), New York: Russell Sage Foundation, 2017. P. 60; Normal Rationality: Decisions and Social Order. Avishai Margalit and Cass R. Sunstein (eds.), Oxford: Oxford University Press, 2017. P. 184.

искренности мотивов его поступков, способности эффективно исполнять свои обязанности<sup>38</sup>.

Следует отметить, что доверие является субъективным восприятием, а не фактом. Оно субъективно в том смысле, что это вопрос восприятия, а не вопрос объективных фактов и доказательств, и психологично потому, что доверие А к Б — это то, что происходит в сознании А, что выражается в этой модели в плане убеждения о компетентности и доброжелательности Б.

Положение о том, что доверие является не только субъективным, но и психологическим важно, потому что доверие — это не поведение или действие, это то, что вы думаете, а не то, что вы делаете.

Психологическая сторона данного института основана на анализе поведения работника, добросовестности/недобросовестности выполнения им поставленных служебных задач, должной ответственности за результаты своей деятельности, ожиданий работодателя (оценивающего) в части такого же уровня выполнения в дальнейшем требований и предписаний работником, установленных законодательством, локальными актами организации, нормами профессиональной служебной, антикоррупционной этики<sup>39</sup>.

«В социально-психологическом плане наличие доверия к другому приводит к чувству уверенности, необходимому в социальной практике, и, наоборот, утрата доверия приводит к опустошающему и деструктивному ощущению неуверенности и, соответственно, потерянности и опустошенности»<sup>40</sup>.

Утверждение, что доверие — это субъективное восприятие, подразумевает, что доверие может быть рациональным, но не обязательно.

В психологии под доверием понимаются активное встречное отношение субъекта, его ожидание предсказуемости позитивного

<sup>38</sup> См.: Корякин В. М., Филиппова М. Ю. Утрата доверия как основание для расторжения трудового договора: проблемы правового регулирования // Аграрное и земельное право. 2016. № 6. С. 132.

<sup>39</sup> См.: Антикоррупционная этика и служебное поведение: науч.-практ. пособие / Н. А. Абузярова, М. В. Залоило, В. И. Кузнецов и др.; под ред. И. И. Кучерова, А. М. Цирина. М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ, 2018. С. 73.

<sup>40</sup> Хватова М. Б. Утрата доверия как показатель нравственного кризиса // Наука. Искусство. Культура. 2019. № 2 (22). С. 172.

поведения другого лица, определяющие характер межличностных отношений и обеспечивающие эффективность дальнейшего взаимодействия<sup>41</sup>. Доверие означает эмоциональную установку, оптимистичное отношение к объекту<sup>42</sup>, психологическое участие<sup>43</sup>. В плане психологии в содержание понятия «доверие» входит некая мыслительная оценочная деятельность, подлежащая обязательной формализации в виде принятия управленческого решения о доверии либо недоверии к работнику и, как результат, при отсутствии доверия к оцениваемому работнику формулированию правового решения об утрате к нему доверия.

В социологии есть два подхода к пониманию доверия: «рациональный (основанный на расчетах, на прошлом опыте) и иррациональный (основанный на чувствах, внутренних убеждениях)»<sup>44</sup>. То есть возникает возможность того, что доверие *может быть* иррациональным в том смысле, что оно противоречит имеющимся фактам. Однако это не означает, что доверие *должно быть* иррациональным. Напротив, во многих случаях доверие очень рационально, потому что доверитель вложил много усилий в оценку компетентности и благожелательности лица, которому оказал доверие. Например, если я верю, что мой брат никому не причинит вреда, я буду сопротивляться любому доказательству обратного. Здесь доверие и рациональность расходятся.

При изучении поведенческих проступков используется точка зрения о законности действий субъекта, особое внимание уделяется последствиям неправомερных действий, связанных с реальным или предполагаемым нарушением закона, а также эффективности правовых и организационных мер, препятствующих такому поведению. Следовательно, «неправомерное поведение» подразумевает нарушение работником законодательства, локальных норм и этических стандартов.

---

<sup>41</sup> См.: Прохорова И. Ф. Феномен доверия-недоверия в социальной психологии // Интегративный подход в психологии (новые исследования): сб. науч. тр. СПб., 2004. С. 151.

<sup>42</sup> См.: Jones K. Trust as an affective attitude. *Ethics*. 1996. № 107. P. 4.

<sup>43</sup> См.: Купрейченко А. Б. Психология доверия и недоверия. М., 2008.

<sup>44</sup> Тихонова Ж.К. К вопросу о доверии в праве // Вопросы экономики и права. 2019. № 1 (127). С. 8.

Первоначальными уровнями доверия являются профессиональная добросовестность и этика работника<sup>45</sup>. Критериями профессиональной добросовестности помимо профессиональных результатов, изложенных в законодательстве, выполнения должностной инструкции, правил внутреннего распорядка<sup>46</sup> выступают:

- добросовестное исполнение профессионального долга — нравственно-правовых требований к личности работника;
- моральные заслуги<sup>47</sup>, характеризующие определенную меру духовных, социальных качеств работника;
- моральная ответственность работника за свое поведение на службе и в быту, за содеянное или предполагаемое действие перед другими людьми, руководителем, обществом, государством.

Предположение, которое можно сделать при формировании нашей типологии, состоит в том, что неудача в любом аспекте, связанном с доверием, приведет к его потере.

Потеря доверия представляет собой потерю репутации. Любое сообщение о неправомерном поведении в той или иной мере наносит удар по доверию.

Исходя из того, что правильное определение видов неправомерного поведения работника позволяет работодателю уволить его, следует выделить вероятные события и действия работника, которые могут привести к снижению и утрате доверия.

Итак, какие виды ненадлежащего поведения могут нанести ущерб доверию?

Общим подходом к типологизации проступка, который может (отрицательно) повлиять на доверие, следует рассматривать неспособность работника «действовать ответственно», т. е. наиболее

<sup>45</sup> См.: Хватова М. Б. Указ. соч. С. 171.

<sup>46</sup> См.: Руденкин В. Н. Соотношение правовых и этических регуляторов должностного поведения госслужащих // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2009. № 4 (9). С. 80–92.

<sup>47</sup> См.: Конкина И. И. Новый механизм приведения к власти глав субъектов Российской Федерации: проблемы и сомнения // Конституционное и муниципальное право. 2005. № 3. С. 25.

заметными в разрушении доверия являются безответственные действия работника.

В результате анализа дисциплинарной и судебной практики, данных проведенного опроса среди работников организаций и сотрудников государственных органов можно сделать вывод о существовании семи типов такого проступка.

1. Каждый может совершить случайную, незначительную ошибку, и доверие при этом может пострадать. Например, когда сотрудник представляет *неполные или искаженные сведения о своих доходах, расходах*. Если же этот работник исправляет данную ошибку сразу, как только она замечена, и осознает свою оплошность, доверие к нему не утрачивается.

Однако если ошибки в поведении работника становятся обычным явлением (например, при ежегодном заполнении документов декларирования)<sup>48</sup>, то доверию может быть нанесен урон с помощью двух механизмов: во-первых, из-за отсутствия надежности, указывающего на недостаток компетентности, и, во-вторых, из-за непоследовательности и непредсказуемости поведения работника.

2. В любых доверительных отношениях подразумевается, что доверенная сторона будет говорить правду. Честность часто определяется в качестве одного из аспектов, индикаторов доверия<sup>49</sup>. Когда доверенный субъект ведет себя таким образом, который несовместим с ожидаемым поведением, может произойти утрата доверия.

3. Особенность, характерная для большинства случаев, — разрыв доверительных отношений при отсутствии раскаяния со стороны работника. Подлинное раскаяние может стать смягчающим фактором и в значительной степени способствовать спасению трудовых (служебных) отношений, особенно когда нечестность не является одним из элементов нарушения. Однако угрызений совести редко бывает

---

<sup>48</sup> См.: Голоманчук Э. В., Яготинцева Т. Ю., Астафурова О. А. Некоторые проблемы предоставления сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера государственными гражданскими служащими и пути их решения // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 3 (48). С. 249.

<sup>49</sup> См.: Ашмаров И. А. Ответственность и честность государственных и муниципальных служащих как неформальные экономические институты // Регион: государственное и муниципальное управление. 2019. № 2 (18). С. 1.

достаточно, чтобы уберечь работника от увольнения, если он был безмерно нечестен.

4. Справедливость тесно связана с доверием и является определяющим фактором доверия<sup>50</sup> на государственной службе и в сфере трудовых отношений. Справедливость поведения сотрудника способна повысить доверие к нему, а несправедливые его действия приведут к противоположному эффекту.

5. Умение слушать и адекватно воспринимать мнение другого человека, распознавать его чувства, иначе говоря, способность проявлять эмпатию<sup>51</sup> имеют большое значение<sup>52</sup>, так как эмпатия — это черта, которая может влиять на доверие. Связанную с эмпатией доброжелательность (проявление симпатии по отношению к другим) можно рассматривать в качестве ключевой детерминанты доверия, отсутствие которой может нанести ему ущерб. Поведение сотрудника или деятельность организации (органа), его представляющего, может быть подвергнута критике со стороны руководства вышестоящей (контролирующей) организации или в социальных сетях. Если реакция от сотрудника на справедливую критику будет осуществлена не должным образом, то доверие руководства к нему может быть потеряно.

6. Если работник действует безответственно, его честность ставится под сомнение, чем подрывается доверие к нему. Так, к мерам по обеспечению необходимого уровня правовой культуры лиц, замещающих государственные и муниципальные должности, государственных и муниципальных служащих, сотрудников правоохранительных органов, относится «устранение факторов, способствующих проявлению безответственности и правового нигилизма в деятельности государственных и муниципальных служащих, совершенствование

<sup>50</sup> См.: Мхитарян Л. Ю. Понятие добропорядочности: от морально-нравственного качества к принципу права // Гуманитарные и политико-правовые исследования. 2019. № 2 (5). С. 44.

<sup>51</sup> См.: Словак В. В. Отсутствие у людей, в частности занимающих определенные должности в органе муниципальной власти, эмпатии и чувства сострадания к другим (на примере фильма «Три билборда на границе Эббинга, Миссури») // ГосРег: государственное регулирование общественных отношений. 2020. № 3 (33). С. 225.

<sup>52</sup> См.: Паевская Н. Е. Социально-психологические механизмы развития аутопсихологической компетентности государственных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. наук. М., 2009. С. 8.

систем профилактики нарушений закона и служебной этики в правоохранительной деятельности»<sup>53</sup>.

7. Нарушение закона — потенциально самая серьезная девиация, которая может привести к утрате доверия. Это формирует предположение, что представляемый работником орган (организация) действует незаконно<sup>54</sup>. Так, в целях противодействия коррупции Федеральный закон № 273-ФЗ установил для лиц, замещающих должности государственной и муниципальной службы, запреты и обязанности (п. 3 ч. 1 ст. 7.1; п. 1 и 4 ч. 1 ст. 8; ч. 1 ст. 8.1; ч. 1 ст. 9; ч. 1 и 2 ст. 11; ч. 6 ст. 11; ч. 9 ст. 8, ч. 3 ст. 8.1, ч. 3 ст. 9, ч. 5.1 ст. 11), новые антикоррупционные стандарты поведения, т. е. единую систему запретов, ограничений и дозволений (ст. 7 п. 5)<sup>55</sup>. Неисполнение этих обязанностей и запретов согласно данному закону является коррупционным правонарушением, влекущим увольнение государственного и муниципального служащего с государственной или муниципальной службы (ч. 9 ст. 8, ч. 3 ст. 8.1, ч. 3 ст. 9, ч. 5.1 ст. 11), а физические лица, совершившие коррупционные правонарушения, несут дисциплинарную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации (ч. 1 ст. 13).

Таким образом, согласно приведенной типологии проступков идеальным поведенческим портретом лица, утратившим доверие, является человек, который часто: совершает ошибки; говорит неправду; поступает несправедливо; не прислушивается к критике; действует безответственно; нарушает или серьезно нарушил закон.

Вместе с тем доверие — это не обязательно полностью рациональный процесс, регламентированный нормами права. Люди могут быть более или менее предрасположены к доверию, например в силу возраста, пола, прошлых профессиональных и иных общественных заслуг,

<sup>53</sup> Подпункт 3 п. 17 Основ государственной политики Российской Федерации в сфере развития правовой грамотности и правосознания граждан, утвержденных Президентом РФ 28 апреля 2011 г. № Пр-1168.

<sup>54</sup> См.: Разина Н. Г. Престиж и достоинство государственной службы // Научный поиск. 2015. № 1.4. С. 64; Акматова Н. К., Чикеева З. Ч. Факторы, способствующие распространению и сохранению коррупции в системе государственной службы, и коррупционные риски // Вестник Кыргызско-Российского Славянского университета. 2020. Т. 20. № 3. С. 54.

<sup>55</sup> См.: Павлинов А. В. Указ. соч. С. 16.



полученного опыта, что иногда является решающим при определении того, появится ли доверие к ним или нет.

Проведенный опрос и данные анализа дисциплинарной и судебной практики показали, что понятия «нарушить закон» и «говорить неправду» характеризуют два типа отклоняющегося поведения, наиболее вероятные для создания недоверия, с учетом или независимо от индивидуальных характеристик работника.

В нашем исследовании нарушение закона проявлялось почти как гарантия потери доверия, поэтому можно сделать вывод, что нарушение закона сотрудником в служебных или трудовых отношениях, скорее всего, нанесет ущерб доверию к нему. То, что нарушение закона станет основной причиной потери доверия, можно было ожидать, исходя из институциональной теории доверия, которая подчеркивает легитимность деятельности органа или организации, обеспечения надлежащего поведения с их стороны.

Фундаментальное нарушение может быть основано на кумулятивном эффекте ряда действий, крайнее из которых является «последней каплей», оправдывающей увольнение сотрудника.

В литературе отмечается разница между межличностным и политическим доверием. То есть следует различать доверие к другим членам общества (межличностное доверие) и доверие к государственным органам или отдельным аспектам общества, например его политической системе (политики, государственные служащие, верховенство права и т. д.), которое одни авторы называют политическим доверием, а другие институциональным доверием. Объединяют эти два типа доверия признаки коррупции<sup>56</sup>.

Межличностное доверие напрямую связано с институциональным доверием. Восприятие коррупции и доверие к политическим институтам скоррелированы. Так, население, видя коррумпированность политиков, государственных служащих, скорее всего, не будет доверять, представляемым ими политическим, государственным институтам, что, в свою очередь, создает благоприятные условия для коррупционного поведения.

---

<sup>56</sup> См.: Morris S. D. Disaggregating corruption: A comparison of participation and perceptions in Latin America with a focus on Mexico // Bulletin of Latin American Research. 2008. 28(2). P. 388.

Общественное мнение может просто указывать на глубину недоверия к политикам и институтам общественности, уверенной в их коррупционном поведении. Воспринимаемая коррупция определяет уровень доверия к государственным институтам (политическое доверие). Политическое недоверие — это значит не доверять политикам, предвидеть широкое распространение коррупции среди государственных служащих.

*Общественное доверие* в этом случае означает то, что правовая система должна компенсировать потенциальное отсутствие благожелательности со стороны доверителя<sup>57</sup>.

В связи с этим поддержание государством доверия к власти рассматривается как один из принципов конституционного права<sup>58</sup>, что особенно важно для функционирования государства в целом<sup>59</sup> как фундаментального компонента политического доверия. Государственные институты порождают социальное доверие тогда, когда граждане считают политические институты заслуживающими доверия.

Итак, термин «доверие Президента Российской Федерации» в отношении главы субъекта Российской Федерации одновременно указывает на доверие: вышестоящего властного субъекта к нижестоящему; населения к избранному должностному лицу<sup>60</sup> (межличностное доверие); федерального центра к субъектам Российской Федерации; населения к соответствующему институту власти (политическое доверие<sup>61</sup>).

<sup>57</sup> См.: Luhmann N. Trust and Power: Two Works of Niklas Luhmann (Tom Burns and Gianfranco Poggi eds, Howard Davis, John Raffan and Kathryn Rooney trans, John Wiley & Sons 1979. P. 48); Hardin R. Trust & Trustworthiness (Russell Sage Foundation 2002). P. 156–159, 170–172; Pennington R., Wilcox H. D., Grover V. The Role of System Trust in Business-to-Consumer Transactions, 2004. 20(3). Journal of Management Information Systems. P. 197.

<sup>58</sup> См.: Арапов Н. А. Принцип поддержания доверия граждан к закону и действиям государства в российском конституционном праве и правосудии: дис. ... канд. юрид. наук. СПб., 2015. С. 157–173.

<sup>59</sup> См.: Тихонова Ж. К. Указ. соч. С. 8.

<sup>60</sup> См.: Прохоров В. Н. Отрешение главы субъекта Российской Федерации в связи с утратой доверия Президента РФ // Вестник Челябинского государственного университета. 2014. № 20 (349). Право. Вып. 40. С. 23.

<sup>61</sup> Отдельные авторы отмечают, что закрепленные в российском законодательстве меры ответственности органов государственной власти и должностных лиц субъектов Российской Федерации являются скорее политическими,

Обращает на себя внимание отсутствие в законодательстве соответствующих норм-дефиниций, устанавливающих определение утраты доверия.

Серьезность последствий увольнения по такому основанию, как утрата доверия (внесение в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, невозможность прохождения государственной службы, трудности в трудоустройстве и т. д.<sup>62</sup>), обуславливает потребность в конкретизации.

В связи с этим конкретизировать понятие «утрата доверия» невозможно, поскольку на сегодня это слишком субъективная и размытая категория.

По замыслу законодателя, увольнение в связи с утратой доверия должно негативно отразиться на нарушителе и иметь правовые последствия при его дальнейшем трудоустройстве.

До недавнего времени увольнение в связи с утратой доверия для государственного или муниципального служащего, совершившего коррупционное правонарушение, по юридическим и фактическим последствиям, не отличалось от обычного увольнения. При этом законодательство никак не препятствовало такому служащему сразу после увольнения вновь поступить на государственную или муниципальную службу (и на практике такие случаи бывали), что во многом выхолащивало смысл увольнения в связи с утратой доверия. Теперь лица, совершившие коррупционные правонарушения, не смогут скрыть негативные факты своей биографии. Соответствующая ст. 15 «Реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия» была внесена в Федеральный закон № 273-ФЗ Федеральным законом № 132-ФЗ.

---

а не конституционно-правовыми, так как не установлены признаки состава правонарушения в качестве основания такого отрешения (см.: Кондрашев А. А. Меры конституционно-правовой ответственности в современном конституционном праве: основания классификации и виды санкций // Конституционное и муниципальное право. 2010. № 7. С. 45–50).

<sup>62</sup> Кабанов П. А. Негативные последствия увольнения в связи с утратой доверия за совершение дисциплинарного коррупционного проступка // Мониторинг правоприменения. 2019. № 2. С. 30; Трунцевский Ю. В. Дисциплинарная и судебная практика по делам об увольнении за коррупционное правонарушение в связи с утратой доверия // Журнал российского права. 2020. № 11. С. 155.

Таким образом, по замыслу законодателя, информация о лицах, уволенных в связи с совершением определенных коррупционных правонарушений, должна стать публичной. При поступлении такого лица на новое место работы (службы) она может быть учтена новым работодателем при принятии кадрового решения.

Анализ взаимосвязи доверия и права ставит под сомнение целесообразность появления доверия как регулятивной цели. На наш взгляд, законодатель в любом случае должен воздерживаться от попыток сформировать *личное доверие* с помощью законодательных норм. Более осуществимой регулятивной целью должно стать создание *заслуживающего доверия поведения*. Регулирующие усилия должны сосредоточивать влияние на поведении доверенных лиц, а не на убеждении их доверителей: законодатель не должен стремиться посредством законодательства построить ни *личное доверие*, ни *доверие системы*; вместо этого более осуществимой регулятивной целью является создание *заслуживающего доверия поведения* (которое может породить системное доверие как положительный эффект).

Говоря об идеологии внедрения института утраты доверия, следует отметить, что доверие к лицу, допустившему коррупционное правонарушение, утрачивается не только конкретным представителем нанимателя. В лице последнего теряет все государство. Данная правовая позиция должна быть сформулирована и отражена в законодательстве.