

**ПРОБЛЕМЫ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКОМ
ПО ИНИЦИАТИВЕ НАНИМАТЕЛЯ, В СЛУЧАЕ СОВЕРШЕНИЯ ПО МЕСТУ
РАБОТЫ ХИЩЕНИЯ ИМУЩЕСТВА НАНИМАТЕЛЯ, УСТАНОВЛЕННОГО
ВСТУПИВШИМ В ЗАКОННУЮ СИЛУ ПРИГОВОРАМ СУДА ИЛИ
ПОСТАНОВЛЕНИЯ ОРГАНА, В КОМПЕТЕНЦИЮ КОТОРОГО ВХОДИТ
НАЛОЖЕНИЕ АДМИНИСТРАТИВНОГО ВЗЫСКАНИЯ**

О.П. Михайлова

Витебск, ВГУ имени П.М. Машерова

Как известно, основными обязанностями работника являются честное и добросовестное отношение к труду, своевременное и точное выполнение распоряжений нанимателя, а также бережное отношение к имуществу нанимателя, использование этого имущества исключительно для выполнения трудовых обязанностей. Тем не менее, руководители предприятий и организаций нередко сталкиваются с совершением работниками хищений имущества нанимателя.

Согласно ч. 1 примечания к главе 24 Уголовного кодекса Республики Беларусь (далее – УК) хищением признается умышленное противоправное безвозмездное завладение чужим имуществом или правом на имущество с корыстной целью путем кражи, грабежа, разбоя, вымогательства, мошенничества, злоупотребления служебными полномочиями, присвоения, растраты или использования компьютерной техники. В этом контексте очень важно уяснить признаки хищения, поскольку не всякое завладение имуществом есть хищение как преступление.

В соответствии с п. 8 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) наниматель имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия в случае совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Увольнение по указанному основанию имеет свои особенности. В соответствии с нормой ТК сам факт хищения, очевидный для нанимателя, не может служить основанием для увольнения работника. Согласно требованиям закона, факт хищения работником имущества нанимателя и его вина в этом должны быть установлены соответствующими органами. В подтверждение факта хищения нанимателем должны быть представлены надлежащим образом заверенная копия приговора об осуждении истца за хищение или постановление компетентного органа о наложении на него за это административного взыскания. Никакие другие доказательства (показания свидетелей, письменные и вещественные доказательства) судом при исследовании обстоятельств, связанных с хищением, во внимание не принимаются.

Судебная практика показывает, что распространенной ошибкой нанимателя является несоблюдение требований закона при увольнении по данному основанию, когда трудовой договор расторгается лишь на основании докладных записок непосредственных руководителей работника о совершенном им хищении, актов о задержании на проходной с похищенной продукцией или материалами.

Таким образом, согласно ч. 3 ст. 49 ТК работника, совершившего хищение имущества, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Исходя из содержания ч. 3 ст. 49 ТК можно сделать вывод, что у нанимателя возникает такое право только в случае, когда работник был задержан:

- в момент совершения хищения имущества нанимателя;
- по месту работы, то есть на территории, на которой осуществляется производственная или иная деятельность нанимателя.

На практике имеют место случаи, когда сотрудники органов внутренних дел задерживают работников в момент совершения ими хищения. В таких ситуациях наниматель обязан отстранить работников от работы по требованию уполномоченных государственных органов (ч. 1 ст. 49 ТК). Наниматель не может производить отстранение от работы, если материалы по факту совершения кражи не переданы в вышеуказанные органы, как этого требует ч. 3 ст. 49 ТК.

Факт задержания в момент совершения кражи должен быть подтвержден соответствующими документами, в частности протоколом, составленным сотрудниками органов внутренних дел. Одновременно с отстранением от работы наниматель должен передать материалы в соответствующие правоохранительные органы для решения вопроса о привлечении виновного к уголовной или административной ответственности.

При обнаружении неправомерного поведения работника наниматель должен обратиться в прокуратуру, органы внутренних дел с заявлением о привлечении к ответственности работника, подозреваемого в хищении, и лишь получив от компетентных органов соответствующий документ - приговор суда, постановление о привлечении к административной ответственности, решить вопрос об увольнении.

Так, судом удовлетворен иск Р., уволенного с ОАО «Витебский мясокомбинат» по п. 8 ст. 42 ТК, при следующих обстоятельствах. Р., работающий лифтером на предприятии, был задержан с похищенной продукцией за пределами предприятия, о чем был составлен акт работниками охраны. Через 5 дней истец был уволен с работы. Рассматривая дело, суд установил, что по данному факту проводилась проверка органами милиции, и в возбуждении дела в отношении Г. было отказано за отсутствием в его действиях состава преступления. Поскольку на момент увольнения истца его вина в совершении хищения не была установлена ни вступившим в законную силу приговором суда, ни постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания, не установлена его вина и на момент рассмотрения дела, то истец подлежал восстановлению на прежнем месте работы. Вместе с тем суд вынес частное определение в адрес прокурора Первомайского района г. Витебска, в котором поставил вопрос об отмене постановления об отказе в возбуждении уголовного дела, так как в ходе судебного следствия было установлено, что следственными органами не были учтены доказательства, подтверждающие факт совершения хищения Р.

Для применения к работнику такой меры дисциплинарного взыскания, как увольнение, по указанному основанию не имеет значения размер похищенного. Поэтому увольнение может иметь место как за мелкое хищение, влекущее ответственность в административном порядке, так и за уголовно наказуемое деяние. Увольнение может быть произведено за однократный случай совершения хищения имущества нанимателя.

Также, обязательным условием для увольнения по данной статье является вступление в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение мер административного взыскания.

Нередко на практике возникает вопрос: вправе ли работник в случае вынесения в отношении его оправдательного приговора потребовать от нанимателя оплаты утраченного заработка за период отстранения? Согласно ст. 460 Уголовно процессуального кодекса Республики Беларусь вред, причиненный гражданину в результате временного отстранения от должности, возмещается государством в полном объеме независимо от вины дознавателя, органа дознания, прокурора или суда.

В заключение можно отметить, поскольку увольнение по п. 8 ст. 42 ТК является одной из мер дисциплинарного взыскания, оно должно произойти не позднее месяца со дня вступления в законную силу приговора суда либо со дня принятия решения о наложении административного взыскания. Вместе с тем отдельные наниматели нарушают указанную норму, допуская неправильное применение срока наложения дисциплинарного взыскания. Указанный срок наниматели исчисляют с момента получения копии приговора суда или постановления о наложении административного взыскания, что влечет за собой признание судом такого увольнения незаконным. При увольнении работника по п. 8 ст. 42 ТК на нанимателе лежит обязанность предварительно, но не позднее, чем за 2 недели, уведомить соответствующий профсоюз.