

УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ ЗА СОВЕРШЕНИЕ ХИЩЕНИЯ ИМУЩЕСТВА КАК ОДНА ИЗ МЕР ПО УКРЕПЛЕНИЮ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ*

Т.В. СЕВЕРЦОВА, старший преподаватель кафедры права Белорусской государственной сельскохозяйственной академии ©

Автор отмечает, что наниматель имеет право уволить работника с работы за совершение им хищения имущества нанимателя. Как показывает изучение судебной практики по трудовым делам, наниматели нередко нарушают нормы трудового законодательства в случае увольнения работника по пункту 8 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь. Расторжение трудового договора по названному выше основанию имеет ряд особенностей. Чтобы увольнение считалось законным, необходимо четко уяснить содержание понятий «хищение имущества» и «имущество нанимателя», четко определить основания увольнения, а также алгоритм юридических действий процедуры увольнения.

Трудовое законодательство предусматривает меры реагирования в случае совершения работником хищения имущества нанимателя, а именно увольнение работника за указанные действия по пункту 8 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК). Как следует из практики применения названного основания увольнения, среди ученых-юристов и практиков нет единства мнений относительно правила применения сроков для привлечения работника к дисциплинарной ответственности (увольнение по п. 8 ст. 42 ТК). Анализу данной проблемы посвящены работы Г.А. Василевича, И.Г. Воробьева, Е.А. Ершовой, К.И. Кеник, В.И. Семенкова, А.М. Соколовской, Г.Б. Шишко.

Хищение как явление трактуется достаточно широко. Часть 1 примечания к главе 24 Уголовного кодекса Республики Беларусь указывает, что хищение – это 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.

Статья 51 Кодекса Республики Беларусь об административных правонарушениях (далее – КоАП) дает определение мелкому хищению имущества. Им признается хищение, совершенное путем кражи, мошенничества, злоупотребления служебными полномочиями, присвоения или растраты на сумму, не превышающую десятикратного размера базовой величины на момент совершения хищения.

Под имуществом нанимателя понимается имущество, которое принадлежит ему на праве

собственности, хозяйственного ведения, оперативного управления, а также находится у него в соответствии с заключенными гражданско-правовыми договорами (например, в силу договора купли-продажи, хранения, переработки и т.д.). Хищение, как правило, предполагает совершение виновных действий, в результате которых имущество выходит из владения организации, а законный владелец теряет фактическую возможность распоряжаться им [1, с.76].

По мнению К.И. Кеник, если работник по месту работы совершил хищение имущества, не принадлежащего нанимателю, хотя и находящегося на территории его предприятия, а также имущества, принадлежащего гражданам (например, кража в раздевалке организации личных вещей другого работника), то он не может быть уволен по пункту 8 статьи 42 ТК [2, с.171–172].

По мнению Г.А. Василевича, допустимо прекращение трудового договора с виновным лицом по пункту 8 статьи 42 ТК за совершение им хищение личного имущества граждан, сданного предприятию, учреждению, организации на хранение или с иной целью [3, с.57].

Отстранение работника, совершившего кражу, согласно части 3 статьи 49 ТК является правом, а не обязанностью нанимателя. Только он в данном случае вправе решать этот вопрос [4, с.101].

До издания приказа об отстранении работника от работы в обязательном порядке следует зафиксировать основание для отстранения – виновное противоправное действие работника при наличии умысла или неосторожности: факт совершения хищения. Отстраняя работника от работы, на нанимателе лежит обязанность по передаче

* Статья поступила в редакцию 7 июля 2006 года.

материалов в правоохранительные органы с целью привлечения работника к административной или уголовной ответственности.

Увольнение по пункту 8 статьи 42 ТК является правом нанимателя, если наказание, назначенное вступившим в законную силу приговором суда, не препятствует дальнейшему осуществлению работником своих трудовых обязанностей [5, с.239].

Следует иметь в виду, что подача работником, совершившим хищение имущества по месту работы, заявления об увольнении по собственному желанию не лишает нанимателя права расторгнуть с ним трудовой договор по пункту 8 статьи 42 ТК [6, с.197]. Если работник совершает хищение не «по месту работы», а у иных физических или юридических лиц, то он не может быть за данное хищение привлечен по месту работы к дисциплинарной ответственности [4, с.115].

Однако в случае заключения с работником контракта, он подлежит обязательному расторжению в случае причинения работником в связи с исполнением трудовых обязанностей государству, юридическим и (или) физическим лицам имущественного ущерба, установленного вступившим в законную силу решением суда или решением о привлечении к административной ответственности, принятым иным уполномоченным государственным органом (должностным лицом).

Трудовое законодательство наделяет работника обязанностью по возмещению причиненного им ущерба. Согласно части 8 статьи 408 ТК, возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действие (бездействие), которым причинен ущерб нанимателю. Поэтому работник несет полную материальную ответственность за ущерб, причиненный по его вине нанимателю либо по основаниям статьи 404 ТК (например, по п. 3 – когда ущерб причинен преступлением) либо по статье 402 ТК (например, когда ущерб причинен противоправным поступком, если коллективным договором, соглашением для данной ситуации не предусмотрена ограниченная материальная ответственность).

Основанием для увольнения работника является вступившее в законную силу решение суда или административного органа, к компетенции которого отнесено право привлечения к административной ответственности. Но зафиксированный факт хищения без указанных доказательств не дают нанимателю права увольнять работника. Причем нанимателю следует уяснить, не назначено ли работнику наказание, которое препятствует в дальнейшем выполнять ему свои трудовые обязанности (например, лишение свободы). Если такое наказание работнику назначено, тогда он подлежит увольнению по пункту 5 статьи 44 ТК. Однако, применение к лицу, совершившему хищение, мер общественного воздействия, например, товарищеским судом, собранием трудового коллектива,

общественной организацией, не может являться основанием для увольнения работника по пункту 8 статьи 42 ТК [7, с.125].

Трудовым законодательством предусмотрены определенные гарантии для лиц, подлежащих увольнению по пункту 8 статьи 42 ТК. Так, часть 2 статьи 339 ТК запрещает увольнять по пункту 8 статьи 42 ТК работников, являющихся военнообязанными и призванными на сборы, во время сборов, включая время следования к месту проведения сборов и обратно. В соответствии со статьей 282 ТК увольнение несовершеннолетнего работника производится после предварительного, не менее чем за две недели, уведомления районной (городской) комиссии по делам несовершеннолетних. Часть 2 статьи 43 ТК содержит запрет увольнения работника по пункту 8 статьи 42 ТК в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания его в отпуске.

Поскольку увольнение по пункту 8 статьи 42 ТК является мерой дисциплинарного взыскания, то оно может быть наложено на работника при одновременном наличии трех условий: если не выполнена трудовая обязанность данного работника; если действие или бездействие работника противоправное; если противоправное действие является одновременно и виновным [8, с.63].

При увольнении работника наниматель должен соблюдать сроки привлечения работника к дисциплинарной ответственности (в данном случае – увольнение по п. 8 ст. 42 ТК), предусмотренные статьей 200 ТК: с момента совершения и с момента обнаружения дисциплинарного проступка. С момента совершения дисциплинарного проступка течет срок в шесть месяцев (а если дисциплинарный проступок выявлен в ходе ревизии, проверки, проведенной компетентными государственными органами или организациями – два года). В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. С момента обнаружения дисциплинарного проступка – один месяц, который продлевается на время болезни и (или) время пребывания работника в отпуске. Необходимо упомянуть о следующем правиле: оба срока (с момента совершения и с момента обнаружения дисциплинарного проступка) учитываются и применяются одновременно; если один из этих сроков истекает раньше, то в этот день истекает и второй срок.

Пункт 39 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 29 марта 2001 года №2 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о труде» указывает, что месячный срок с момента обнаружения дисциплинарного проступка исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда или со дня принятия решения о наложении административного взыскания.

По общему правилу приговор суда вступает в законную силу по истечении десяти суток с момента его оглашения, если он не был обжалован или опротестован в кассационном порядке.

Если же приговор суда обжалован или опротестован, то он вступает в законную силу со дня рассмотрения дела кассационной инстанцией.

Однако среди ученых-юристов имеется и другое мнение относительно момента, с которого следует исчислять месячный срок для увольнения работника. В.И. Кривой полагает, что месячный срок следует исчислять со дня получения нанимателем копии решения суда или административного органа. Это мнение аргументируется тем, что до момента получения нанимателем копии решения суда или административного органа у него не будет основания для издания приказа об увольнении работника по пункту 8 статьи 42 ТК [2, с.173].

Необходимо соблюдать и порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности, закрепленный статьей 199 ТК: до наложения дисциплинарного взыскания наниматель должен затребовать письменное объяснение работника. В случае отказа работника от дачи объяснения необходимо составить акт с указанием присутствующих при этом свидетелей. Приказ нанимателя о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в пятидневный срок. Отказ работника от ознакомления с приказом и его подписания также оформляется актом с подписями свидетелей. Следует заметить, что работник должным образом не ознакомленный с приказом о наложении дисциплинарного взыскания считается не имеющим такового.

Нужно учитывать и еще одну особенность в случае расторжения трудового договора с работником по пункту 8 статьи 42 ТК: в соответствии со статьей 46 ТК наниматель обязан не позднее, чем за две недели до увольнения уведомить профсоюз, если коллективным договором не предусмотрена обязанность нанимателя получить согласие профсоюза на увольнение.

Однако на практике нанимателем при увольнении работника допускаются нарушения трудового законодательства. Наиболее часто это выражается, например, в следующем. Так, районным

судом Могилевской области было рассмотрено гражданское дело по иску А. к организации Б. Из материалов дела следовало, что истец работал у ответчика рабочим. С ним был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. При приеме на работу работник был ознакомлен с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и своими обязанностями. В его обязанности входило следить за сохранностью вверенных ему ценностей и нести за это материальную ответственность. После сдачи-приемки материальных ценностей сменщиком у истца была обнаружена недостача нескольких десятков литров горючего. В связи с этим через тринадцать дней истец был уволен по пункту 8 статьи 42 ТК. По данному факту проверка не проводилась.

В ходе судебного рассмотрения дела судом было установлено, что:

во-первых, в нарушение частей 1, 2 статьи 199 ТК у истца не было истребовано объяснение, а при отказе его давать, отказ не оформлен актом; во-вторых, в нарушение части 1 статьи 46 ТК о расторжении трудового договора по инициативе нанимателя не был уведомлен соответствующий профсоюзный комитет;

в-третьих, в нарушение пункта 8 статьи 42 ТК увольнение произведено при отсутствии вступившего в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Таким образом, при реализации нормы пункта 8 статьи 42 ТК в целях улучшения состояния трудовой дисциплины нанимателю следует разъяснять работнику нормы действующего законодательства (в частности, обращать внимание на обязанность администрации расторгать контракты с работниками при совершении ими хищения имущества нанимателя); следить за изменениями трудового законодательства и доводить до сведения трудовых коллективов. Данные обязанности следует возложить на юридическую и кадровую службы предприятия.

ЛИТЕРАТУРА

1. Соколовская, А.М. Расторжение трудового договора по п. 8 ст. 42 Трудового кодекса Республики Беларусь / А.М. Соколовская // Отдел кадров. – 2003. – №7. – С.76–79.
2. Кеник, К.И. Трудовой договор: прак. пособие / К.И. Кеник. – Минск: Молодежное научное общество, 2002. – 224 с.
3. Василевич, Г.А. Ответственность работника и нанимателя за причиненный ущерб / Г.А. Василевич. – Минск: Тесей, 2001. – 72 с.
4. Ершова, Е.А. Правоприменительная практика расторжения трудового договора (контракта) по инициативе администрации: дис. ... канд. юр. наук: 12.00.05 / Е.А. Ершова. – Москва, 1998. – 148 л.
5. Трудовое право: Учебник / В.И. Семенов [и др.]; под общ. ред. В.И. Семенова. – 2-е изд. – Минск: Амалфея, 2002. – 672 с.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / И.С. Андреев [и др.]; под общ. ред. Г.А. Василевича. – Минск: Амалфея, 2000. – 1072 с.
7. Кеник, К.И. Судебная практика по трудовым делам: Пособие / К.И. Кеник. – Минск: Амалфея, 2000. – 192 с.
8. Шишко, Г.Б. Трудовая дисциплина / Г.Б. Шишко. – Минск: Молодежное научное общество, 2000. – 127 с.