

Увольнение в связи с осуждением работника к наказанию (пункт 4 части первой статьи 83 ТК РФ)

© Ю.Н. СТРОГОВИЧ,
юрист

Январь, 2007

Прежде чем приступить к рассмотрению особенностей применения данного основания прекращения трудового договора, напомним, что оно аналогично основанию, содержащемуся ранее в статье 29 (пункт 7) КЗоТ РФ.

Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, относится к числу обстоятельств, не зависящих от воли сторон трудового договора (пункт 10 статьи 77 Трудового кодекса РФ). То есть при наличии этого обстоятельства трудовой договор подлежит прекращению независимо от того, хотят ли этого стороны трудового договора или нет. При этом каких-либо изъятий по кругу лиц данное основание увольнения не содержит – по пункту 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ может быть уволен любой работник: руководитель организации, его заместители, главный бухгалтер, несовершеннолетний работник и др.

Условия применения

Необходимо помнить, что в закрепленном пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ основании прекращения трудовых отношений речь идет только о наказании, которое предусматривается за совершение уголовного преступления.

Наказание – мера государственного принуждения, назначаемая по приговору суда; она применяется к лицу, признанному виновным в совершении преступления, и заключается в предусмотренных Уголовным кодексом РФ лишении или ограничении прав и свобод этого лица. К видам наказаний, применяемых в настоящее время и исключающих возможность продолжения осужденным прежней работы, относятся:

- 1) лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- 2) лишение свободы на определенный срок;
- 3) пожизненное лишение свободы.

При этом лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью применяется в качестве как основного, так и дополнительного вида наказаний; лишение свободы – только в качестве основного вида наказания (статьи 43–45 Уголовного кодекса РФ).

Как следует из статей 47, 56 и 57 Уголовного кодекса РФ:

- 1) лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью состоит в запрещении занимать должности на государственной службе, в органах местного самоуправления либо заниматься определенной профессиональной или иной деятельностью и устанавливается на срок от 1 года до 5 лет в качестве основного вида наказания и на срок от 6 месяцев до 3 лет в качестве дополнительного вида наказания;
- 2) лишение свободы заключается в изоляции осужденного от общества путем направления его в колонию-поселение, помещения в воспитательную колонию, лечебное исправительное учреждение, исправительную колонию общего, строгого или особого режима либо в тюрьму и устанавливается на срок от 2 месяцев до 20 лет;
- 3) пожизненное лишение свободы устанавливается за совершение особо тяжких преступлений, посягающих на жизнь, а также за совершение особо тяжких преступлений против общественной безопасности; оно не назначается женщинам, а также лицам, совершившим преступления в возрасте до 18 лет, и мужчинам, достигшим к моменту вынесения судом приговора 65-летнего возраста.

Кроме того, время содержания лица под стражей до судебного разбирательства, а также время содержания лица под стражей до вступления приговора суда в законную силу засчитывается в сроки лишения свободы из расчета 1 день за 1 день. Наконец, в случае, если, назначив лишение свободы на срок до 8 лет, суд придет к выводу о возможности исправления осужденного без реального отбывания наказания, он постановляет считать назначенное наказание условным (статьи 72 и 73 Уголовного кодекса РФ). Очевидно, что условное наказание не препятствует возможности осужденному продолжить трудовые отношения.

Прекращение трудового договора по данному основанию возможно только при наличии следующих условий.

1. Должен иметься вступивший в отношении работника в законную силу обвинительный приговор суда. Приговор суда первой инстанции вступает в законную силу по истечении срока его обжалования в апелляционном или кассационном порядке, то есть в течение 10 суток со дня провозглашения приговора, если он не был обжалован сторонами; в случае подачи жалобы или представления в кассационном порядке приговор, если он не отменя-

ется судом кассационной инстанции, вступает в законную силу в день вынесения кассационного определения (статья 356 и 390 Уголовно-процессуального кодекса РФ).

2. *Работник должен быть осужден к лишению права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью либо к лишению свободы на определенный срок или пожизненно.*

3. *Назначенное наказание подлежит отбыванию работником, то есть не только де-юре, но и де-факто должно исключать возможность продолжения им прежней работы.* Дело в том, что согласно статье 302 (части 5 и 6) Уголовно-процессуального кодекса РФ обвинительный приговор постановляется:

- с назначением наказания, подлежащего отбыванию осужденным;
- с назначением наказания и освобождением от его отбывания;
- без назначения наказания.

При этом суд постановляет обвинительный приговор в случае, предусмотренном пунктом 2 части 5 данной статьи Уголовно-процессуального кодекса РФ, если к моменту вынесения приговора:

- издан акт об амнистии, освобождающий от применения наказания, назначенного осужденному данным приговором;
- время нахождения подсудимого под стражей по данному уголовному делу с учетом правил зачета наказания поглощает наказание, назначенное подсудимому судом.

Например, вполне возможна ситуация, когда работник во время предварительного следствия и судебного разбирательства содержался под стражей в течение достаточно длительного времени (допустим, 1 год и 6 месяцев), судом был постановлен приговор с назначением наказания в виде лишения свободы сроком 1 год и 6 месяцев и освобождением от его отбывания, в силу чего работник после провозглашения приговора был освобожден из-под стражи прямо в зале суда. Очевидно, что увольнять его по рассматриваемому основанию неправомерно, поскольку в данном случае де-факто не будет соблюдено условие о невозможности продолжения работником прежней работы в связи с назначенным наказанием.

Таким образом, для увольнения работника по пункту 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ обвинительный приговор должен быть постановлен судом с назначением одного из 3 перечисленных выше видов наказаний, которое подлежит отбыванию осужденным работником.

Процедура увольнения

При оформлении увольнения работника по пункту 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ необходимо помнить о следующем.

1. *В соответствии с приговором суда работник в качестве основного вида наказания лишен права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью.* Поскольку работник не лишен свободы, работодатель сразу после получения копии вступившего в законную силу приговора суда вправе принять одно из двух решений: уволить работника по пункту 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ либо перевести его с его согласия на другую работу, не подпадающую под установленные приговором ограничения.

Отметим, что согласно статье 34 Уголовно-исполнительного кодекса РФ требования приговора о лишении права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью обязательны для администрации организации, в которой работает осужденный, которая обязана:

- 1) не позднее 3 дней после получения копии приговора суда и извещения уголовно-исполнительной инспекции освободить осужденного от должности, которую он лишен права занимать, или запретить заниматься определенной деятельностью, направить в уголовно-исполнительную инспекцию сообщение об исполнении требований приговора;
- 2) представлять по требованию уголовно-исполнительной инспекции документы, связанные с исполнением наказания;
- 3) в случаях изменения или прекращения трудового договора с осужденным в 3-дневный срок сообщить об этом в уголовно-исполнительную инспекцию;
- 4) в случае увольнения из организации осужденного, не отбывшего наказание, внести в его трудовую книжку запись о том, на каком основании, на какой срок и какую должность он лишен права занимать или какой деятельностью лишен права заниматься.

Таким образом, если работодатель примет решение уволить осужденного работника, он издает приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора, а оформление увольнения при этом производится в полном соответствии с требованиями статей 84.1 и 140 Трудового кодекса РФ.

2. *В соответствии с приговором суда осужденный работник лишен свободы на определенный срок или пожизненно.* Уголовно-процессуальным законодательством не предусмотрена обязанность суда, органа или учреждения уголовно-исполнительной системы направлять копию обвинительного приговора по месту работы осужденного.

Поэтому для оформления увольнения осужденного работника работодателю со ссылкой на пункт 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ следует направить в суд, рассматривавший уголовное дело осужденного работника, письмо с просьбой выдать копию обвинительного приговора, а также сообщить, на какое конкретно учреждение или орган уголовно-исполнительной системы возложено исполнение наказания осужденного работни-

ка, поскольку в соответствии со статьей 393 Уголовно-процессуального кодекса РФ обращение к исполнению приговора суда возлагается на суд, рассматривавший уголовное дело в первой инстанции; копия обвинительного приговора направляется судьей или председателем суда в то учреждение или в тот орган, на которые возложено исполнение наказания.

После получения копии приговора суда должен быть издан приказ (распоряжение) об увольнении, произведен соответствующий расчет и сделана запись об увольнении в трудовую книжку. При этом трудовую книжку следует в установленном порядке (заказным письмом с уведомлением о вручении) направить по месту отбытия наказания. Это следует из пунктов 3 и 4 статьи 173 Уголовно-исполнительного кодекса РФ, согласно которым при освобождении осужденному выдаются принадлежащие средства, хранящиеся на его лицевом счете, личные документы, а также документы о его трудовой деятельности; паспорт освобождаемого, его трудовая книжка и пенсионное удостоверение, хранящиеся в личном деле осужденного, выдаются ему на руки при освобождении. При отсутствии паспорта, трудовой книжки и пенсионного удостоверения в личном деле осужденного администрация исправительного учреждения заблаговременно принимает меры по их получению.

Что же касается причитающейся осужденному работнику заработной платы, то работодатель переводит начисленную сумму денег по месту отбытия осужденным наказания (в исправительное учреждение). По просьбе ближайших родственников осужденного (жены/мужа, детей и др.) при наличии помимо их заявления также и доверенности, подписанной самим осужденным и удостоверенной начальником исправительного учреждения, работодатель может выдать им заработную плату.

Наконец, относительно даты прекращения трудового договора с осужденным работником необходимо иметь в виду следующее.

В рассматриваемом случае датой прекращения трудового договора по общему правилу является дата постановления приговора, указываемая во вводной части приговора. Однако когда до начала судебного разбирательства в отношении работника в качестве меры пресечения было избрано заключение его под стражу или он был заключен под стражу после начала судебного разбирательства, и данная мера пресечения не изменялась, то есть работник содержался под стражей непосредственно до вынесения судом обвинительного приговора, датой прекращения трудового договора является последний день работы работника до заключения под стражу (часть третья статьи 84.1 Трудового кодекса РФ).

Оформление увольнения

Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора (увольнении) работника по пункту 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ готовится по общеустановленным правилам по унифицированной форме № Т-8.

В строке «Основание (документ, номер, дата)» формы должны приводиться реквизиты вступившего в силу приговора суда.

Фрагмент формы № Т-8

Основание (документ, номер, дата):	приговор Ленинского районного суда г. Саратова <small>заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.</small>
от 01.02.2007 № 357-//	

В соответствии с пунктом 5.4 Инструкции по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69, в трудовую книжку работника, трудовой договор с которым прекращается по основанию, предусмотренному пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ, вносится следующая запись:

СРЕДНИЙ			О РАБОТЕ		ТК № 2068652	
№ п/п	Дата		Основание прекращения трудового договора (увольнения)	Основание прекращения трудового договора (увольнения)	Основание прекращения трудового договора (увольнения)	Основание прекращения трудового договора (увольнения)
	Месяц	Год				
8	19	02 2007	Уволен в связи с осуждением к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу. пункт 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации	осуждением к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.	Приказ от 19.02.2007 № 117к	

Как уже отмечалось, при прекращении трудового договора с работником, осужденным в соответствии с приговором суда к лишению права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью и не отбывшим наказание, в трудовую книжку вносится запись о том, на каком основании, на какой срок и какую должность он лишен права занимать (какой деятельностью лишен права заниматься) (пункт 19 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденных постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225).

На основании приказа (распоряжения) соответствующие отметки проставляются в личной карточке работника.

Фрагмент формы № Т-2

XI. Основание прекращения трудового договора (увольнения)		в связи с осуждением	
к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу, пункт 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации			
Дата увольнения		« 19 » февраля 20 07 г.	
Приказ (распоряжение) №		117к от « 19 » февраля 20, 07 г.	
Работник кадровой службы	специалист по кадрам		Ю.П. Зайцева
	должность	личная подпись	расшифровка подписи
Работник			
	личная подпись		

Печатный источник: «Кадры предприятия» № 1, 2007