

Увольнение за совершение по месту работы хищения, растраты или уничтожения имущества (подпункт «г» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ)

© Л.В. ЩУР-ТРУХАНОВИЧ,
директор Центра исследований в сфере экономики и права, к.э.н.
Д.Л. ЩУР,
начальник юридического отдела
Издательства «Дело и Сервис»
к.э.н.

Январь, 2005

Увольнение по основанию, предусмотренному подпунктом «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, не особо распространено на практике. Обусловлено это тем, что мало кто из работодателей согласится на присутствие в организации сотрудников правоохранительных органов. Как правило, к этому основанию прибегают в том случае, если в результате хищения, растраты или уничтожения имущества работодателю или другим лицам причинен значительный ущерб.

Несмотря на то, что Трудовой кодекс РФ разрешает работодателю прекратить трудовые отношения с работниками, совершившими по месту работы такие правонарушения или преступления, как хищение чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, увольнение по подпункту «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ подчиняется строгим правилам.

Правила увольнения

По основанию, предусмотренному подпунктом «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, работник может быть уволен только в том случае, если совершенный им грубый дисциплинарный проступок имеет признаки таких административных правонарушений или преступлений, как:

1) **хищение чужого имущества.** Под хищением в Уголовном кодексе РФ понимается совершенное с корыстной целью противоправное безвозмездное изъятие и (или) обращение чужого имущества в пользу виновного или других лиц, причинившее ущерб собственнику или иному владельцу этого имущества. Главным признаком данного преступления является то, что изъятое и (или) обращенное имущество является чужим для виновного, то есть не принадлежащим ему на праве собственности или ином вещном праве.

В зависимости от ущерба, причиненного собственнику или иному владельцу имущества, хищения относятся к административным правонарушениям или к уголовным преступлениям: если стоимость похищенного имущества не превышает 1 МРОТ, то хищение относится к мелким и является административным правонарушением (статья 7.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях); если стоимость похищенного имущества превышает 1 МРОТ — деяние квалифицируется как уголовное преступление (статья 158 Уголовного кодекса РФ).

Применительно к подпункту «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ в качестве чужого имущества в силу части второй пункта 44 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» расценивается любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации;

2) **растрата.** Это одна из форм хищения, посредством которой правомерно вверенное работнику имущество потребляется им или отчуждается третьим лицам. Отнесение растраты к административному правонарушению или уголовному преступлению осуществляется в том же порядке, что и хищение в целом: если стоимость имущества не превышает 1 МРОТ — имеет место административное правонарушение (статья 7.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях), если превышает 1 МРОТ, то — уголовное преступление (статья 160 Уголовного кодекса РФ);

3) **умышленное уничтожение или повреждение чужого имущества.** Эти деяния в зависимости от размера причиненного в результате их совершения ущерба также могут квалифицироваться как административные правонарушения (статья 7.17 Кодекса РФ об административных правонарушениях) или как уголовные преступления (статья 167 Уголовного кодекса РФ). «Значительность» ущерба устанавливается судом: в соответствии с пунктом 2 примечания к статье 158 Уголовного кодекса РФ значительный ущерб определяется с учетом имущественного положения гражданина (которому причинен ущерб), но не может составлять менее 2500 рублей. В данном случае под чужим имуществом также понимается имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности, имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Право на юридическую квалификацию деяний, содержащих признаки перечисленных административных правонарушений или преступлений, принадлежит соответствующим юрисдикционным органам. Участие работодателя в этой процедуре косвенное, он может только инициировать возбуждение дела об административном правонарушении или уголовного дела. Выяснение вопросов о том, имело ли место правонарушение или преступление, в котором обвиняется работник, виновен ли работник, и других — является компетенцией суда или органа, уполномоченного на применение административных наказаний. Работодателю же остается только представлять необходимые для расследования сведения и дожидаться приговора суда или постановления органа, уполномоченного на применение административных наказаний.

Относительно последнего (органа уполномоченного на применение административных наказаний) к формулировке подпункта «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ есть определенные вопросы. В соответствии с частью первой статьи 23.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях дела о мелком хищении имущества (статья 7.27), равно как и дела об умышленном уничтожении или повреждении чужого имущества (7.17), рассматривают судьи. Это означает, что иной правоохранительный орган не может вынести постановление о назначении наказания за совершение этих правонарушений.

Порядок увольнения

Вынесение обвинительного приговора (в случае уголовного преступления) и постановления о назначении административного взыскания (в случае административного правонарушения) за хищение, растрату или уничтожение (повреждение) имущества не означает, что работодатель может уволить работника сразу после получения копии приговора или постановления — согласно подпункту «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ приговор или постановление должны вступить в законную силу.

В соответствии со статьей 31.1 Кодекса РФ об административных правонарушениях постановление по делу об административном правонарушении вступает в законную силу:

- 1) после истечения срока, установленного для обжалования постановления по делу об административном правонарушении, если указанное постановление не было обжаловано или опротестовано;
- 2) после истечения срока, установленного для обжалования решения по жалобе, протесту, если указанное решение не было обжаловано или опротестовано, за исключением случаев, если решением отменяется вынесенное постановление;
- 3) немедленно после вынесения не подлежащего обжалованию решения по жалобе, протесту, за исключением случаев, если решением отменяется вынесенное постановление.

Статья 390 Уголовно-процессуального кодекса РФ устанавливает следующий порядок вступления приговора в законную силу:

- 1) приговор суда первой инстанции вступает в законную силу по истечении срока его обжалования в апелляционном или кассационном порядке (10 суток со дня его провозглашения), если он не был обжалован сторонами;
- 2) приговор суда апелляционной инстанции вступает в законную силу по истечении срока его обжалования в кассационном порядке (10 суток со дня провозглашения приговора), если он не был обжалован сторонами;
- 3) в случае подачи жалобы или представления в кассационном порядке приговор, если он не отменяется судом кассационной инстанции, вступает в законную силу в день вынесения кассационного определения.

Приговор обращается к исполнению судом первой инстанции в течение 3 суток со дня его вступления в законную силу или возвращения уголовного дела из суда апелляционной или кассационной инстанции.

Вступление обвинительного приговора или постановления о назначении административного наказания за хищение, растрату или уничтожение (повреждение) чужого имущества не означает, что работодатель может уволить работника по подпункту «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ. Согласно части первой пункта 44 вышеупомянутого постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2, по рассматриваемому основанию работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, могут быть уволены при условии, что указанные противоправные действия были совершены ими по месту работы.

Получение копии приговора или постановления не означает, что работодатель обязан уволить работника — увольнение по подпункту «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ является мерой дисциплинарного взыскания, которую работодатель вправе применить к работнику по собственному усмотрению. Если работодатель решил расторгнуть трудовой договор, то он должен выполнить требования, установленные статьей 193 Трудового кодекса РФ.

Прежде всего, это означает, что увольнение по рассматриваемому основанию должно быть произведено в месячный срок, который исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления органа, уполномоченного на применение административных взысканий (часть третья статьи 44 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2).

Кроме того, несмотря на то, что суд или орган, уполномоченный на применение административных взысканий, вынесший приговор или постановление, уже установили вину работника, работодатель в силу частей первой и второй статьи 193 Трудового кодекса РФ до применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения по осно-

ванию, предусмотренному подпунктом «г» пункта 6 статьи 81 Кодекса, должен затребовать от работника объяснение в письменной форме, а при отказе работника дать указанное объяснение, составить соответствующий акт.

Только после выполнения этих требований, работодатель может приступить к оформлению увольнения.

Оформление увольнения

В комментариях к порядку увольнения работников по «виновным» основаниям, опубликованных на страницах журнала «Кадры предприятия», неоднократно разъяснялись две основные схемы оформления применения крайней меры дисциплинарного взыскания — увольнения по соответствующим основаниям.

Вкратце напомним, что в том случае, если увольнение по основанию, предусмотренному подпунктом «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, оформляется двумя приказами — приказом (распоряжением) о применении к работнику дисциплинарного взыскания и приказом (распоряжением) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по унифицированной форме № Т-8, то в первом приказе перечисляются документы, послужившие основанием для принятия решения о применении дисциплинарного взыскания в виде увольнения (приговор суда, постановление о назначении административного наказания, документ, содержащий объяснения работника), а во втором дается ссылка на первый приказ (распоряжение).

Если издается только приказ (распоряжение) по унифицированной форме № Т-8, то в нем даются ссылки на вступивший в законную силу приговор суда или постановление органа, уполномоченного на применение административного взыскания, на объяснительную записку работника или иной документ, содержащий объяснения работника или подтверждающий факт отказа работника от дачи объяснений.

На основании приказа (распоряжения) сотрудник кадровой службы готовит записку-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении) по унифицированной форме № Т-61, а бухгалтерия производит начисление полагающихся работнику выплат.

Приказ (распоряжение) является основанием для внесения записи об увольнении в трудовую книжку работника и проставления соответствующих отметок в личной карточке работника (унифицированная форма № Т-2).

И в приказе (распоряжении), и в трудовой книжке работника в формулировке основания увольнения должно указываться, за совершение какого конкретно административного правонарушения или преступления увольняется работник — хищение чужого имущества, растрату, уничтожение чужого имущества или повреждение чужого имущества. При этом сотрудник кадровой службы должен руководствоваться формулировками, содержащимися в приговоре или в постановлении о назначении административного наказания.

Исходя из того, что увольнение по подпункту «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ является дисциплинарным наказанием, формулировка основания увольнения должна отвечать на вопрос: «За что?» Представляется, что для полноты учета обстоятельств увольнения в формулировке основания должно указываться, что правонарушение или преступление совершено работником по месту работы.

С учетом сказанного, записи в трудовых книжках работников приобретают следующий вид:

СВЕДЕНИЯ				О РАБОТЕ		ИК № 0000000
№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	на работу, переводе, квалификации, увольнении (на статью, пункт закона)	Инициалы, дата и номер записки, на основании которой внесены записи
	год	месяц	число			
3	14	01	2005	Уволен за совершение по месту работы хищения чужого имущества, подпункт «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации	Приказ от 11.01.2005 № 28-к	

или:

СВЕДЕНИЯ			О РАБОТЕ		ТК № 0000000
№ записи	Дата		Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона	на работу, переводе, увольнении (на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесены записи
	число	месяц			
4	19	01 2005	Уволена за совершение по месту работы растапливания, подпункт «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации		Приказ от 19.01.2005 № 32-к

или:

СВЕДЕНИЯ			О РАБОТЕ		ТК № 0000000
№ записи	Дата		Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона	на работу, переводе, увольнении (на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесены записи
	число	месяц			
7	27	01 2005	Уволена за хищение по месту работы чужого имущества, подпункт «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации		Приказ от 24.01.2005 № 45-к

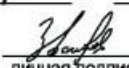
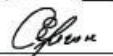
Что же касается уточнения о том, что правонарушение или преступление установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий, то жесткого требования об указании этой информации в трудовой книжке законодательство не содержит. С точки зрения учета сведений о работе эта информация в трудовой книжке представляется излишней, поскольку без приговора или постановления увольнение по подпункту «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ невозможно. Вместе с тем, поскольку прямой запрет на приведение этой информации не установлен, а пунктом 14 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей (постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225) предусмотрено, что записи о причинах прекращения трудового договора вносятся в трудовую книжку в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона, то ссылка на приговор суда или постановление органа, уполномоченного на применение административных взысканий, не может считаться ошибкой. С учетом этого допустимым является внесение в трудовую книжку следующей записи:

СВЕДЕНИЯ			О РАБОТЕ		ТК № 0000000
№ записи	Дата		Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона	на работу, переводе, увольнении (на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесены записи
	число	месяц			
3	19	01 2005	Уволена за совершение хищения чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда, подпункт «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации		Приказ от 19.01.2005 № 28-к

Однако, как можно заметить, такая запись почти полностью поглощает весь разворот трудовой книжки и в условиях «экономии» страниц представляется непрактичной.

В личной карточке работника воспроизводится запись, сделанная в приказе (распоряжении) и трудовой книжке работника, то есть:

Фрагмент формы № Т-2

XI. Основание прекращения трудового договора (увольнения) <u>за совершение по месту работы хищения чужого имущества, подпункт «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ</u>			
Дата увольнения « <u>14</u> » <u>января</u> 20 <u>05</u> г.			
Приказ (распоряжение) № <u>28-к</u> от « <u>11</u> » <u>января</u> 20 <u>05</u> г.			
Работник кадровой службы	<u>инспектор по кадрам</u>		<u>И.В. Звонарева</u>
	должность	личная подпись	расшифровка подписи
Работник			
	личная подпись		

В заключение необходимо отметить, что увольнение работника, в отношении которого вынесен обвинительный приговор, по подпункту «г» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ возможно, если за хищение, растрату или уничтожение имущества работник не осужден к наказанию, исключающему продолжение прежней работы. Если приговором суда работник осужден к лишению свободы, то трудовой договор с ним прекращается по основанию, предусмотренному пунктом 4 статьи 83 Трудового кодекса РФ.

Печатный источник: «Кадры предприятия» № 1, 2005