



# **Расторжение трудового договора в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя**



I. При совершении виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя, согласно п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником по своей инициативе.

Закон связывает возможность увольнения только с совершением работником конкретных действий. Результат этих действий не учитывается. Иными словами, вред работодателю в результате действий работника может быть и не причинён.

**Важно! В связи с утратой доверия работодатель вправе расторгнуть договор только с работниками, непосредственно**



## **обслуживающими денежные или товарные ценности, чьи обязанности включают прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п. денежных или товарных ценностей.**

Поводом для увольнения в данном случае является совершение указанными работниками виновных действий, которые дают работодателю основание для утраты доверия к работникам.



II. Для расторжения трудового договора по указанному основанию работодатель должен иметь доказательства совершения работником виновных действий, которые послужили основанием для утраты доверия к работнику.

Факт совершения указанных действий со стороны работника должен быть подтвержден документально (актом, докладной запиской, служебной запиской).

Такой документ может не составляться, если информацию о противоправных действиях работника работодатель получил, например, из правоохранительных органов.

Работник может быть уволен в связи с утратой доверия на основании результатов расследования и установления вины работника работодателем самостоятельно, без обращения в правоохранительные органы.

Для установления лица, совершившего виновные действия работодателем создается комиссия. В процессе проведения расследования комиссия выясняет все обстоятельства события, оформляет (документирует) доказательства причинения или попытки причинения ущерба, устанавливает лицо (лиц), виновное в причинении ущерба, степень его вины, запрашивает его письменные объяснения. По итогам работы комиссия должна составить акт в произвольной форме. Акт подписывается членами комиссии.

## **Важно! Работник, в отношении которого проводилось расследование, должен быть ознакомлен с актом под расписку.**

При отказе работника от ознакомления с актом комиссии об этом должен быть составлен акт (с указанием даты, времени и места составления акта). С составленным актом работник также должен быть ознакомлен под расписку и в случае отказа от ознакомления в акте необходимо сделать об этом отметку.



III.



## **Важно! Если виновные действия, дающие основания для утраты доверия совершены работником:**

- !** вне места работы,
- !** по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей,
- !** работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с ним по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, но не позднее 1 года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).
- !** **Важно! Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия совершены работником:**
- !** по месту работы, и
- !** в связи с исполнением им трудовых обязанностей,
- !** работник может быть уволен с работы (по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) при условии соблюдения работодателем порядка применения дисциплинарных взысканий.



IV.

## **Важно! До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен запросить у работника письменные объяснения (ст. 193 ТК РФ).**

Законодательством не установлена форма, в которой должно быть затребовано объяснение работника.

На подготовку письменного объяснения по запросу работодателя работнику предоставляется срок не менее 2 рабочих дней.

- !** **Важно! Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.**
- !** **Важно! Дисциплинарное взыскание может быть наложено работодателем не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения**

**представительного органа работников.**

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

- ! Важно! Применение дисциплинарного взыскания в виде увольнения в данном случае является правом работодателя. С учетом всех обстоятельств события работодатель может принять решение о сохранении трудовых отношений с работником.**

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под расписку, то составляется соответствующий акт.

- ! Важно! Работник вправе обжаловать в суд приказ/распоряжение, а также действия работодателя.**