



Расторжение трудового договора в связи с совершением работником по месту работы хищения



I.

Совершение работником по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, согласно пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является грубым нарушением работником трудовых обязанностей, на основании которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником.

В соответствии со ст. 7.27. КоАП РФ мелкое хищение чужого имущества стоимостью более одной тысячи рублей, но не более двух тысяч пятисот рублей путем кражи, мошенничества, присвоения или растраты влечет наложение административного штрафа в размере до пятикратной стоимости похищенного имущества, но не менее трех тысяч рублей, либо административный арест на срок от десяти до пятнадцати суток, либо обязательные работы на срок до ста двадцати часов. Таким образом, применение мер уголовно-правового воздействия возможно только в случае, если стоимость похищенного превышает сумму 2 500 рублей.

Важно! Чужим имуществом признается любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Для расторжения трудового договора по указанному основанию необходимо соблюдение нескольких условий.



II.

Во-первых, у работодателя должны быть доказательства, что хищение было совершено по месту работы.

При обнаружении хищения работодатель имеет право обратиться с заявлением о выявленном факте хищения в правоохранительные органы для возбуждения уголовного дела или дела об административном правонарушении.

Впоследствии по итогам расследования и рассмотрения дела судом, соответствующим органом или должностным лицом, работодатель получает приговор (постановление) в отношении работника, совершившего хищение.

Важно! Увольнение по пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ возможно только в случае если вина работника в совершении хищения по месту работы установлена вступившим в силу приговором (постановлением) суда, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

При отсутствии вступившего в законную силу приговора суда или постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях о признании работника виновным в совершении хищения, нарушении порядка привлечения к дисциплинарной ответственности, увольнение работника по пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ является незаконным.



III.

Во-вторых, увольнение работника в связи с совершением хищения является мерой дисциплинарного взыскания, поэтому работодатель обязан соблюсти установленный порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарное взыскание применяется 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 двух 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! В случае увольнения работника в связи с хищением по месту работы установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

! **Важно! Работодатель до издания приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности обязан запросить у работника письменные объяснения (ст. 193 ТК РФ).**

При этом на подготовку письменного объяснения работнику предоставляется срок не менее 2 рабочих дней.

Если работник отказался или уклонился от дачи объяснений по истечении 2 рабочих дней необходимо составить акт об отказе/уклонении работника от предоставления письменных объяснений.

! **Важно! Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.**

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.



IV.

При наличии вступившего в силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях и соблюдении работодателем порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности работодатель имеет право издать приказ (распоряжение) о привлечении работника к дисциплинарной ответственности в виде увольнения.



Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику под роспись 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 роспись, то работодателем составляется соответствующий акт.

Оформление расторжения трудового договора на основании пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится в общем порядке.

Важно! Работник вправе обжаловать в суд приказ/распоряжение работодателя.

В случае отмены судебного решения вышестоящей судебной инстанцией работник может быть восстановлен на работе.