



*Татьяна Торошко*

**Сварщики: анализ некоторых актуальных споров в судебной практике**

*Элина Шакирова*

**Как получить от государства компенсацию за нарушенные трудовые права**

*Дарья Сергеева*

**Как доказывать, что больничный получен притворством или за взятку**

*Дарья Царькова*

**Ошибки конструкторов и программистов — как суды решают споры**

*Анастасия Жукова*

**Премии: споры с работниками. Анализ**

*Марина Кузина*

**Дискриминация женского труда, анализ споров по трудоустройству женщин**

*Алексей Горелов, Анастасия Турина, Евгений Джафаров, Ольга Дученко, Алина Мартыанова, Карина Пламаева*

**Комментарии юрфирм к статье Дарьи Царьковой «Увольнение за хищения, моральный ущерб и т.д. неблагонадежных сотрудников, и анализ ошибок компаний, взявших их, и допустивших спор»**

**инфралекс****Карина Тамаева**

*адвокат Практики уголовного права и процесса  
Адвокатского бюро «Инфралекс»*

Одним из частных случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя является грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде совершения по месту работы хищения имущества организации-работодателя.

Желая ускорить процесс увольнения работника, сотрудники кадровой службы организации, пострадавшей от неправомерных действий, нередко допускают ошибки в применении норм трудового законодательства, которые впоследствии приводят к нарушению баланса интересов работника и работодателя, и влекут за собой возникновение убытков и нежелательных судебных разбирательств.

В судебной практике наиболее часто встречаются следующие ошибки, которые становятся для работодателя критическими:

**1. Увольнение работника в отсутствие вступившего в законную силу обвинительного приговора или постановления по делу об административном правонарушении**

Как в уголовном судопроизводстве, так и по делам по административным правонарушениям действует презумпция невинности, то есть работник не считается совершившим преступление (административное правонарушение) до тех пор пока его вина не будет доказана вступившим в законную силу приговором суда по уголовному делу или решением компетентного органа по делу по делу об административном правонарушении.

Разбирательство по делу об административном правонарушении, а тем более уголовное разбирательство может занять очень много времени. Не

всякий работодатель будет готов ждать окончания рассмотрения дела, чтобы уволить нерадивого сотрудника. Однако если расторжение трудового договора проводится в связи с совершением работником хищения, то иного выхода нет.

### **Пример из практики:**

*Работодатель вынес приказ об увольнении лица на основании пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ в отношении работника, совершившего умышленное повреждение имущества организации, отказав в увольнении работника по собственному желанию. Работник обратился в суд с требованием отменить приказ об увольнении, изменить формулировку основания увольнения и взыскать компенсацию морального вреда.*

*В ходе рассмотрения дела судом на основании записей в трудовой книжке было установлено, что с момента увольнения и до момента принятия решения судом первой инстанции по уголовному делу работник трудоустроен не был.*

*Данные обстоятельства послужили основанием к признанию увольнения на основании пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ незаконным (Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 15.06.2020 № 88-1196/2020).*

*Аналогичную позицию занял суд также в отношении постановления об отказе в возбуждении уголовного дела в отношении лиц, фактически подозревавшихся в хищении имущества предприятия (Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 23.01.2020).*

## **2. Увольнение работника в связи с совершением хищения на основании иного итогового процессуального решения по уголовному делу**

В результате разрешения уголовного дела возможно не только вынесение приговора в отношении обвиняемого, но и постановления о прекращении уголовного дела по реабилитирующим или нереабилитирующим основаниям.

Окончание уголовного дела в связи с нереабилитирующим основаниям (амнистия, уплата судебного штрафа и др.) предполагает, что лицо совершило преступное деяние, однако не понесет соответствующего наказания в связи с наступлением определенных законом обстоятельств.

Тем не менее, в узком смысле по уголовному делу не выносятся обвинительный приговор суда, что является законным основанием для увольнения работника по пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

#### **Пример из практики:**

*Работодатель уволил сотрудника в связи с совершением хищения имущества организации. Работник, не согласившись с решением работодателя обратился в суд с требованием о признании приказа незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.*

*Судами в ходе рассмотрения дела было установлено, что уголовное дело по факту совершения работником хищения было прекращено постановлением мирового судьи в связи примирением сторон и уплатой работником судебного штрафа на основании ст. 25.1 УПК РФ. При этом основанием для увольнения работника послужила служебная записка по факту хищения имущества.*

*Суд кассационной инстанции разрешил спор в пользу работника, указав, что на основании пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ работник может быть уволен лишь в связи с вынесением приговора судом по уголовному делу либо постановления судьи или иного должностного лица по делу об административном правонарушении, если хищение является мелким (Определение Девятого кассационного суда общей юрисдикции от 19.12.2019 № 88-1010/2019).*

Несмотря на то, что указанная позиция формально соответствует разъяснениям, изложенным в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», она не является бесспорной, поскольку в судебной практике постановление о прекращении уголовного дела по нереабилитирующим основаниям также является доказательством совершения лицом преступного деяния (см., например, п. 13 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 14.06.2018 № 17 «О некоторых вопросах, связанных с применением конфискации имущества в уголовном судопроизводстве», п. 16 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 14.11.2017 № 44 «О практике применения судами законодательства при разрешении споров, связанных с защитой прав и законных интересов ре-

бенка при непосредственной угрозе его жизни или здоровью, а также при ограничении или лишении родительских прав»).

### **3. Пропуск работодателем месячного срока со дня вступления в законную силу приговора суда или решения иного компетентного органа для увольнения провинившегося сотрудника**

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ возможно только при соблюдении всех процедур, предусмотренных для наложения дисциплинарных взысканий.

Соответственно, такая мера воздействия может быть применена лишь в течение месяца со дня обнаружения проступка. Для случаев хищения днем обнаружения проступка будет считаться день вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 года № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»).

Соответственно, пропуск этого срока будет означать незаконность решения об увольнении.

#### **Пример из практики:**

*Суд кассационной инстанции в ходе проверки законности решений нижестоящих судов по рассмотрению требований уволенного работника о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, обязанности удалить из трудовой книжки запись об увольнении по пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ, указал, что срок применения меры дисциплинарного взыскания ограничен 1 месяцем.*

*Выход за пределы данного срока возможен лишь в связи с ожиданием вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (Апелляционное определение Московского городского суда от 08.11.2019 по делу № 33-50266/2019), а также в связи наступившей временной нетрудоспособностью работника на момент увольнения (Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 27.02.2020 № 88-3230), нахождением работника в отпуске,*

периодом учета времени мнения представительного органа работников (ст. 192, 193 ТК РФ).

При этом обращение работника в лечебное учреждение по поводу заболевания, которое является препятствием для увольнения работника на основании пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ, после ознакомления с приказом об увольнении и записью в трудовой книжке квалифицируется судами в качестве злоупотребления правом (Определение Восьмого кассационного суда общей юрисдикции от 14.04.2020 № 88-6035/2020).

**Эксперт статьи готов дать читателям более подробные устные консультации на договорной основе.  
Ждем запросы их на адрес: [tp@top-personal.ru](mailto:tp@top-personal.ru)**