

Увольнение за хищение

Одной из обязанностей работника, установленных законодательством о труде и трудовым договором, является бережное отношение к имуществу нанимателя, принятие мер к предотвращению ущерба. Нарушение этой обязанности влечет для работника применение ответственности, установленной трудовым законодательством: привлечение к материальной и дисциплинарной ответственности, а также увольнение с работы.

В соответствии с пунктом 8 статьи 42 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также срочный трудовой договор до истечения срока его действия может быть расторгнут по инициативе нанимателя в случае совершения по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания.

Увольнение по указанному основанию имеет свои особенности. Согласно ТК, сам факт хищения, очевидный для нанимателя, не может служить основанием для увольнения работника. Факт хищения работником имущества нанимателя и его вина в этом должны быть установлены соответствующими органами. Нанимателю необходимо учитывать, что составление протокола по делу об административном правонарушении или ведение органом уголовного преследования, не является основанием для увольнения работника с работы. Увольнение работника следует производить только при наличии вступившего в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. В подтверждение факта хищения нанимателем должны быть представлены надлежащим образом заверенные копия приговора об осуждении истца за хищение или постановление компетентного органа о наложении на него за это административного взыскания.

Увольнение с работы работника по основанию, предусмотренному пунктом 8 статьи 42 ТК, применяется как мера дисциплинарного взыскания (пункт 12 постановления пленума Верховного суда Республики Беларусь от 28.06.2012 №4), следовательно, наниматель обязан соблюсти установленный законодательством о труде порядок привлечения работника в дисциплинарной ответственности в виде увольнения с работы.

По общему правилу, дисциплинарное взыскание должно быть применено нанимателем к работнику не позднее одного месяца со дня обнаружения дисциплинарного проступка, не считая времени болезни

работника и (или) пребывания его в отпуске (часть 1 статьи 200 ТК).

Однако в данной ситуации, месячный срок для применения меры дисциплинарного взыскания в виде увольнения по пункту 8 статьи 42 ТК, исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда или постановления по делу об административном правонарушении (пункт 39 постановления пленума Верховного суда Республики Беларусь от 29.03.2001 №2).

Расторжение с работником трудового договора по пункту 8 статьи 42 ТК, признается увольнением по инициативе нанимателя, в связи с чем, нанимателю следует помнить, что увольнение работника по инициативе нанимателя в период временной нетрудоспособности не допускается (часть 2 статьи 43 ТК). Кроме того расторжение трудового договора с работником по данному основанию производится после предварительного, но не позднее чем за две недели уведомления соответствующего профсоюза, или, в случаях предусмотренных коллективным договором, с предварительного согласия профсоюза (статья 46 ТК).

Департамент государственной инспекции труда не является органом по рассмотрению трудовых споров, которыми являются комиссии по трудовым спорам нанимателя и суд (статья 233 ТК).

Непосредственно в суде рассматриваются трудовые споры по заявлениям работников о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения (пункт 3 части 1 статьи 241 ТК).

По делам об увольнении с работы работники могут обращаться в комиссию по трудовым спорам или в суд в месячный срок со дня вручения копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки с записью об основании прекращения трудового договора либо со дня отказа в выдаче или получении указанных документов (часть 1 статьи 242 ТК). При рассмотрении индивидуальных трудовых споров работники освобождаются от уплаты судебных расходов (часть 4 статьи 241 ТК).