

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

С. В. Передерин

**ПРАВОВАЯ ПРОЦЕДУРА
РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
ЗА СОВЕРШЕНИЕ РАБОТНИКОМ
ПО МЕСТУ РАБОТЫ ХИЩЕНИЯ
ЧУЖОГО ИМУЩЕСТВА, РАСТРАТЫ,
УМЫШЛЕННОГО ЕГО УНИЧТОЖЕНИЯ
ИЛИ ПОВРЕЖДЕНИЯ
(ПОДПУНКТ «Г» ПУНКТА 6 СТАТЬИ 81 ТК РФ)**

Учебное пособие

Воронеж
Издательский дом ВГУ
2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Предисловие	4
Глава I. Основания реализации правовой процедуры расторжения трудового договора за совершение работником по месту работы хищения чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожения или повреждения	6
Глава II. Реализация правовой процедуры увольнения работника за хищение чужого имущества, его растрату, умышленное уничтожение или повреждение	21
§ 1. Обстоятельства, которые необходимо учитывать при расторжении трудового договора по данному основанию	21
§ 2. Реализация правовой процедуры.....	22
Заключение	36
Основные нормативные правовые акты и общая судебная практика	37

ство работодателя, куда работник командирован для выполнения трудовых обязанностей и т. п.

При установлении вины работника в хищении чужого имущества, его умышленного уничтожения или повреждения необходимо учитывать следующие обстоятельства.

Работодатель не вправе самостоятельно устанавливать факт совершения работником хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества, поскольку доказывание данного факта является прерогативой компетентных органов, определенных государством. (Апелляционное определение Московского городского суда от 14 сентября 2012 г. по делу № 11-20783).

Акты органов государственной власти и управления, в которых зафиксирован факт хищения чужого имущества, его уничтожения или повреждения работником, не могут служить основанием для увольнения работника по подпункту «г» пункта 6 статьи 81 ТК РФ, если эти органы не вправе применять меры административного взыскания, поскольку факт доказывания хищения, умышленного уничтожения или повреждения чужого имущества является прерогативой только компетентных органов.

Расторжение трудового договора за хищение чужого имущества (в том числе мелкого), его умышленного уничтожения или повреждения по инициативе работодателя, является правомерным, если вина работника в совершении соответствующего правонарушения подтверждена вступившим в законную силу решением суда или органа по рассмотрению административных споров. (Апелляционное определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 8 февраля 2013 г. по делу № 33-526).

Недопустимо увольнение за хищение чужого имущества (в том числе мелкого), его умышленное уничтожение или повреждение до вступления обвинительного приговора в законную силу. (Апелляционное определение Московского городского суда от 30 сентября 2013 г. по делу № 11-31187/13).

Вот два примера неправомерного увольнения работников за хищение чужого имущества в связи с отсутствием на момент увольнения приговора суда.

Истец обратилась в суд с иском к ответчику об изменении формулировки увольнения, взыскании невыплаченной заработной платы, процентов от невыплаченных сумм заработной платы, заработка за период незаконного лишения права трудиться, компенсацию морального вреда и судебных расходов. В обоснование заявленных требований истец указала, что была принята на работу в ООО на должность коммерческого директора. Написала заявление об увольнении по собственному желанию, однако впоследствии узнала, что в соответствии с записью в трудовой книжке, была уволена на основании пп. «г» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации

(хищение и растрата имущества по месту работы). Увольнение ее по инициативе работодателя явилось для нее полной неожиданностью. За все время работы у ответчика она не имела никаких нареканий со стороны работодателя, не привлекалась ни к дисциплинарной, ни к административной, ни к уголовной ответственности за хищения чужого имущества, считает, что работодатель грубо нарушил ее права. Таким образом, истец просила обязать ответчика изменить формулировку увольнения по пп. «г» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации на расторжение договора по инициативе работника, согласно п. 3 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации, обязать работодателя выплатить задолженность по заработной плате в период с апреля по октябрь из расчета заработной платы, компенсацию за неиспользованный отпуск, взыскать заработок за незаконное лишение права трудиться до дня вынесения решения суда, проценты от невыплаченных сумм заработной платы, компенсацию морального вреда, а также судебные расходы.

Решением Ленинского районного суда Санкт-Петербурга от 9 апреля 2015 г. признано незаконным увольнение истца по п. п. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Изменена формулировка основания увольнения на увольнение по п. 3 ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации – по собственному желанию. С ответчика в пользу истца взыскана задолженность по заработной плате, компенсация за неиспользованный отпуск, компенсация за задержку заработной платы, компенсация в виде заработка за незаконное лишение трудиться, компенсация морального вреда, расходы по оплате услуг представителя. В остальной части исковых требований отказано. Также с ответчика в доход государства взыскана государственная пошлина.

В апелляционной жалобе ответчик в лице своего представителя просит решение суда отменить в части удовлетворения требований истца о взыскании заработка за период незаконного лишения права трудиться, отказать в удовлетворении указанного требования, ссылаясь на то, что истцом не доказан факт лишения такого права. Также ответчик просит изменить решение суда в части взыскания компенсации морального вреда и расходов по оплате услуг представителя, ссылаясь на то, что указанные суммы являются завышенными.

Истцом решение суда не обжалуется.

В соответствии с ч. 2 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции проверил решение только в обжалуемой части.

Проверив материалы дела, обсудив доводы жалобы, судебная коллегия приходит к следующему.

Судом установлено и из материалов дела следует, что между сторонами был заключен трудовой договор, в соответствии с которым истец была

принята на должность коммерческого директора в ООО с должностным окладом.

Истец написала заявление об увольнении по собственному желанию.

Приказом работодателя истец уволена за хищение и растрату имущества по месту работы согласно пп. «г» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, основание – приказ о наложении дисциплинарного взыскания в виде увольнения.

Ответчиком представлены документы, подтверждающие проведение служебного расследования по фактам выявленной недостачи. Так, актом установлено, что истица не сдала в кассу предприятия от контрагента ООО денежные средства.

Учитывая положения п. 44 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», то обстоятельство, что вина истицы в совершении хищения имущества, принадлежащего ответчику, приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, не установлена, обратное ответчиком не доказано, суд пришел к выводу, что увольнение истца по пп. «г» п. 6 части 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации является незаконным, в связи с чем, руководствуясь положениями ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации, обязал ответчика изменить формулировку основания увольнения и записи в трудовой книжке на увольнение по собственному желанию. В указанной части решение суда не обжалуется.

Удовлетворяя исковые требования в части взыскания среднего заработка за период незаконного лишения права трудиться, учитывая положения ст. 234, 394 Трудового кодекса Российской Федерации, суд обоснованно исходил из того, что увольнение истца признано судом незаконным, формулировка увольнения по пп. «г» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации является порочащей, что безусловно является препятствием для вступления в новые трудовые правоотношения, в связи с чем суд правомерно признал обоснованными требования истца о взыскании среднего заработка за незаконное лишение возможности трудиться.

Доводы апелляционной жалобы ответчика о недоказанности со стороны истца невозможности трудоустроиться с указанной формулировкой увольнения несостоятельны по вышеизложенным мотивам.

Вместе с тем, в силу ч. 7 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации, если в случаях, предусмотренных настоящей статьей, после признания увольнения незаконным суд выносит решение не о восстановлении работника, а об изменении формулировки основания увольнения, то дата увольнения должна быть изменена на дату вынесения решения судом. В случае, когда к моменту вынесения указанного решения работник после ос-

париваемого увольнения вступил в трудовые отношения с другим работодателем, дата увольнения должна быть изменена на дату, предшествующую дню начала работы у этого работодателя.

Как следует из трудовой книжки истца, она не трудоустроилась после увольнения по указанному порочащему основанию.

Судом увольнение истца признано незаконным, изменена формулировка основания увольнения, соответственно должна быть изменена дата увольнения по данному основанию на дату вынесения решения, т.е. на <дата>. Судом не применена данная норма Трудового кодекса Российской Федерации, в связи с чем согласно ч. 2 ст. 327.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, ч. 6 ст. 394 Трудового кодекса Российской Федерации решение подлежит изменению в обжалуемой части, а именно: следует дополнить решение – изменить дату увольнения истца по новому основанию на <дата>.

С учетом изложенного период вынужденного прогула в связи с незаконным увольнением правильно определен судом по <дата>.

Расчет средней заработной платы за период вынужденного прогула произведен судом на основании ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации и Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного Постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 с учетом периода вынужденного прогула истца <...> рабочих дней (с <дата> по <дата>). Доводов, опровергающих указанный расчет, апелляционная жалоба не содержит.

Учитывая незаконность увольнения истца, лишение ее законных средств к существованию, суд обоснованно взыскал в пользу истца компенсацию морального вреда и определил ее размер, соответствующий характеру нарушения, его длительности, объему нарушенного права. Размер компенсации морального вреда отвечает требованиям закона о разумности и справедливости.

Доводы, изложенные в апелляционной жалобе ответчика, не содержат фактов, которые опровергали бы изложенные выводы.

При изложенных обстоятельствах оснований для уменьшения размера компенсации морального вреда судебная коллегия не усматривает.

В силу ст. 100 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации стороне, в пользу которой состоялось решение суда, по ее письменному ходатайству суд присуждает с другой стороны расходы на оплату услуг представителя в разумных пределах.

Судом в порядке ст. 100 Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации взысканы с ответчика в пользу истца понесенные им расходы на оплату услуг представителя.

Вышеуказанные расходы истца подтверждены документально, связаны с настоящим трудовым спором, требования истца удовлетворены судом,

в связи с чем судом правомерно взысканы указанные расходы в пользу истца с ответчика, что не противоречит вышеизложенным положениям Гражданско-процессуального кодекса Российской Федерации. Судом правильно учтены категория дела, количество состоявшихся по делу судебных заседаний и объем участия в деле представителя истца, требования разумности, в связи с чем судебная коллегия полагает, что баланс между правами участников дела соблюден.

Оснований полагать взысканные судом расходы чрезмерными не имеется.

Доводы апелляционной жалобы ответчика повторяют его позицию в суде первой инстанции, получившую правильную судебную оценку, сводятся к несогласию с судебной оценкой доказательств и выводами суда, не согласиться с которыми судебная коллегия оснований не усматривает.

При таких обстоятельствах оснований для удовлетворения апелляционной жалобы не имеется.

Руководствуясь ст. 328 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия

определила:

Решение Ленинского районного суда Санкт-Петербурга от 9 апреля 2015 года дополнить.

Изменить дату увольнения истицы.

В остальной части решение суда оставить без изменения, апелляционную жалобу – без удовлетворения. (Апелляционное определение Санкт-Петербургского городского суда от 22 июня 2015 г. по делу № 33-10072).

Абросимов и Алисин обратились в суд с исками к эксплуатационному локомотивному депо Новомосковск – структурное подразделение Московской дирекции тяги – структурного подразделения Дирекции тяги – Филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги».

В обоснование заявленных требований указали, что работали в эксплуатационном локомотивном депо Новомосковск – структурное подразделение Московской дирекции тяги – структурного подразделения Дирекции тяги – Филиала открытого акционерного общества «Российские железные дороги» ОАО «Российские железные дороги», откуда с должности помощника машиниста были уволены ДД.ММ.ГГ на основании подпункта «г» пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, совершения по месту работы хищения чужого имущества, установленного вступившим в законную силу постановлением должностного лица.

Увольнение считают незаконным, поскольку их вина в совершении по месту работы кражи чужого имущества не установлена вступившим в законную силу приговором суда или постановлением, поскольку ни приговор,