

# **ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ**

## **ПРОФИЛАКТИКА НАРУШЕНИЙ**

### **ДОКЛАД**

#### **С РУКОВОДСТВОМ ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ, ДАЮЩИХ РАЗЪЯСНЕНИЕ, КАКОЕ ПОВЕДЕНИЕ ЯВЛЯЕТСЯ ПРАВОМЕРНЫМ, А ТАКЖЕ РАЗЪЯСНЕНИЕ НОВЫХ ТРЕБОВАНИЙ НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ЗА I КВАРТАЛ 2021 ГОДА**

### **ПЕРЕЧЕНЬ**

#### **НОРМАТИВНЫХ ПРАВОВЫХ АКТОВ ИЛИ ИХ ОТДЕЛЬНЫХ ЧАСТЕЙ, СОДЕРЖАЩИХ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ**

#### **РУКОВОДСТВО ПО СОБЛЮДЕНИЮ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ТРЕБОВАНИЙ**

**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 с ним трудовой договор.

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 другим юридическим лицам и физическим лицам, не являющимся работниками данной организации. Имущество может не находиться на балансе работодателя или на его ответственном хранении.

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

## II.

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

При обнаружении хищения работодателю необходимо оформить документ, в котором должен быть зафиксирован факт хищения работником чужого имущества на работе.

Важно! Для увольнения работника в связи с хищением работодателю необходимо обратиться с заявлением о выявленном факте хищения принадлежащего ему имущества в правоохранительные органы для возбуждения уголовного дела или дела об административном правонарушении. В отношении иного имущества работодатель направляет информацию, поскольку обращение с заявлением является прерогативой собственника (потерпевшего).

Указанное обращение необходимо, поскольку впоследствии по итогам расследования и рассмотрения дела судом, соответствующим органом или должностным лицом, работодателю необходимо получить 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 для учета 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! 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 затребовать у работника письменные объяснения (ст. 193 ТК РФ).

Законодательством не установлена форма, в которой должно быть затребовано объяснение работника, но работодателю следует иметь письменные доказательства того, что объяснения у работника истребовались.

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

Если работник отказался или уклонился от предоставления объяснений, по истечении 2 рабочих дней (или более) должен быть составлен 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 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.

В приказе (распоряжении) должно быть указано, что работник увольняется за хищение чужого имущества по месту работы согласно пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. В качестве основания для расторжения договора должны быть указаны реквизиты приговора суда или постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

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 составляется соответствующий акт.

Оформление расторжения трудового договора на основании пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится в общем порядке приказом или распоряжением работодателя.

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

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

## Расторжение трудового договора

в связи с появлением работника на работе в состоянии  
алкогольного, наркотического или иного  
токсического опьянения

Появление работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, согласно пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, является грубым нарушением работником трудовых обязанностей, на основании которого работодатель вправе расторгнуть с ним трудовой договор.

Для расторжения трудового договора по указанному основанию у работодателя должны иметься доказательства появления работника в состоянии опьянения на работе.

Увольнение может последовать и в том случае, если работник, пребывая в состоянии опьянения, находился в свое рабочее время, хотя и не на своем рабочем месте, но на территории организации либо объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять свою трудовую функцию.

I.

Важно! Факт появления работника на работе в нетрезвом состоянии должен иметь письменное подтверждение.

Это может быть документ (акт, докладная записка, служебная записка), в котором указаны Ф.И.О. работника, появившегося в состоянии опьянения, дата и время данного события, иные обстоятельства, имеющие отношение к фиксируемому событию (например, внешние признаки, характер поведения работника, послужившие основанием для вывода о состоянии опьянения).

Состояние опьянения может быть выявлено при проведении обязательного медосмотра (в начале или конце рабочего дня).

Важно! Для установления факта опьянения работника и всех связанных с этим обстоятельств, приказом работодателя должна быть создана комиссия.

В приказе указывается дата создания комиссии, Ф.И.О. и должности работников, включенных в ее состав, а также цель, срок действия и полномочия комиссии. Работники - члены комиссии должны ознакомиться с приказом под расписку.

В процессе работы комиссия должна провести мероприятия, необходимые для выяснения всех обстоятельств события, и оформить (задокументировать) доказательства появления работника в состоянии опьянения. Следует подробно описать все выявленные у работника признаки опьянения (запах алкоголя изо рта, нарушения речи, неустойчивость позы, изменение цвета кожных покровов лица, поведение, не соответствующее обстановке), зафиксировать показания свидетелей и работников-очевидцев.

Если распитие спиртных напитков произошло на рабочем месте, необходимо составить акт осмотра, зафиксировав обстановку на месте происшествия (стаканы, бутылки, упаковки от лекарственных препаратов, беспорядок и т.п.).

Комиссия может предложить работнику написать письменное объяснение. Такое предложение комиссии не освобождает работодателя от обязанности затребовать у работника объяснения в порядке ст. 193 ТК РФ.

Работника в сопровождении представителя работодателя следует направить на медицинское освидетельствование, поскольку установить, степень опьянения и какое именно опьянение (алкогольное, наркотическое т.д.) имеет место, могут только медицинские работники и только в ходе процедур, проводимых в рамках медицинского освидетельствования, результаты которого должны фиксироваться в медицинском заключении. Вместе с тем, работник не обязан проходить медицинское освидетельствование по этому поводу, т.к. данная процедура является добровольной.

Важно! По итогам работы комиссии составляется акт в произвольной форме о появлении работника на работе в состоянии опьянения. Работник должен быть ознакомлен с актом под расписку.

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

## II.

При обнаружении опьянения работника (и наличия подтверждающих это доказательств) в течение рабочего дня работодатель обязан отстранить лицо от работы на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения, в начале рабочего дня - не допустить его к работе. Отстранение оформляется приказом, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку.

В случае отказа работника от ознакомления с приказом, следует зачитать приказ работнику вслух в присутствии свидетелей и составить акт о том, что приказ был предъявлен работнику и зачитан вслух, поскольку от ознакомления под роспись он отказался (с указанием даты, времени и места составления акта). С составленным актом работник также должен быть ознакомлен под расписку. В случае отказа на тексте акта необходимо сделать соответствующую отметку.

Важно! Отстранение работника в состоянии опьянения является обязанностью, а не правом работодателя. Работодатель несет ответственность за все время пребывания нетрезвого работника на территории предприятия.

После издания приказа об отстранении от работы и ознакомления с ним работника последнего необходимо вывести с рабочего места.

При этом факт отстранения от работы не является обязательным предварительным условием привлечения работника к дисциплинарной ответственности (в т.ч. увольнения).

## III.

Увольнение за появление работника в состоянии алкогольного опьянения является мерой дисциплинарного взыскания, поэтому работодатель обязан соблюсти установленные законодательством срок и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Важно! До применения дисциплинарного взыскания у работника, появившегося в состоянии опьянения работодателю необходимо затребовать письменные объяснения (ст. 193 ТК РФ).

Законодательством не установлена форма, в которой должно быть затребовано объяснение работника, но работодателю следует иметь письменные доказательства того, что объяснения у работника истребовались.

Таким образом, в материалах проверки могут находиться два обращенных к работнику запроса о предоставлении объяснений - от имени комиссии и от имени работодателя.

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

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

При наличии у работодателя такого акта и документа, свидетельствующего о том, что объяснение у работника истребовалось, увольнение возможно и без объяснений работника.

Важно! 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.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Таким образом, если работнику объявлен выговор за пьянство на рабочем месте, уволить его за этот же проступок нельзя.

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.

Придя к выводу о возможности (необходимости) сохранения трудовых отношений с отстраненным работником, необходимо после устранения причин, послуживших основанием для отстранения, издать приказ (распоряжение) о допуске работника к работе и ознакомить работника с этим приказом (распоряжением).

Важно! В случае причинения работником ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения на него возлагается материальная ответственность в полном размере за нанесенный ущерб (ст. 243 ТК РФ).

#### IV.

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 роспись, об этом составляется соответствующий акт.

При наличии документов, подтверждающих факт появления работника в состоянии опьянения и соблюдении порядка привлечения работника к дисциплинарной ответственности оформление расторжения трудового договора на основании пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится в общем порядке.

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

#### РАЗЪЯСНИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

Увольнение сотрудника при выявлении факта алкогольного опьянения после окончания рабочего дня

Когда после рабочего дня работник выходил из здания организации, охранники заподозрили, что он находится в состоянии алкогольного опьянения. Факт опьянения подтвержден алкотестером.

Правомерно ли уволить работника за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, учитывая, что факт опьянения выявлен сразу после окончания рабочего дня, когда работник выходил из здания?

Ответ:

При доказанности факта алкогольного опьянения увольнение будет правомерным, так как в нетрезвом состоянии работник находился на территории организации, где по поручению работодателя выполнял трудовую функцию. То обстоятельство, что состояние опьянения выявлено после окончания рабочего времени, когда он выходил из здания, не влияет на квалификацию совершенного работником дисциплинарного проступка, поскольку тот относится к категории длящихся нарушений.

Правовое обоснование:

Согласно пп. "б" п. 6 части первой ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Увольнение за хищение в отпуске по уходу за ребенком

Правомерно ли будет увольнение работника, находящегося в отпуске по уходу за ребенком и работающего в режиме неполного рабочего времени, за совершения по месту работы хищения?

Ответ:

Часть 6 статьи 81 ТК РФ запрещает увольнение по инициативе работодателя в период отпуска работника, в том числе в период отпуска по уходу за ребенком, во всех случаях, кроме ликвидации организации. Из части 3 статьи 256 ТК РФ следует, что при работе в режиме неполного рабочего времени мать (или иное лицо) продолжает находиться в отпуске по уходу за ребенком.

Правовое обоснование:

Часть 6 статьи 81 ТК РФ, часть 3 статьи 256 ТК РФ, апелляционное определение Московского городского суда от 4 февраля 2019 г. по делу N 33-1575

Работник получил травму, находясь в состоянии алкогольного опьянения



Работник получил травму в состоянии алкогольного опьянения, что подтверждается справкой при поступлении в лечебное учреждение. Можно ли уволить работника по подпункту "б" части 1 статьи 81 ТК РФ, и в каком порядке?

Ответ:

Можно уволить, при условии, что работник находился в состоянии алкогольного опьянения при выполнении своих трудовых обязанностей, в т.ч. в тот момент, когда получил травму. Увольнение производится не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени нетрудоспособности работника, а также пребывания его в отпуске.

Правовое обоснование:

Согласно ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в том числе появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. В соответствии со ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного 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, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Увольнение в соответствии с подпунктом "г" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ

Кто и при каких условиях может быть уволен в соответствии с подпунктом "г" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ?

Ответ:

В соответствии с подпунктом "г" пункта 6 части 1 статьи 81 ТК РФ могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, а также другим юридическим лицам и физическим лицам, не являющимся работниками данной организации. Имущество может не находиться на балансе работодателя или на его ответственном хранении.

Правовое обоснование:

Согласно пп. "г" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

Процедура увольнения за появление работника на работе в состоянии алкогольного опьянения

Сотрудник вышел на работу в состоянии алкогольного опьянения, отработал половину рабочего дня и ушел домой. После этого он не выходит на работу. Работодатель по адресу регистрации отправил заказное письмо с просьбой пояснить причины появления его на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Также работодатель ежедневно составляет акты о невыходе сотрудника. Достаточно ли направление заказного письма по месту регистрации работника с просьбой представить объяснения причин появления его на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и

отсутствия на работе? Достаточно ли такого письма для его увольнения, если сотрудник не реагирует на это письмо?

Ответ:

Нет, недостаточно. Увольнение работника за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения требует от работодателя соблюдения определенных условий, а именно:

- работник появился на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного опьянения;
- работодатель затребовал от работника письменные объяснения причин его появления на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и получил либо их, либо отказ в даче объяснений;
- работодатель ознакомил работника с приказом о применении дисциплинарного взыскания либо получил от работника отказ от ознакомления с данным приказом.

Если хотя бы одно из вышеуказанных условий выполнено не будет, то увольнение работника за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения невозможно.

Одновременно с этим время отсутствия работника на рабочем месте рекомендуется отмечать как неявку по невыясненным причинам до тех пор, пока работник не предоставит соответствующие объяснения.

Правовое обоснование:

Согласно ч. 1 ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктом 6 части первой статьи 81 ТК РФ (ч. 3 ст. 192 ТК РФ).

В соответствии с пп. "б" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Согласно ч. 1 ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух

рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч. 2 ст. 193 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).