**ВОРОВСТВО НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ. СУДЕБНАЯ ПРАКТИКА**

**Общие положения**

Воровство на рабочем месте квалифицируется уголовным кодексом Российской Федерации как кража.

**Кража (ст. 158 УК РФ) -** это [тайное хищение](garantF1://1252873.2) чужого имущества. Под хищением в данном случае понимается совершенное с корыстной целью противоправное безвозмездное изъятие чужого имущества в пользу виновного лица, причинившее ущерб владельцу этого имущества.

**Пределы материальной ответственности работника**

[Статья 241](garantF1://12025268.241) ТК РФ устанавливает, что за причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка. Однако ТК РФ и иными федеральными законами может быть предусмотрено иное. Так, [пункты 5](garantF1://12025268.2435) и [6 части 1 ст. 243](garantF1://12025268.3436) ТК РФ предусматривают, что материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда, и причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

**Порядок установления факта воровства работника на рабочем месте и привлечения его к материальной ответственности**

1. Установление факта кражи.

2. Установления размера причинённого ущерба и причин его возникновения.

3. Установление вины и противоправных действий со стороны работника.

4. Получение объяснений с работника по факту кражи.

5. Издание распоряжения работодателя в месячный срок со дня причинения ущерба, если сумма такого ущерба не превышает среднего заработка работника.

6. Согласие работника на возмещение причиненного ущерба, либо решение суда или государственного органа о привлечении работника к ответственности в связи с совершением кражи, если сумма ущерба превышает средний заработок работника.

**Анализ спорных ситуаций**

**по вопросам совершения кражи на рабочем месте**

**(на основании позиций Ростуда и судебных органов)**

*Совершение кражи по месту работы не может являться основанием задержки выплаты заработной платы. Выплата заработной платы позднее сроков, установленных в трудовом договоре, является нарушением* [*трудового законодательства*](garantF1://12025268.5)*.*

Описание ситуации:

На рабочем месте у работника украли кошелек. Расследованием данного инцидента занималось руководство организации. При этом, работникам сообщили, что пока не будет найден вор, заработная плата в организации выплачиваться не будет.

Юридический анализ ситуации:

Согласно положениям, [ст. 136](garantF1://12025268.1366) ТК РФ заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

**При этом трудовое законодательство не устанавливает случаи изменения срока выплаты заработной платы по инициативе работодателя**.

Таким образом, даже подозрение руководства организации в том, что кто-то из работников совершил кражу не может быть основанием для невыплаты или задержки в выплате заработной платы.

Более того, даже если подозрения руководства организации имеются в отношении одного, конкретного работника, невыплата ему заработной платы в установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором день будет являться нарушением трудового законодательства.

*Привлечение к материальной ответственности работника возможно только после соблюдения установленной процедуры и подтверждения, либо признания вины работником. При этом, если сумма ущерба превышает средний месячный заработок работника, такая сумма может быть взыскана работодателем с работника либо на основании добровольного волеизъявления работника, либо только по решению суда.*

Описание ситуации:

На рабочем месте менеджера по продажам произошла кража корпоративного ноутбука. При этом, в помещение, где произошла кража, имеют доступ другие работники организации, так же данное помещение не оборудовано системой сигнализации. Руководство организации после того как прошло два месяца с момента обнаружения пропажи ноутбука обвинило менеджера по продажам в краже и удержало стоимость ноутбука из заработной платы и ежеквартальной премии данного работника без его согласия.

Юридический анализ ситуации:

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба ([ч. 1 ст. 248](garantF1://12025268.2481) ТК РФ).

**Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом** ([ч. 2 ст. 248](garantF1://12025268.2482) ТК РФ).

Согласно [ч. 1 ст. 243](garantF1://12025268.2430) ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с [ТК](garantF1://12025268.0) РФ или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу.

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

**До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения.** Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов ([ч. 1 ст. 247](garantF1://12025268.24701) ТК РФ).

**Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным.** В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт ([ч. 2 ст. 247](garantF1://12025268.24702) ТК РФ).

Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ ([ч. 3 ст. 247](garantF1://12025268.2473) ТК РФ).

*Действующим законодательством Российской Федерации не предусмотрено сохранение за работником среднего заработка и выплат компенсации работодателем в случае, если работника является свидетелем, потерпевшим, экспертом т.д., привлеченным для осуществления процессуальных действий правоохранительными органами РФ в период своего рабочего времени.*

Описание ситуации:

В организации произошла кража оборудования. По данному факту правоохранительными органами РФ было проведено расследование и работника организации, который был свидетелем кражи вызвали в Прокуратуру РФ для дачи объяснений. На следующий день, работник пришел на работу и потребовал оплаты ему предыдущего рабочего дня, т.к. отсутствие работника на работе было связано с требованиями Прокуратуры РФ.

Юридический анализ ситуации:

В соответствии с [ч. 1 ст. 170](garantF1://12025268.1701) ТК РФ работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностейв случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных [ч. 1 ст. 170](garantF1://12025268.1701) ТК РФ, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ либо решением соответствующего общественного объединения ([ч. 2 ст. 170](garantF1://12025268.17002) ТК РФ).

**Из норм** [**ТК**](garantF1://12025268.0) **РФ следует, что на работодателя возложена обязанность лишь освободить работника от работы на время исполнения государственных или общественных обязанностей**.

Компенсацию же за исполнение этих обязанностей выплачивают работникам привлекшие их к исполнению государственных или общественных обязанностей государственный орган или общественное объединение.

В соответствии с Положением о возмещении процессуальных издержек, связанных с производством по уголовному делу, издержек в связи с рассмотрением гражданского дела, а также расходов в связи с выполнением требований Конституционного Суда Российской Федерации, утвержденным [Постановлением](garantF1://70172758.0) Правительства РФ от 01.12.2012 N 1240 **работодатель не обязан платить какие-либо компенсации работникам, которые участвуют в уголовном или гражданском деле в качестве потерпевших, свидетелей, их законных представителей, экспертов, специалистов, переводчиков либо понятых** ([ч. 4 ст. 60](garantF1://12025178.6004), [ст. 188](garantF1://12025178.188) Уголовно-процессуального кодекса РФ, [ст. 113](garantF1://12028809.113) Гражданского процессуального кодекса РФ). **Работодатель обязан выдать своему работнику справку о размере его среднего дневного заработка** ([п.п. 32](garantF1://70172758.1032), [34](garantF1://70172758.1034) Положения) для того, чтобы работник смог реализовать свое право на получение компенсации. Средний дневной заработок работника в этом случае исчисляется в порядке, определенном [ст. 139](garantF1://12025268.139) ТК РФ.

*Подозрение работодателя в совершении кражи работником не является основанием для отстранения такого работника от работы.*

Описание ситуации:

В организации произошла кража. Подозреваемым в краже являлся один из работников организации. В результате, руководство приняло решение об отстранении данного работника от работы на период проведения расследования*.*

Юридический анализ ситуации:

В соответствии с [частью 1 статьи 76](garantF1://12025268.7601) ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**Таким образом,** **подозрения работодателя в совершении работником кражи не являются в соответствии со ст. 76 ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ основанием для отстранения работника от работы**.