**Хищение работниками имущества нанимателя**

Как известно, основными обязанностями работника являются честное и добросовестное отношение к труду, своевременное и точное выполнение распоряжений нанимателя, а также бережное отношение к имуществу нанимателя, использование этого имущества исключительно для выполнения трудовых обязанностей. Тем не менее руководители предприятий и организаций нередко сталкиваются с совершением хищений имущества работниками. При этом у нанимателя возникает множество вопросов: как поступить с виновным, какие меры предпринять для недопущения совершения хищений в будущем и что такое хищение вообще?

Понятие и признаки хищения. Согласно ч. 1 примечания к главе 24 Уголовного кодекса Республики Беларусь (далее - УК) хищением признается умышленное противоправное безвозмездное завладение чужим имуществом или правом на имущество с корыстной целью путем кражи, грабежа, разбоя, вымогательства, мошенничества, злоупотребления служебными полномочиями, присвоения, растраты или использования компьютерной техники. В этом контексте очень важно уяснить признаки хищения, поскольку не всякое завладение имуществом есть хищение как преступление.

Во­первых, предметом хищения выступает имущество, которым в уголовном праве признаются вещи, включая деньги и ценные бумаги, то есть то, что обладает материальными признаками. К предмету хищения не может быть отнесена информация, интеллектуальная собственность, энергия и другие предметы бестелесного мира. Однако помимо имущества предметом хищения в отдельных составах преступлений (например, мошенничество, хищение путем злоупотребления служебными полномочиями) может выступать право на имущество, а это право собственника или законного владельца имущества в отношении данного имущества, имеющее какую-либо форму выражения вовне: форму документа или предмета материального мира.

Во-вторых, объективная сторона хищения характеризуется действием, выражающимся в завладении имуществом или приобретении права на имущество. Завладение имуществом - это извлечение имущества из обладания собственника или иного законного владельца посредством его изъятия либо обращения в свою собственность или пользу иных лиц. Приобретение права на имущество - это противоправное получение возможности распоряжения чужим имуществом как своим собственным без обладания самим имуществом.

Если говорить о работниках учреждений и организаций, то большинство хищений совершается ими в форме кражи (ст. 205 УК), хищения путем злоупотребления служебными полномочиями (ст. 210 УК), присвоения либо растраты (ст. 211 УК).

К наиболее типичным способам завладения имуществом помимо банальных краж можно отнести следующие:

* + - умышленное незаконное получение должностным лицом средств в качестве премий, надбавок к заработной плате, пенсий, пособий и других выплат;
	+ - обращение в свою собственность средств по заведомо фиктивным трудовым соглашениям или иным договорам под видом заработной платы за работу или услуги, которые фактически не выполнялись или были выполнены не в полном объеме;
	+ - заведомо незаконное назначение или выплата должностным лицом в корыстных целях денежных средств в качестве различных платежей лицам, не имеющим права на их получение, с последующим их перераспределением между собой;
	+ - создание и присвоение излишков товарно­материальных ценностей, образовавшихся за счет незаконного недовлажения или уменьшения норм расходования сырья и материалов на изготовление продукции (например, завышение процента естественной убыли сырья, нарушение рецептуры изготовления продукции), списание якобы недоброкачественных продуктов на основании фиктивных актов и заключений с последующим завладением имуществом;
	+ - занижение цен при продаже зданий, сооружений, иных активов с последующим присвоением недополученных средств (разницей между официальной и реальной продажей);
	+ - завышение смет и различных затрат при проведении культурно­массовых мероприятий, строительстве объектов и долгостроев, закупке компьютеров, программного обеспечения (завышение стоимости по фактуре);
	+ - составление фиктивной отчетности и имитация различной деятельности по выполнению планов и проектных работ и т.д.

Втретьих, для того, чтобы имело место хищение, необходимо безвозмездное совершение преступления, то есть без полного возмещения его стоимости. Завладение имуществом, вверенного виновному, путем замены его на менее ценное (например, водитель меняет 4 новых колеса с закрепленной за ним легковой автомашины на старые, с изношенными покрышками) также будет образовывать хищение в размере стоимости похищенного имущества. Такой же подход применяется и в случае получения имущества по заниженным ценам. Однако если хищение не было связано с безвозмездным завладением имущества (например, сокрытие путем запутывания учета недостачи, образовавшейся в результате служебной халатности, временное пользование имуществом без намерения обратить его в свою собственность, расходование товарно­материальных ценностей не по назначению и т.п.), то это не образует состава хищения в одной из его форм. Безвозмездность предполагает приобретение тех или иных материальных благ без оплаты их стоимости или реальной компенсации в иной форме. Например, если лицо изъяло с рабочего места телефонный аппарат красного цвета, подходящий к интерьеру квартиры, и заменило его на такой же аппарат синего цвета, то признаки хищения отсутствуют. Однако если взамен изъятого телефонного аппарата предоставлен менее ценный (или неработающий), то тогда можно говорить о хищении.

По указанным основаниям также не будет являться хищением получение заработной платы за подставное лицо, если эти обязанности (фактическую работу) по должности выполнялись самим виновным. Подобного рода действия должностного лица при наличии соответствующих признаков могут образовывать состав злоупотребления властью или служебными полномочиями (ст. 424 УК) либо же повлечь наложение на нарушителя мер дисциплинарного взыскания.

В-четвертых, хищение должно быть противоправным. Это означает, что перевод имущества в фактическое обладание виновного осуществляется без каких­либо оснований для этого и без согласия собственника имущества.

В-пятых, хищение всегда совершается умышленно. В данном случае субъективная сторона хищения характеризуется прямым умыслом и корыстной целью, общее содержание которых состоит в следующем:

* + - лицо сознает, что завладевает имуществом или приобретает право на имущество, совершая действия, не соответствующие его обязанностям;
	+ - виновный предвидит неизбежность причинения своими действиями прямого имущественного ущерба в виде уменьшения имущества организации;
	+ - лицо желает извлечь имущественную выгоду или обогатить других лиц за чужой счет.

Корыстную цель можно определить как извлечение имущественной (материальной) выгоды для себя или других лиц. Вместе с тем от хищения следует отличать случаи, когда лицо, изымая или обращая в свою пользу или пользу других лиц чужое имущество, действовало в целях осуществления своего действительного или предполагаемого права на это имущество (например, лицо присвоило вверенное ему имущество в целях обеспечения долгового обязательства, не исполненного собственником имущества).

О наличии корыстной цели можно говорить и тогда, когда лицо совершает хищение в пользу иных лиц, в судьбе которых оно заинтересовано (родственников, знакомых, сожителей, друзей и т.д.). Здесь виновный либо намеревается извлечь материальную выгоду путем последующего получения определенной части переданного имущества от третьих лиц, либо его корыстные устремления удовлетворяются незаконным обо­гащением таких лиц (виновное лицо может находиться с этими лицами в имущественных отношениях, например, быть их должником, нанимателем или же быть просто заинтересованным в их судьбе и материальном благополучии). В данном случае субъект не желает расходовать свои личные средства, а делает это за счет чужого имущества. Корыстные побуждения могут выражаться не только в стремлении к незаконному приумножению имеющегося имущества, но и в его сбережении.

Довольно часто материальные ценности расходуются на организацию банкетов, "товарищеских ужинов" и т.п. Так, если директор столовой систематически бесплатно кормит и поит своих знакомых, вышестоящих руководителей и контролирующих лиц, он распоряжается вверенными ему средствами (или находящимися в ведении) как своими собственными. Делает он это потому, что надеется на хорошее отношение к нему данных лиц, стремится сохранить с ними определенные лояльные отношения. Однако квалификация рассматриваемых действий по ст. 210 УК не всегда бесспорна. Подобные случаи имеют несколько вариантов квалификации; чаще всего судебная практика исходит из того, что:

* + - хищение отсутствует, когда происходит израсходование имущества на проведение различного рода банкетов, встреч, юбилеев в общественных целях;
	+ - хищение присутствует, когда лицо расходует вверенные ему средства на оплату устраиваемых им лично или близкими ему лицами банкетов, встреч, юбилеев.

Согласно п. 15 постановления Пленума Верховного Суда Республики Беларусь от 21.12.2001 № 15 "О применении судами уголовного законодательства по делам о хищениях имущества") расходование денег на устройство банкетов, приемов и т.п. не образует состава преступления, предусмотренного ст. 210 УК.

Важно также отметить, что привлечение лица к ответственности зависит от стоимости похищенного. Не подлежит уголовной ответственности лицо, совершившее хищение имущества юридического лица путем кражи, мошенничества, злоупотребления служебными полномочиями, присвоения или растраты в сумме, не превышающей десятикратного размера базовой величины на день совершения деяния, за исключением хищения ордена, медали, нагрудного знака к почетному званию Республики Беларусь или СССР. Лицо, совершившее хищение в сумме, не превышающей 10 базовых величин, должно привлекаться к административной ответственности за мелкое хищение. Однако если хищение имущества юридического лица совершено путем грабежа, разбоя, вымогательства или с использованием компьютерной техники, то оно не признается мелким и ответственность наступает за хищение независимо от размера.

Действия нанимателя при обнаружении хищения имущества

При обнаружении хищения нанимателю необходимо принять ряд мер в следующей последовательности:

* + - получить письменное объяснение у лица, совершившего хищение (отказ лица дать объяснение должен быть зафиксирован в виде акта и заверен подписью должностного лица и присутствующих при этом свидетелей);
	+ - составить акт об изъятии (завладении) лицом имущества, в котором должны быть отражены обстоятельства совершения данного деяния, место, время, имущество, которое лицо намеревалось похитить, применяемый им способ, фамилия, имя, отчество лица, совершившего хищение, и другие сведения;
	+ - сообщить о произошедшем в органы внутренних дел или прокуратуру (любое устное сообщение должно быть впоследствии продублировано в письменной форме);
	+ - принять меры по обеспечению сохранности документов, подтверждающих факт хищения имущества (например, если преступление совершено путем присвоения имущества), истребовать объяснительные записки очевидцев, имеющиеся фото, видеосъемки и т.д.

Правда, при выявлении признаков совершенного хищения нанимателю не следует злоупотреблять своим положением и проводить явно незаконные действия в отношении своих подчиненных. Наниматель, подозревая сотрудника в совершении хищения, может предложить ему самостоятельно показать имеющиеся у него вещи или предметы, находящиеся при нем, но никак не по своей инициативе проводить "обыск". Проводить досмотр вещей, находящихся при лице, предположительно совершившем хищение, имеют право только сотрудники органов внутренних дел.

Согласно ч. 3 ст. 49 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее - ТК) работника, совершившего хищение имущества, наниматель имеет право отстранить от работы до вступления в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Исходя из содержания ч. 3 ст. 49 ТК можно сделать вывод, что у нанимателя возникает такое право только в случае, когда работник был задержан:

* + - в момент совершения хищения имущества нанимателя;
	+ - по месту работы, то есть на территории, на которой осуществляется производственная или иная деятельность нанимателя.

На практике имеют место случаи, когда сотрудники органов внутренних дел задерживают работников в момент совершения ими хищения. В таких ситуациях наниматель обязан отстранить работников от работы по требованию уполномоченных государственных органов (ч. 1 ст. 49 ТК). Наниматель не может производить отстранение от работы, если материалы по факту совершения кражи не переданы в вышеуказанные органы, как этого требует ч. 3 ст. 49 ТК.

Факт задержания в момент совершения кражи должен быть подтвержден соответствующими документами, в частности протоколом, составленным сотрудниками органов внутренних дел. Одновременно с отстранением от работы наниматель должен передать материалы в соответствующие правоохранительные органы длярешения вопроса о привлечении виновного к уголовной или административной ответственности. Отстранение от работы оформляется приказом, в котором указываются основание отстранения и срок. За период отстранения заработная плата не начисляется. Исходя из требований законодательства факт хищения должен быть установлен соответствующими правоохранительными органами. Если этими органами не будет установлена виновность работника в совершении хищения, то он может оспорить отстранение от работы с возложением на нанимателя ответственности за незаконное отстранение.

Кроме того, необходимо иметь в виду, что факты совершения хищений в организации могут быть выявлены при инвентаризации, ревизии или аудиторской проверке. При направлении в данном случае заявления о возбуждении уголовного дела материалы должны содержать:

* + - заявление или письмо о факте недостачи;
	+ - акт ревизии или инвентаризации со сличительной ведомостью, подписанной надлежащими лицами;
	+ - выводы по результатам ревизии (инвентаризации);
	+ - копии документов, подтверждающие факты, изложенные в акте ревизии;
	+ - объяснения ревизуемых и других лиц по причинам возникновения недостачи;
	+ - заключение ревизора по этим объяснениям, приказ о назначении материально ответственного лица (копию договора о материальной ответственности);
	+ - справку о получении заработной платы по месяцам с указанием всех удержаний.

Проведение служебногорасследования. Важное значение при обнаружении хищения имущества в организации имеет факт проведения служебной проверки. В случае выявления хищений, недостач, порчи товароматериальных ценностей, при обнаружении фактов неоприходования излишков, списания сверх установленных норм убыли товаров, а также в других случаях необеспечения сохранности имущества в организации в 5дневный срок должно быть проведено служебное расследование в целях установления виновных лиц, возмещения причиненного ущерба, выявления и устранения условий для совершения хищений. Основаниями для проведения служебного расследования являются: задержание с поличным, результаты инвентаризаций и ревизий, данные, содержащиеся в материалах претензионных и судебных дел, и др.

Служебное расследование проводится комиссией, назначаемой приказом руководителя, в состав которой включаются: заместитель руководителя организации (председатель), главный бухгалтер, юрисконсульт, работник контрольноревизионной службы (если имеется), представители профсоюзного комитета и другие лица. По результатам служебного расследования комиссия составляет акт и представляет его на утверждение руководителю организации вместе с конкретными предложениями о привлечении к ответственности виновных лиц, возмещении материального ущерба и устранении условий для совершения хищений. К акту приобщаются все материалы служебного расследования.

В случаях, когда имеется основание для привлечения виновных лиц к уголовной ответственности по результатам ревизий, соответствующие материалы направляются в установленном порядке следственным органам. При этом одновременно должен быть поставлен вопрос о принятии мер к обеспечению гражданских исков, а руководителю организации необходимо предъявить к виновным лицам гражданские иски о возмещении причиненного ущерба. В случаях, когда причинен материальный ущерб, но действия виновных лиц в уголовном порядке не рассматриваются или уголовное дело прекращено, руководителю организации следует предъявить иск к лицам, виновным в причиненном ущербе.

Увольнение виновного в хищении. Пунктом 8 ст. 42 ТК предусмотрено расторжение трудового договора по инициативе нанимателя в случае совершения работником по месту работы хищения имущества нанимателя, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, в компетенцию которого входит наложение административного взыскания. Для увольнения по указанной статье нанимателям необходимо учитывать следующее.

Во­первых, работник и наниматель должны состоять в трудовых отношениях, причем срок заключенного трудового договора значения не имеет. Во­вторых, условием увольнения по п. 8 ст. 42 ТК является совершение работником именно хищения и именно имущества нанимателя. Увольнение возможно за хищение любого имущества, принадлежащего нанимателю, независимо от организационноправовой формы организации. Имуществом нанимателя является имущество, принадлежащее ему на праве собственности, полного хозяйственного ведения, оперативного управления или находящееся у него в соответствии с заключенными гражданскоправовыми договорами. Хотелось бы отметить, что, по нашему мнению, увольнение по п. 8 ст. 42 ТК будет незаконным при совершении работником хищения имущества, не принадлежащего нанимателю, хотя и находящегося на территории предприятия, а также при совершении работником хищения личных вещей других работников. Данные правонарушения не подпадают под сферу действия трудового права, они охватываются общими нормами административного, гражданского или уголовного права.

Для применения п. 8 ст. 42 ТК правовое значение должно иметь установление факта хищения, а не назначение работнику соответствующими органами административного или уголовного преследования наказания за совершенное им противоправное деяние. Увольнение работника должно происходить только на основании приговора об осуждении лица за хищение имущества или постановления компетентного органа о наложении на него за это деяние мер административного взыскания. Даже при очевидности факта хищения имущества наниматель не вправе уволить работника по п. 8 ст. 42 ТК, если вина не установлена соответствующим решением компетентного органа. Вместе с тем достаточно часто наниматель сам устанавливает факт хищения имущества и увольняет работника по п. 8 ст. 42 ТК. В этом случае, если работник подаст иск о восстановлении на работе, суд вынужден будет принять решение в пользу истца даже при достоверных доказательствах, представленных ответчиком.

Для применения к работнику такой меры дисциплинарного взыскания, как увольнение, по указанному основанию не имеет значения размер похищенного. Поэтому увольнение может иметь место как за мелкое хищение, влекущее ответственность в административном порядке, так и за уголовно наказуемое деяние. Увольнение может быть произведено за однократный случай совершения хищения имущества нанимателя.

Третьим обязательным условием для увольнения по данной статье является вступление в законную силу приговора суда или постановления органа, в компетенцию которого входит наложение мер административного взыскания. Приговор суда, если он не обжалован и не опротестован в кассационном порядке, вступает в законную силу по истечении 10 дней, предусмотренных на его обжалование. Если приговор обжалован или опротестован в кассационном порядке, он вступает в силу после рассмотрения дела кассационной инстанцией. В случае если кассационная инстанция отменяет приговор суда и дело направляет на новое рассмотрение, в результате которого в отношении работника выносится оправдательный приговор, работник подлежит восстановлению на работе.

Нередко на практике возникает вопрос: вправе ли работник в случае вынесения в отношении его оправдательного приговора потребовать от нанимателя оплаты утраченного заработка за период отстранения? Согласно ст. 460 Уголовно­процессуального кодекса Республики Беларусь вред, причиненный гражданину в результате временного отстранения от должности, возмещается государством в полном объеме независимо от вины дознавателя, органа дознания, прокурора или суда.

Поскольку увольнение по п. 8 ст. 42 ТК является одной из мер дисциплинарного взыскания, оно должно произойти не позднее месяца со дня вступления в законную силу приговора суда либо со дня принятия решения о наложении административного взыскания. Вместе с тем отдельные наниматели нарушают указанную норму, допуская неправильное применение срока наложения дисциплинарного взыскания. Указанный срок наниматели исчисляют с момента получения копии приговора суда или постановления о наложении административного взыскания, что влечет за собой признание судом такого увольнения незаконным. При увольнении работника по п. 8 ст. 42 ТК на нанимателе лежит обязанность предварительно, но не позднее чем за 2 недели, уведомить соответствующий профсоюз (ст. 46 ТК).

В заключение отметим, что личностные стереотипы - наиболее сложно корректируемая область в борьбе с воровством. Например, всем известна поговорка времен социализма: "Мы не воруем, мы возмещаем ущерб, причиненный нам государством". Можно сказать, что в наше время она переживает второе рождение. Кроме того, известно, что большинство таких преступлений совершается "по случаю", то есть работник, изначально не планировавший совершать хищение, воспользовался представившимся моментом. С данными ситуациями сложно бороться. Нанимателям можно лишь посоветовать для пресечения хищений активно использовать все дозволенные законодательством методы, в том числе и такие как: предварительное тестирование при приеме на работу, система коллективной и индивидуальной материальной ответственности, а также всеобъемлющий контроль.

**СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Республики Беларусь 1994 года. Принята на республиканском референдуме 24 ноября 1996 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996г. и 17 октября 2004г.) Минск «Беларусь» 2004г.
2. Уголовный кодекс Республики Беларусь. Принят Палатой представителей 2 июня 1999 года. Одобрен Советом Республики 24 июня 1999 года / Обзорная статья А. В. Баркова. - Мн.: Амалфея, 1999. - 320с.
3. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь 10 апреля 1992 г. № 2 «О судебной практике по делам о незаконном ношении, хранении, приобретении, изготовлении или сбыте оружия и взрывчатых веществ, хищении огнестрельного оружия, боевых припасов или взрывчатых веществ» (в ред. постановления Пленума Верховного Суда от 19.06.1997 № 8) // Сборник действующих постановлений Пленума Верховного Суда Республики Беларусь, постановлений и определений кассационной и надзорной судебных инстанций за 1994-1998 г.г. и обзоров судебной практики / Сост. Н.А. Бабий. – Мн.: Тесей, 2000. – 464 с. (Судебная практика по уголовным делам). – с. 133-137; Судовы веснiк. – № 3. – 1997г.
4. Постановление Пленума Верховного Суда Республики Беларусь 17 сентября 1993 г. № 7 «О судебной практике по делам о посягательстве на жизнь, здоровье и достоинство работников милиции, народных дружинников, военнослужащих или иных лиц в связи с выполнением ими служебных обязанностей или общественного долга по охране общественного порядка» // Судовы веснiк. – № 4. – 1993 г.; Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь. – № 39 – 24 апреля 2001 г. – 6/280.
5. Бабий Н. А. Уголовное право Республики Беларусь. Особенная часть: Конспект лекций. – Мн.: «Тесей», 2000. – 452с.
6. Уголовное право Республики Беларусь. Особенная часть: Учебное пособие / Н.Ф. Ахраменка, Н. А. Бабий, В. В. Борода и другие.; Под ред. Н. А. Бабия, И.О. Грунтова - Мн.: Новое знание, 2002. - 912с.
7. Уголовное право Республики Беларусь. Особенная часть. Мн.: 2001.
8. Уголовное право. Особенная часть. Учебник для вузов. Ответственные редакторы: И. Я. Казаченко, Г. П. Новоселов. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА. М, 2000. – 768с.