**Звільнення з роботи за вчинення за місцем роботи розкрадання(в тому числі дрібного) майна власника**

**Зміст**

* 1. Нормативна база
* 2. Підстави звільнення з роботи
* 3.Порядок звільнення
* 4.Приклад наказу про звільнення
* 5. Обмеження щодо звільнення
* 6. Оскарження працівником наказу про звільнення з роботи за вчинення розкрадання майна власника

**Нормативна база**

* Конституція України

<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

* Кодекс законів про працю України <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
* Кодекс України про адміністративні правопорушення <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/80731-10/page>
* Кримінальний кодекс України <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2341-14>
* Кримінальний процесуальний кодекс України <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/4651-17>
* Цивільний кодекс України <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/435-15>
* Податковий кодекс України <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17/page50?text=%EC%B3%ED%B3%EC%F3%EC>
* Постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>

**Підстави звільнення з роботи**

Пункт 8 статті 40 КЗпП дає роботодавцеві право звільнити працівника у разі скоєння ним за місцем роботи розкрадання майна роботодавця. Форма власності та розмір украденого, а також як саме вчинено розкрадання, при цьому не мають значення. Звільнення можливе і коли скоєно дрібне розкрадання. Факт розкрадання, як підстава для звільнення, повинен визначатися такими умовами: а) розкрадання повинно бути вчинене за місцем роботи працівника, тобто в організації, з якою працівник перебуває в трудових відносинах, чи в організації, в якій він виконує роботу на підставі цих трудових відносин; б) факт розкрадання повинно бути встановлено вироком суду, що набрав законної сили, або постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Викрадення чужого майна може бути здійснене шляхом крадіжки, шахрайства, привласнення чи розтрати. Для притягнення до відповідальності визначається розмір завданих збитків внаслідок вчинення розкрадання, який і визначить вид відповідальності, до якої буде притягнутий працівник. Загалом за розкрадання майна власника працівник може бути притягнений до дисциплінарної, матеріальної, адміністративної або кримінальної відповідальності.

Відповідно до ч.2 ст. 51 Кодексу України про адміністративні правопорушення, викрадення чужого майна вважається дрібним, якщо вартість такого майна на момент вчинення правопорушення не перевищує 0,2 неоподаткованого мінімуму доходів громадян. Розмір неоподаткованого мінімуму в даному випадку дорівнює розміру податкової соціальної пільги, визначеної пунктом 5 підрозділу 1 розділу ХХ Податкового кодексу України, для відповідного року.

У разі, якщо вартість викраденого майна перевищує вказану суму, настає кримінальна відповідальність. Такий факт необхідно першочергово зафіксувати, найкраще шляхом виклику поліції, яка складе відповідний протокол. Після чого в порядку ст.224 КПК України, факт розкрадання/крадіжки протягом 24 годин вноситься до Єдиного реєстру досудових розслідувань (далі – "ЄРДР") та заявнику (підприємству) видається копія витягу про внесення відомостей до ЄРДР та про початок досудового розслідування даного факту.

У тому випадку, якщо факт крадіжки/розкрадання зафіксовано поліцією, питанням притягнення до кримінальної відповідальності буде займатись орган досудового розслідування в порядку, визначеному Кримінальним процесуальним кодексом України.

 Щодо працівника, який вчинив дрібне розкрадання, складають протокол про адміністративне правопорушення. Статтею 255 КУпАП передбачено, що протоколи про адміністративні правопорушення за вчинення дрібного розкрадання мають право складати уповноважені на те службові особи органів внутрішніх справ (п. 1 ст. 255 КУпАП) та безпосередньо власник підприємства або уповноважений ним орган (п. 3 ст. 255 КУпАП). Такий протокол з усіма матеріалами (поясненнями, письмовими свідченнями свідків, протоколом про особистий огляд і огляд речей, накладною чи іншим документом, що свідчить про передачу власникові викраденого майна, тощо) направляється до районного суду. Відповідно до статті 221 КУпАП адміністративні справи про дрібне розкрадання розглядають судді районних, районних у місті, міських чи міськрайонних судів. Постанова районного, районного у місті, міського чи міськрайонного суду (судді) про накладення адміністративного стягнення згідно зі статтею 287 КУпАП , копію якої відповідно до статті 286 КУпАП направляють роботодавцеві, є для нього підставою для розірвання трудового договору з працівником, який учинив дрібне розкрадання, відповідно до пункту 8 статті 40 КЗпП.

**Порядок звільнення**

Звільнення можливе незалежно від того, чи застосовувалися раніше до працівника заходи дисциплінарного стягнення чи громадського впливу, а також, у робочий чи неробочий час вчинено розкрадання. Міра покарання не має значення для вирішення питання про звільнення працівника. Тобто необов’язково, щоб працівника було засуджено до такої міри покарання, що перешкоджає йому виконувати обумовлену трудовим договором роботу, як це передбачено пунктом 7 статті 36 КЗпП. Вирок чи постанова підтверджує факт розкрадання, і саме наявність цього факту є підставою для розірвання трудового договору.

**Приклад наказу про звільнення**

**ЗАКРИТЕ АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «ПЕРФЕКТ»**

**НАКАЗ 21.05.2018**

**м. Хмельницький № ----**

**Про звільнення Календаря А. М.**

Календаря Альбіна Мирославовича, прибиральника території підприємства, 8 березня 2018 року о 17.00 затримав на контрольно-пропускному пункті підприємства сторож підприємства під час спроби винести з території підприємства 3 літрів олії на суму 84 грн. 00 коп. Протокол про адміністративне правопорушення з усіма матеріалами передано на розгляд до Хмельницького міськрайонного суду, яким установлено факт дрібного розкрадання олії Календарьом Альбіном Мирославовичем зі складу готової продукції та винесено постанову про притягнення Календаря Альбіна Мирославовича до адміністративної відповідальності .

На підставі викладеного, керуючись п. 8 ст. 40 КЗпП України,

**НАКАЗУЮ:**

1. Календаря Альбіна Мирославовича, прибиральника території підприємства, звільнити, 21 травня 2018 року за вчинення за місцем роботи дрібного розкрадання майна підприємства, п. 8 ст. 40 КЗпП України.

2. Бухгалтерії провести з Календарьом А.М. повний розрахунок відповідно до чинного законодавства.

Підстава: постанова Хмельницького міськрайонного суду № 3-111/33 від 20 квітня 2018 року про притягнення Календаря А.М. до адміністративної відповідальності і накладення адміністративного стягнення — штрафу.

Директор О.П.Козак

У трудовій книжці роблять запис про звільнення: Звільнено у зв’язку з вчиненням за місцем роботи розкрадання майна власника, п. 8 ст. 40 КЗпП.

**Обмеження щодо звільнення**

Частиною третьою статті 40 КЗпП встановлено обмеження щодо розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Зокрема, не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за п. 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Також за розкрадання майна власник не вправі звільнити деякі категорії працівників: вагітних жінок; жінок, які мають дітей віком до 3-х років (якщо дитина потребує домашнього догляду за медичним висновком —до 6-ти років) і одиноких матерів із дитиною віком до 14 років або дитиною-інвалідом ( ст.184 КЗпПУ). Відповідно до ст.43-1 КЗпП допускається звільнення працівника , який вчинив за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібне) майна власника без згоди органу профспілки.