

Электронный журнал



Компания / Внутренние расследования

## **У компании претензии к сотруднику. Как провести расследование**

**Мария Гнутова**

старший консультант трудовой практики юридической фирмы АЛРУД

**Анастасия Тропынина**

старший специалист трудовой практики юридической фирмы АЛРУД

**Чем поможет:** найти виновного работника и привлечь его к ответственности.

Чтобы привлечь сотрудника к ответственности за проступок, нужны доказательства. ТК не прописывает процедуру проведения расследования и сбора доказательств. Читайте, как это сделать и не нарушить закон.

## **Как проводить расследование**

Чтобы провести внутреннее расследование, используйте алгоритм из восьми шагов.

**Определите предмет расследования.**

Например, проверьте, как соблюдается положение о проведении тендеров и выборе поставщиков или охраняется конфиденциальная информация компании.

### **Составьте список лиц для включения в комиссию по проведению расследования.**

Рекомендуется включать в состав комиссии работников, которые занимаются предметом расследования. Например, если расследуете нарушение в сфере информационных технологий, привлечите IT-специалистов, которые разбираются в соответствующих IT-ресурсах. Лучше включать в состав комиссии доверенных лиц, которые не разгласят информацию и не навредят проверке. Полезна помощь и сторонних консультантов для независимой оценки фактов, например юристов или финансистов.

### **Издайте приказ о проведении расследования.**

Приказ подписывается лицом, которое полномочно подписывать такие приказы, например директором компании. В приказе определите предмет расследования, сроки проведения, назначьте членов комиссии и установите их полномочия.

Если расследуете финансовые вопросы, например дачу взятки или хищение, прямо укажите в приказе, что комиссия будет проводить «проверку финансово-хозяйственной деятельности компании». Это позволит увеличить срок давности для привлечения нарушителей к дисциплинарной ответственности.

---

**193 ТК** [Ч. 4 ст. 193 ТК РФ](#)

**243 ТК** [П. 7 ст. 243 ТК РФ](#)

---

По общему правилу он составляет шесть месяцев со дня проступка, а при проверке финансово-хозяйственной деятельности — два года.<sup>193 ТК</sup> Укажите в документе, что расследование и его результаты — конфиденциальная информация. Упомянуть об ответственности за разглашение не нужно, так как это напрямую следует из ТК РФ.<sup>243 ТК</sup>

Не перечисляйте в приказе интервьюируемых работников и третьих лиц, так как в процессе интервью список может изменяться. И если список уже установлен приказом, потребуется принять еще один документ для уточнения.

---

**68 ТК** [Ч. 3 ст. 68 ТК РФ](#)

---

Ознакомьте с приказом членов комиссии. Документ не относится к локальным актам, которые связаны с трудовой деятельностью. Поэтому работодатель не обязан знакомить с приказом работника, в отношении которого ведется расследование.<sup>68 ТК</sup>

### **Соберите и проанализируйте материалы.**

Сделайте это до проведения интервью. Детально изучите внутренние документы компании, локальные нормативные акты и иные материалы, которые относятся к предмету расследования.

Чтобы изучать документы, которые содержат персональные данные работников, предварительно получите их согласие на обработку. Согласие можно получить либо до начала интервью, либо во время его проведения. Формулировка о согласии на обработку для проведения расследования может быть в локальном акте.

---

**88 ТК** [Абз. 2 ч. 1 ст. 88 ТК РФ](#)

---

Но от работника все равно потребуется согласие на передачу персональных данных третьим лицам, если для расследования привлекаются сторонние консультанты. Работодатель обязан получить такое согласие.<sup>88 ТК</sup>

---

**13.11 КоАП** [Ч. 2 ст. 13.11 КоАП РФ](#)

---

В ином случае компанию могут оштрафовать на сумму до 75 тыс. рублей за нарушение законодательства.<sup>13.11 КоАП</sup>

### **Определите, с кем будет проводиться интервью.**

Опросить нужно всех работников, которые располагают полезной информацией для цели расследования. Например, если предмет расследования — финансовые операции, задайте вопросы сотруднику бухгалтерии или финансового отдела.

Иногда полезно провести интервью с потенциальными виновниками, а иногда наоборот, так как есть риск, что они запаникуют и оформят больничный. Или уничтожат данные, которые подтверждают их вину.

Примите меры для защиты информации до конца расследования. Сделайте резервные копии данных или ограничьте доступ к программам. При этом ограничение доступа не должно привести к тому, что работник не сможет выполнять свои прямые обязанности.

---

## 72.2 ТК [Ст. 72.2 ТК РФ](#)

---

Временно перевести предполагаемого виновника на другую работу или оформить простой по вине работодателя не получится.<sup>72.2 ТК</sup> Такие действия нужно обосновать, и в итоге они могут навредить компании. Более безопасно на время проверки выдать работнику служебное задание в рамках его трудовой функции, для которого не требуется использовать внутренние системы и базы данных.

### **Подготовьте вопросы.**

До начала интервью составьте перечень вопросов. Задавайте вопросы так, чтобы получить на них максимально детальный ответ.

Есть два типа вопросов: общие и предметные. К общим относятся вопросы в отношении работника, его роли и функции в компании, порядке взаимодействия с другими отделами. Предметные раскрывают суть расследования. Если оно связано с использованием IT-ресурсов, можно спросить:

- работаете ли вы из дома; если да, как подключаетесь к IT-системам;
- используете ли в работе личный компьютер или свое программное обеспечение;
- используете ли карты памяти, переносите ли на них данные;
- передавали ли свой логин и пароль от рабочего компьютера третьим лицам;
- где храните свой логин и пароль и т. д.

### **Проведите интервью.**

Во время интервью или сразу после него составьте протокол. Протокол подписывают и те, кто берет интервью, и те, кто его дает.

Проводите опрос в присутствии минимум двух свидетелей. С согласия интервьюируемого можно вести аудио- или видеосъемку.

Можно попросить работника ответить на вопросы письменно. Отказ от письменных либо устных ответов оформите актом в присутствии минимум двух свидетелей.

Привлечь к ответственности за отказ от интервью не получится, даже если обязанность проходить его есть в локальном акте. Исключение — случаи, которые связаны с охраной труда. Например, работник не сообщил об известной ему информации, которая влияет на безопасность людей и производства. Но в рамках внутреннего расследования такие инциденты обычно не рассматривают.

### **Проанализируйте факты и оформите результаты расследования.**

Комиссия анализирует факты, которые выявлены в ходе расследования, и устанавливает, были ли нарушения и кто их допустил. После анализа составляется отчет, который подписывается всеми членами комиссии.

Чем формальнее цель расследования, тем формальнее должен быть отчет, то есть каждый факт должен быть подтвержден документально.

### **Удастся ли оспорить результаты внутреннего расследования**

В судебной практике мало случаев, когда работник оспаривал результаты внутренних расследований. Суд чаще всего встает на сторону работодателя. Например, работник обратился в суд с иском о признании незаконным бездействия работодателя. Компания не представила материалы внутреннего расследования. Работник ссылался на то, что в материалах содержится информация, которая затрагивает его профессиональную репутацию. Суд отказал в удовлетворении иска на основании того, что компания не обязана представлять работнику материалы внутреннего расследования ([апелляционное определение Московского городского суда от 28.04.16 по делу № 33-10-10445/2016](#)).

## **Как использовать результаты внутреннего расследования**

Результаты внутреннего расследования можно использовать в трех целях. Выбирайте наиболее подходящую.

---

**193 ТК-1** [Ч. 1 ст. 193 ТК РФ](#)

**33** [Апелляционное определение Краснодарского краевого суда от 26.11.15 по делу № 33–27311/2015](#)

---

### **Привлечь работника к дисциплинарной ответственности.**

После расследования запросите у работника письменное объяснение<sup>193 ТК-1</sup> и выполните остальную процедуру, которая установлена для дисциплинарных взысканий в ТК. Если ее нарушить, работник сумеет оспорить взыскание в суде.<sup>33</sup>

### **Привлечь работника к уголовной ответственности.**

Это менее распространенная цель, так как не каждый работодатель готов выносить конфликт на всеобщее обозрение. Здесь есть и репутационные риски. Кроме того, не любое нарушение может квалифицироваться как преступление.

---

**159 УК [Ч. 3 ст. 159 УК РФ](#)**

---

Чаще всего привлекают к уголовной ответственности за мошенничество с использованием служебного положения.<sup>159 УК</sup> Например, работнику для возмещения расходов в командировках предоставили банковскую карту, прикрепленную к счету работодателя. А работник оплатил ею покупку швейцарских часов.

### **Улучшить внутренние системы компании.**

Эта цель, как правило, появляется уже после проведения расследования. Например, изначально хотели установить нарушение и выявить виновных. Но результат не получили, так как обязанности «виновных» никак не регламентировались.

Например, крупная европейская компания двадцать лет назад уполномочила российского гражданина открыть юридическое лицо в России и стать его миноритарным участником для регистрации общества.

Бизнес в России не приносил компании прибыли. За это время в ней сменился менеджмент, и новые руководители заинтересовались, почему компании не удалось укрепить свою позицию на российском рынке.

Расследование показало, что все это время гражданин использовал свою компанию для развития собственного бизнеса.

Но собрать удалось лишь косвенные факты, так как он удалил все данные и уничтожил большую часть документов после того, как иностранный менеджмент начал задавать ему вопросы.

Выяснилось, что в российском юридическом лице не было локальных нормативных актов, которые регулировали вопросы мониторинга деятельности работников, не было режима коммерческой тайны.

Уже после расследования работодатель понимает, какие меры стоит предпринять для защиты своих интересов и информации. Например, запретить копировать любую информацию с рабочих компьютеров.

Встречаются случаи, когда удается установить реальные нарушения и раскрыть серые схемы. Такой результат возможен в расследованиях, которые связаны с утратой материальных ценностей, так как есть возможность оценить ущерб.

Кроме того, в организациях успешно расследуются проступки, которые связаны с интеллектуальной собственностью компании.

Например, работник перед увольнением скачивает исходный код продукта компании с уникальными алгоритмами и в будущем переходит работать к конкуренту. В этом случае можно и оценить причиненный ущерб, и идентифицировать скаченный уникальный код продукта.

---

[Скачать образец в формате docx](#)

---

**ПРИКАЗ № \_\_**  
**о проведении внутреннего расследования**

г. Москва

«\_\_» ноября 2017 г.

В соответствии с решением компании «Лайт Энтертейнмент» (далее — Компания) о проведении внутреннего расследования в Московском филиале Компании, инн 000000000000, с местом нахождения по адресу: Российская Федерация, 000000, г. Москва, улица, дом (далее — Московский филиал)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Провести внутреннее расследование (далее — Расследование) в Московском филиале на предмет правомерности использования программного обеспечения Компании и Московского филиала. В ходе Расследования осуществлять все необходимые действия, направленные на установление фактов в том числе, но не ограничиваясь перечисленным:

1.1 Изучать все необходимые документы, связанные с деятельностью Московского филиала, получать копии данных документов, в том числе в надлежаще заверенной форме;

1.2. Проводить интервью с работниками Московского филиала, а также получать письменные и/или устные объяснения от работников Московского филиала;

1.3. Получать документы и информацию от третьих лиц (включая контрагентов, аудиторов, представителей государственных органов, бывших работников Московского филиала и др.);

2. Поручить проведение Расследования Рабочей группе, состоящей из следующих членов:

Иванов Иван Иванович;

Петров Петр Петрович;

Михайлов Михаил Михайлович;

Владимиров Владимир Владимирович

(далее совместно — Члены Рабочей группы);

3. Уполномочить Членов Рабочей группы собирать все служебные документы и корреспонденцию на материальных носителях и в электронной форме, которые находятся в наличии или в распоряжении работников Московского филиала (совместно — Собранная информация), и обрабатывать Собранную информацию в соответствии с Федеральным законом «О персональных данных» в целях проведения Расследования;

4. На время проведения Расследования все работники Московского филиала должны сохранять и не должны выбрасывать и уничтожать никакие документы или иную информацию, относящиеся к деятельности Компании и Московского филиала;

5. Членам Рабочей группы и работникам Московского филиала сохранять конфиденциальность всей и любой информации о Расследовании;

6. Утвердить форму Письменного согласия на обработку персональных данных (Приложение №1 к настоящему приказу);

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Компания «Лайт Энтертейнмент»

Директор Московского филиала



Иванов Иван Иванович