

Надлежащее документальное оформление отсутствия работника на рабочем месте – залог долгой и безопасной работы руководства предприятия

В настоящее время экономика Украины представляет собой рыночную модель экономики со свободой предпринимательской деятельности, многообразием форм собственности и форм ведения хозяйственной деятельности (с созданием юридического лица и без такового и т.п.). При этом внешний контроль со стороны государства за соблюдением действующего законодательства (в данном случае, трудового) при ведении такой деятельности минимизируется. Ослабление внешнего контроля влечет за собой и ослабление внутреннего контроля со стороны руководства предприятия, последствием чего является увеличение количества и тяжести нарушений, допускаемых при ведении документооборота предприятия.

При этом с учетом сложившейся на данный период активности экономики Украины, многочисленности субъектов хозяйствования, разнообразия их организационно-правовых форм, надлежащему оформлению трудовых отношений работодателя и наемного работника уделяется второстепенное внимание. В частности, это касается и **надлежащего оформления отсутствия работника на рабочем месте по уважительным причинам**.

Так, руководители предприятий поверхностно вникают в причины отсутствия работника на рабочем месте, ограничиваясь формальным подходом. А зря...

Например, работник отсутствовал на работе десять дней и по выходу предоставляет листок нетрудоспособности за этот период, ссылаясь на отсутствие на работе по уважительной причине – якобы в связи с болезнью и необходимостью лечения. Фактически же этот работник в период «нетрудоспособности» находился на отдыхе, в частности, в туристической поездке, в том числе, за пределами Украины.

Казалось бы, в данной ситуации нет никакого повода для беспокойства со стороны руководства предприятия. Однако на самом деле это не так.

В условиях ограничения полномочий контролирующих и правоохранительных органов при проверке предприятий последние начинают искать любые формальные первичные поводы для проведения проверки деятельности предприятия, сбора информации и документов по соответствующему субъекту хозяйствования. И именно **несовпадение** документальной и фактической причин отсутствия работника на предприятии и будет являться таким поводом.

Все дело в том, что формально в действиях **работника, предоставившего подобный листок нетрудоспособности**, усматриваются признаки такого

преступления, как использование поддельного документа, ответственность за которое предусмотрена ч. 3 ст. 358 Уголовного кодекса Украины (далее – УКУ). В действиях же **лица, выдавшего такой листок** – признаки подделки документа, т.е. преступления, предусмотренного ч. 1 ст. 358 УКУ. **Выявить и подтвердить подделку** в данной ситуации не представляет сложности, поскольку каждое пересечение государственной границы физическим лицом фиксируется в единой автоматизированной системе, из которой правоохранительные органы имеют право получить необходимую информацию (исключением может быть только «удачный» нелегальный переход государственной границы).

Соответственно, проведение проверки по такому факту и расследование уголовного дела являются совершенно законными поводами для доступа к информации и документам соответствующего предприятия путем истребования копий документов, проведения выемок, обысков, допросов.

Как видим, в результате из-за такого, казалось бы, формального повода и незначительного, на первый взгляд, нарушения правоохранительные органы получают доступ к информации и документам предприятия, а предприятие и его руководство – непредвиденные проблемы и неопределенность своей дальнейшей судьбы.

Еще более проблемная ситуация - несоответствие формальной и фактической причины отсутствия на работе **руководителя предприятия** в ситуации, аналогичной вышеописанной.

Руководитель является должностным лицом предприятия и, подписывая табель учета рабочего времени, в котором указана причина его отсутствия на рабочем месте, не соответствующая действительности, совершает уже не просто подделку, а **должностной подлог**. Ситуация усугубляется, если согласно табелю учета рабочего времени работник и руководитель во время их фактического отсутствия якобы были на рабочем месте, и им была начислена и выплачена заработная плата за соответствующий период.

В данном случае в действиях работника и руководителя предприятия усматриваются еще и **признаки преступления против собственности**. Поясним.

Работник предприятия, получив заработную плату за период, в котором он фактически не работал, и, соответственно, не имел права на эти деньги, совер-

шает **мошенничество**. Руководитель же, подписавший табель учета рабочего времени, в котором отсутствуют сведения о его фактическом отсутствии, и ведомость о начислении заработной платы, по которой ему начислена заработная плата за период отсутствия, после получения денежных средств может быть привлечен к административной или уголовной ответственности за завладение чужим имуществом. Вид ответственности (административная или уголовная) в данном случае напрямую зависит от размера незаконно полученных денежных средств.

Так, если размер заработной платы, подлежащей выдаче, менее или равен трем необлагаемым минимумам доходов граждан, что по состоянию на ноябрь текущего года составляет 817,5 грн., то наступает административная ответственность, предусмотренная ст. 51 Кодекса Украины об административных правонарушениях за мелкое хищение чужого имущества. За такое хищение виновного могут оштрафовать на сумму от 17 до 255 грн. либо привлечь к исправительным работам на срок до двух месяцев с удержанием 20 % зарплаты, либо же арестовать на 15 суток. Если же незаконно полученная заработная плата превышает указанную сумму (817,5 грн.), то «отдыхающему» придется столкнуться уже с УКУ, а именно, со ст. 190 «Мошенничество» или ст. 191 «Присвоение, растрата имущества либо завладение им путем злоупотребления должностным положением» данного Кодекса. Наказание в этом случае уже более существенное – начиная от штрафа в 510 грн. (минимальное наказание, предусмотренное частями первыми указанных статей) и заканчивая лишением свободы на срок до 12 лет (максимальное наказание по последним, наиболее тяжким, частям этих статей).

Что касается **непосредственно процедуры привлечения к ответственности** (уголовной или административной), то наличия какого-либо специального акта проверки, проведенной уполномоченным органом, законодательство не требует.

В уголовном процессе доказывание осуществляется главным образом документально: ведомостями начисления и получения заработной платы, находящимися в наличии листками нетрудоспособности, информацией организаций-перевозчиков, услугами которых пользовался отсутствовавший работник, информацией о пересечении этим работником границы.

Акты проверок в данном случае – это акты, составленные работниками инспекции по охране труда, и акты ревизий финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Акты инспекции по охране труда выступают первичными документами, поскольку инспекторы имеют полномочия проверять любые предприятия и, соответственно, могут получить и зафиксировать первичную информацию о нарушении.

Акты ревизий составляются, как правило, в ходе досудебного следствия и являются дополнительным

подтверждением выявленного нарушения, лишним доказательством в уголовном деле.

Кроме того, доказательствами в данном случае могут служить и показания соответствующих лиц (работников предприятия, транспортных организаций, лечебных заведений и т.п.).

Формальным поводом к возбуждению уголовного дела при условии нормальных взаимоотношений внутри предприятия, как правило, является выявление самим правоохранительным органом таких фактов. При этом, в большинстве случаев, основанием для работы правоохранительных органов в этом направлении является информация, полученная вследствие ее утечки с предприятия. Причины и источники такой утечки могут быть самыми разными – начиная от элементарной разговорчивости персонала предприятия и заканчивая банальной завистью внутри коллектива и стремлением «насолить» предприятию и его руководству.

В административном процессе, в силу его меньшей регламентации и большей гуманности (в части тяжести наказания и последствий), основное внимание уделяется непосредственно протоколу об административном правонарушении, который составляется органами внутренних дел. Доказательствами служат те же документы, что и применительно к уголовному процессу, однако пояснениям лиц и документам (кроме протокола) в данном случае уделяется гораздо меньше внимания, что связано с несколькими причинами, а именно:

- отсутствием процедуры досудебного разбирательства в том объеме, как это присутствует в уголовном процессе;

- большим количеством административных правонарушений, и, соответственно, таких дел в судах, которые их рассматривают. В свою очередь большее количество дел влечет за собой дефицит времени, выделяемого на рассмотрение каждого такого дела и меньшие возможности по надлежащей защите прав лица, привлекаемого к такой ответственности.

Подводя итоги, **основная рекомендация** в данном случае – стремиться к соблюдению требований закона и правил документооборота в части достоверности информации, вносимой в документы и реквизиты этих документов.

Отсутствие нарушений этих требований и правил – наилучшее средство для предупреждения попыток правоохранительных органов проверить деятельность субъекта хозяйствования.

Кирилл КАЗАК
адвокат
партнер ЮК «КПД Консалтинг»

Належне документальне оформлення відсутності працівника на робочому місці – запорука довгої та безпечної роботи керівництва підприємства

Наразі економіка України є ринковою моделлю економіки зі свободою підприємницької діяльності, різноманітним форм власності та форм ведення господарської діяльності (зі створенням юридичної особи і без такого тощо). При цьому зовнішній контроль з боку держави за дотриманням чинного законодавства (у даному випадку, трудового) при веденні такої діяльності мінімізується. Ослаблення зовнішнього контролю тягне за собою й ослаблення внутрішнього контролю з боку керівництва підприємства, наслідком чого є збільшення кількості і тяжкості порушень, що допускаються при веденні документообігу підприємства.

При цьому з урахуванням активності економіки України, що склалася на даний період, численності суб'єктів господарювання, різноманітності їх організаційно-правових форм, належному оформленню трудових стосунків працедавця і найманого працівника приділяється другорядна увага. Зокрема, це стосується й **належного оформлення відсутності працівника на робочому місці з поважних причин**.

Так, керівники підприємств поверхово розбираються в причинах відсутності працівника на робочому місці, обмежуючись формальним підходом. А дарма...

Наприклад, працівник був відсутній на роботі десять днів і, вийшовши, надає листок непрацездатності за цей період, посилаючись на відсутність на роботі з поважної причини – нібито у зв'язку з хворобою і необхідністю лікування. Фактично ж цей працівник у період «непрацездатності» знаходився на відпочинку, в туристичній поїздці, зокрема, за межами України.

Здавалося б, у даній ситуації немає ніякого приводу для неспокою з боку керівництва підприємства. Проте насправді це не так.

В умовах обмеження повноважень контролюючих і правоохоронних органів при перевірці підприємств останні починають шукати будь-які формальні первинні приводи для проведення перевірки діяльності підприємства, збору інформації і документів по відповідному суб'єкту господарювання. І саме **неспівпадіння** документальної і фактичної причин відсутності працівника на підприємстві і буде таким приводом.

Уся справа в тому, що формально в діях **працівника, що надав подібний листок непраце-**

здатності, убачаються ознаки такого злочину, як використання підробленого документа, відповідальність за яке передбачена ч. 3 ст. 358 Кримінального кодексу України (далі – ККУ). У діях же **особи, яка видала такий листок**, – ознаки підробки документа, тобто злочину, передбаченого ч. 1 ст. 358 ККУ. **Виявити і підтвердити підробку** в даній ситуації не представляє складності, оскільки кожен перетин державного кордону фізичною особою фіксується в єдиній автоматизованій системі, з якої правоохоронні органи мають право отримати необхідну інформацію (винятком може бути тільки «вдалий» нелегальний перехід державного кордону).

Відповідно, проведення перевірки за таким фактом і розслідування кримінальної справи є абсолютно законними приводами для доступу до інформації і документів відповідного підприємства шляхом вилучення копій документів, проведення виїмок, обшуків, допитів.

Як бачимо, у результаті через такий, здавалося б, формальний привід і незначне, на перший погляд, порушення правоохоронні органи дістають доступ до інформації та документів підприємства, а підприємство та його керівництво – непередбачені проблеми і невизначеність своєї подальшої долі.

Ще більш проблемна ситуація - невідповідність формальної та фактичної причини відсутності на роботі **керівника підприємства** в ситуації, аналогічній вищеописаній.

Керівник є посадовою особою підприємства і, підписуючи таблицю обліку робочого часу, в якій вказана причина його відсутності на робочому місці, що не відповідає дійсності, здійснює вже не просто підробку, а **посадову фальсифікацію**. Ситуація ускладнюється, якщо згідно з таблицею обліку робочого часу працівник та керівник під час їх фактичної відсутності нібито були на робочому місці, та їм була нарахована і виплачена заробітна плата за відповідний період.

У даному випадку в діях працівника та керівника підприємства убачаються ще і **ознаки злочину проти власності**. Пояснимо.

Працівник підприємства, отримавши заробітну плату за період, в якому він фактично не працював, і, відповідно, не мав права на ці гроші, здійснює

шахрайство. Керівник же, який підписав табель обліку робочого часу, в якому відсутні відомості про його фактичну відсутність, і відомість про нарахування заробітної плати, за якою йому нарахована заробітна плата за період відсутності, після отримання грошових коштів може притягатися до адміністративної або кримінальної відповідальності за заволодіння чужим майном. Вид відповідальності (адміністративна чи кримінальна) в даному випадку безпосередньо залежить від розміру незаконно отриманих грошових коштів.

Так, якщо розмір заробітної плати, що належить видачі, менший або дорівнює трьом неоподатковуваним мінімумам доходів громадян, що за станом на листопад поточного року складає 817,5 грн., то настає адміністративна відповідальність, передбачена ст. 51 Кодексу України про адміністративні правопорушення за дрібне розкрадання чужого майна. За таке розкрадання винного можуть оштрафувати на суму від 17 до 255 грн. або притягти до виправних робіт на строк до двох місяців з утриманням 20 % зарплати, або ж заарештувати на 15 діб. Якщо ж незаконно отримана заробітна плата перевищує вказану суму (817,5 грн.), то «відпочиваючому» доведеться зіштовхнутися вже з ККУ, а саме, із ст. 190 «Шахрайство» або ст. 191 «Привласнення, розтрата майна або заволодіння ним шляхом зловживання службовим становищем» даного Кодексу. Покарання в цьому випадку вже істотніше – починаючи від штрафу в 510 грн. (мінімальне покарання, передбачене частинами першими вказаних статей) і закінчуючи позбавленням волі на строк до 12 років (максимальне покарання за останніми, найбільш тяжкими, частинам цих статей).

Що стосується **безпосередньої процедури притягнення до відповідальності** (кримінальної або адміністративної), то наявності будь-якого спеціального акту перевірки, проведеної уповноваженим органом, законодавство не вимагає.

У кримінальному процесі доведення здійснюється головним чином документально: відомостями нарахування і отримання заробітної плати, листками непрацездатності, що знаходяться в наявності, інформацією організацій-перевізників, послугами яких користувався відсутній працівник, інформацією про перетин цим працівником кордону.

Акти перевірок в даному випадку – це акти, складені працівниками інспекції з охорони праці, та акти ревізій фінансово-господарської діяльності підприємства. Акти інспекції з охорони праці виступають первинними документами, оскільки інспектори мають повноваження перевіряти будь-які підприємства і, відповідно, можуть отримати і зафіксувати первинну інформацію про порушення.

Акти ревізій складаються, як правило, в ході досудового слідства і є додатковим підтвердженням виявленого порушення, зайвим доказом у кримінальній справі.

Крім того, доказами в даному випадку можуть служити також свідчення відповідних осіб (працівників підприємства, транспортних організацій, лікувальних закладів тощо).

Формальним приводом для порушення кримінальної справи за умови нормальних стосунків усередині підприємства, як правило, є виявлення самим правоохоронним органом таких фактів. При цьому, в більшості випадків, підставою для роботи правоохоронних органів в цьому напрямку є інформація, отримана внаслідок її просочування з підприємства. Причини і джерела такого просочування можуть бути найрізноманітнішими – починаючи від елементарної балакучості персоналу підприємства і закінчуючи банальною заздрістю всередині колективу і прагненням «насолити» підприємству та його керівництву.

В адміністративному процесі, через його меншу регламентацію та більшу гуманність (у частині тяжкості покарання і наслідків), основна увага приділяється безпосередньо протоколу про адміністративне правопорушення, який складається органами внутрішніх справ. Доказами служать ті ж документи, що й стосовно кримінального процесу, проте поясненням осіб і документам (окрім протоколу) в даному випадку приділяється значно менше уваги, що пов'язане з кількома причинами, а саме:

- відсутністю процедури досудового розгляду в тому обсязі, як це присутньо в кримінальному процесі;
- великою кількістю адміністративних правопорушень, і, відповідно, таких справ в судах, які їх розглядають. У свою чергу більша кількість справ тягне за собою дефіцит часу, що виділяється на розгляд кожної такої справи і менші можливості з належного захисту прав особи, яка притягається до такої відповідальності.

Підводячи підсумки, **основна рекомендація** в даному випадку – прагнути до дотримання вимог закону та правил документообігу в частині достовірності інформації, що вноситься до документів і реквізитів цих документів.

Відсутність порушень цих вимог і правил – найкращий засіб для попередження спроб правоохоронних органів перевірити діяльність суб'єкта господарювання.

Кирило КАЗАК
адвокат
партнер ЮК «КПД Консалтинг»