

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»