

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 указанными статьями) 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»