



К Система
Кадры

**КАДРОВОЕ
ДЕЛО®**

Поддельные трудовая книжка, больничный и диплом. Действия отдела кадров в случае выявления фальшивых документов

27 марта 2018 года

Что такое поддельный документ?

Документ – носитель информации, удостоверяющий наличие фактов, оформленный с соблюдением требований к письменной форме.

Поддельный документ – фальшивый документ, изготовленный с соблюдением установленной формы, либо подлинный документ, но с частично измененными реквизитами или содержанием.

Часто встречающиеся поддельные документы в кадровом делопроизводстве:

- дипломы / сертификаты об образовании;
- трудовые книжки / справки о наличии опыта работы;
- больничные листы / справки из мед учреждения;
- иные документы (например, о наличии социального статуса, влияющего на получении льгот).

Как проверить действительность документов об образовании?

Внимание!

- Достоверно факт подлога могут подтвердить учебное учреждение, выдавшее документ, или правоохранительные органы.

Но не работодатель!

- Информация о подлоге предоставляется по запросу работодателя учебным учреждением или по обращению в правоохранительные органы.

- При направлении запроса должны соблюдаться нормы законодательства о защите персональных данных.

В запрос к учебному учреждению рекомендуется включать просьбы:

- 1) о подтверждении факта обучения работника и присуждении ему квалификации;
- 1) о подтверждении факта выдачи диплома по специальности.

Пункт 3 части 1 ст. 86 ТК РФ:

Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

Признаки возможной подделки диплома:

- отсутствие печатей, подписей, дат;
- наличие подчисток/ потертостей, дописок / допечаток, разные цвет текста, чернил, почерка, нестыковка границ текста;
- замена листов: несоответствие серии и номера на последующих страницах документа;
- замена фотографий: отклеиваются края фотографии, размыта печать, буквы наслаиваются друг на друга;
- поддельная печать: оттиски печати неоднородного цвета или различаются цветом и размером на разных страницах.

Способы удостовериться в подлинности диплома:

- 1) Самостоятельно - по федеральном реестру сведений о документах об образовании: <http://frdocheck.obrnadzor.gov.ru/> (Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки);
- 1) Официальный запрос в образовательное учреждение с приложением копии согласия работника на получение персональной информации;
- 1) Обращение в правоохранительные органы для проведения проверки подлинности документов об образовании.

Как проверить действительность трудоустройственной книжки?

Виды трудовых книжек:

- образца 1939 года
- образца 1973 года (применялась с 1975 года)
- образца 2004 года

Трудовые книжки образца 1939 года

Являются самым незащищенным видом трудовых книжек: не имеют серий, номеров, степеней защиты.

Выпускались в обложке фиолетового цвета.

В верхнем левом углу обложки расположены герб и надпись «С.С.С.Р.».

Трудовые книжки образца 1973 года

Выпускались в темно-зеленой обложке. По центру обложки расположен герб СССР и надпись - "Трудовая книжка".

С 1982 года дополнительно выпущены трудовые книжки в светло-голубой картонной обложке.

Обе формы имеют водяные знаки в виде изогнутых линий, видимые на просвет, серию и персональный номер.

Трудовые книжки образца 1973 года

Особенности буквенного обозначения серии и номера:

- серии с **АТ-I по АТ-VII** (1974 – 1997 гг.) печатались красным цветом, порядковый номер – черным цветом.
- серии **АТ-VIII по АТ-X** (1998-2003 гг.) - серия и порядковый номер печатались черным цветом.

Образец трудовой книжки 2004 года

На обложке трудовой книжки расположены герб РФ и надпись «Трудовая книжка».

Серия выполнена в черном цвете, а номер выделен красным.

На каждой 4-ой странице указываются серия и номер документа.

Изготавливаются на специальной бумаге с водяным знаком «ТК», видимый на просвет, с вкраплениями защитных волокон.

Применяется печать с плавными переходами цвета («ирисовая печать»).

Сшита специальным швом, исключая возможность замены листов.

Проверка подлинности трудовой книжки:

- 1) Возможно сравнить дату выпуска книжки с ее серией: существует соответствие между годами выпуска и серией трудовой книжки.

Если соответствия нет, трудовая книжка может быть подделана.

- 2) Направление официальных запросов бывшим работодателям о факте работы (с учетом согласия работника на получение информации от третьих лиц).

Соответствие дат выпуска трудовых книжек и их серий с 1975 по 2003 годы:

Серия трудовой книжки	Годы выпуска
АТ-I	1975 –1976
АТ-II	1977 –1979
АТ-III	1980 – 1982
АТ-IV	1983 –1985
АТ-V	1986 –1989
АТ-VI	1990 –1992
АТ-VII	1993 –1997
АТ-VIII	1998 – 2000
АТ-IX	2001 – июнь 2003
АТ-X	июль – декабрь 2003

Соответствие дат выпуска трудовых книжек и их серий с 2004 года по настоящее время:

Серия трудовой книжки	Годы выпуска
ТК	2004 – 2005
ТК-I	2006 – 2007
ТК-II	2008 – 2010
ТК-III	2011 – 2012
ТК-IV	2013 – октябрь 2015
ТК-V	с октября 2015 по н.в.

Как проверить действительность больничного листа?

Подлинность больничного листа:

Больничный лист должен быть заполнен:

- на утвержденном бланке (утв. приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 N 347н);
- чернилами черного цвета (не шариковой ручкой) либо с применением печатающих устройств;
- без исправлений;
- печать и буквы не должны выходить за пределы отведенной им области;
- сведения о работнике и компании должны быть достоверными.

□ Испорченный бланк не свидетельствует о подделке!

Способы проверки подлинности больничного листа:

- 1) На сайте ФСС в разделе «Недействительные бланки листов нетрудоспособности»: <http://fss.ru/ru/fund/activity/31406/92551/index.shtml>
- 1) Запрос в мед. клинику, выдавшую больничный лист (с приложением копии согласия работника на получение его персональных данных);
- 1) Запрос о проведении экспертизы подлинности листка в ФСС:
 - с указанием в запросе названия, ОГРН и адреса мед. клиники;
 - запрос и оригинал больничного передаются в ФСС.

Ответственность работника за подлог документов

Часть 3 статьи 327 Уголовного кодекса РФ:

Использование заведомо подложного документа:

наказывается штрафом в размере до 80 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 6-ти месяцев, либо обязательными работами на срок до 480-ти часов, либо исправительными работами на срок до 2-х лет, либо арестом на срок до 6-ти месяцев.

Пункт 11 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ:

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

«Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора».

Подпункт «а» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ:

В части выявления поддельных больничных листов:

«Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

б) Однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

*а) **прогула**, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены)».*

Внимание!

Ответственность работников отдела кадров за принятие на работу сотрудника по подложным документам не установлена законодательством.

Вина работника в подлоге документов

Вина работника в подлоге документов:

*Если правила заключения трудового договора были нарушены **по вине самого работника вследствие представления им подложных документов**, то трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса, а не по п. 11 ч. 1 ст. 77 Кодекса.*

П. 51 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Вина работника не установлена, ст. 84 ТК РФ:

Часть 1 статьи 84 Трудового кодекса РФ:

Трудовой договор прекращается вследствие нарушения установленных правил его заключения (пункт 11 части 1 статьи 77 ТК РФ), если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы, в следующих случаях:

отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом

Вина работника не установлена, ст. 84 ТК РФ:

Часть 2 статьи 84 Трудового кодекса РФ:

В указанном случае **трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу** (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Алгоритм действий отдела кадров при выявлении поддельных документов

Рекомендации по порядку действий:

- 1) направить официальный запрос в учреждение, выдавшее документ;
- 2) в случае неполучения ответа от учреждения, выдавшего документ – обратиться в полицию с заявлением о проверке факта подлога;
- 3) составить акт комиссии или служебную записку ответственного лица о предъявлении работником при трудоустройстве подложного документа с приложением документов, подтверждающих факт подлога;

Рекомендации по порядку действий:

- 4) запросить объяснения у работника о причинах представления поддельного документа с указанием требуемого срока предоставления ответа;
- 5) составить акт о непредставлении ответа в срок;
- 6) уведомить работника об увольнении по соответствующему основанию;
- 7) издать приказ об увольнении по соответствующему основанию (п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- 8) ознакомить работника с приказом под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания.

Внимание!

Расторжение трудового договора с работником по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ является увольнением по инициативе работодателя.

Работника нельзя уволить по инициативе работодателя в период (ст. 81 ТК РФ):

- болезни
- отпуска

Рекомендации на случай нахождения работника в отпуске или на больничном в день увольнения:

- 1) в случае отсутствия работника на работе в день увольнения предпринять попытки удостовериться, что он не находится на больничном;
- 2) при наличии информации или подозрения на болезнь работника - составить соответствующий акт;
- 3) издать приказ о переносе даты увольнения на первый рабочий день после окончания отпуска или получения от работника оригинала больничного листа;
- 4) в таблице учета рабочего времени проставить неявку по невыясненным обстоятельствам до получения оригинала больничного листа;

Рекомендации на случай отказа работника ознакомиться с приказом об увольнении:

- 1) составить акт об отказе работника ознакомиться с приказом под роспись, засвидетельствовать акт у очевидцев отказа;
- 2) на приказе об увольнении сделать отметку о том, что ознакомить работника с приказом не представляется возможным в связи с его отказом (с указанием реквизитов акта) (ст. 84.1. ТК РФ);
- 3) копию приказа об увольнении и акта о невозможности ознакомить работника с приказом об увольнении направить по его почтовым адресам Почтой России на следующий рабочий день.

Условия расторжения трудового договора в связи с предоставлением поддельных диплома или трудовой книжки

Пункт 51 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ»:

В силу п. 11 ч. 1 ст. 77 и ст. 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным ФЗ правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что **если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а не по п. 11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ .**

Определение Верховного Суда от 08.02.2013 г. N 26-КГ12-12:

Наличие поддельного документа об образовании не является основанием для увольнения в случае, **если выполняемая работа не требует обязательного наличия профессионального образования!**

Увольнение возможно:

- Если при приеме на работу, требующую специального образования, работник представил подложный документ, подтверждающий наличие такого образования.

Увольнение может быть признано незаконным:

- Если работник представил ложный документ об образовании, наличие которого не требуется для выполнения работы по трудовому договору.

Условия увольнения работника за предоставление поддельного диплома или трудовой книжки:

- 1) имеются письменные доказательства того, что представленный работником документ поддельный (выданные учебным учреждением или правоохранительными органами);
- 1) документ относится к числу обязательных документов, предъявляемых при приеме на работу и имеющее значение для принятия на должность (требования к образованию, опыту работы).

Документы, предоставляемые работником при трудоустройстве (ст. 65 ТК РФ):

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовая книжка - при наличии;
- 3) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- 4) документ об образовании – при необходимости;
- 5) документ воинского учета для военнообязанных лиц;
- 6) справка о наличии (отсутствии) судимости или привлечении к административному наказанию – для отдельных должностей.

Апелляционное определение Московского городского суда от 10.10.2012 г. по делу N 11-9538:

К числу правонарушений, которые могут служить основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, относится представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора, предусмотренное п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, **в не зависимости от того заключен данный договор изначально при приеме работника на работу, или с последующим его переводом.**

Определение Московского областного суда от 28 декабря 2010 г. по делу N 33-25232:

Представление подложной трудовой книжки:

Работник в нарушение ст. 65 ТК РФ при приеме на основное место работы к ответчику представил имеющуюся у него вторую трудовую книжку, а по имеющейся у него первой трудовой книжке продолжал работать по основному месту работы в другой организации.

Вывод суда:

Истец обоснованно уволен по п. 11 ч. 1 статьи 81 ТК РФ.

Внимание!

С работника, **работавшего по поддельному диплому и получавшему суммы денежного вознаграждения**, данные суммы могут быть взысканы в судебном порядке (неосновательное обогащение) на основании искового заявления работодателя.

Условия расторжения трудового договора в связи с предоставлением поддельного больничного листа

Апелляционное определение Красноярского краевого суда от 05.03.2012 по делу N 33-1808:

*Если подозрения о недействительности больничного листа подтверждаются официальными ответами, работодатель вправе не принимать такой больничный к зачету и не оплачивать его (пп. 3 п. 1 ст. 11 Федерального закона "Об основах обязательного социального страхования"),
а отсутствие работника на рабочем месте в период, указанный в фиктивном больничном листе, определить как прогул, что служит основанием для увольнения работника по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.*

Апелляционное определение Московского городского суда от 8 сентября 2017 г. по делу N 33-34171/2017:

За период отсутствия на рабочем месте истцом представлен работодателю листок нетрудоспособности.

*При проведении документальной выездной проверки по правильности расходов на выплату страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию, по результатам которой составлен акт, выявлен **листок нетрудоспособности, который не соответствует установленному образцу (имеет признаки фальсификации) и в базе отделения Фонда социального страхования отсутствует, т.е. не выдавался медицинскому учреждению. Кроме этого, медицинское учреждение факт обращения за медицинской помощью и выдачу листка нетрудоспособности не подтвердил.***

Апелляционное определение Московского городского суда от 8 сентября 2017 г. по делу N 33-34171/2017:

Порядок привлечения истца к дисциплинарной ответственности, предусмотренный ст. 193 Трудового кодекса РФ, ответчиком соблюден.

Кроме этого, правильными являются выводы суда о соблюдении ответчиком сроков привлечения к дисциплинарной ответственности, поскольку о недействительности листка нетрудоспособности, предъявленного истцом в качестве документа, подтверждающего уважительность причин невыхода на работу, работодателю стало известно после получения работодателем акта документальной выездной проверки.

Заочное решение Солнцевского районного суда г. Москвы по делу N 2-1208/13:

Работник представлял работодателю листки нетрудоспособности, которые являлись поддельными, что установлено вступившим в законную силу приговором судьи.

По указанным листкам нетрудоспособности работодатель выплачивал пособия по временной нетрудоспособности. По результатам проверки больничных листов ФСС не принял к зачету сумму *** руб.

Суд пришел к выводу, что **работник подлежит привлечению к материальной ответственности в полном размере на основании п. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ**, поскольку данный ущерб причинен в результате преступных действий, установленных вступившим в законную силу приговором суда.

Рекомендации по порядку увольнения работника за предоставление поддельного больничного листа:

- 1) произвести внутреннее расследование путем создания комиссии и сбора возможных доказательств по факту предоставления поддельного больничного листа;
- 2) направить в ФСС официальный запрос о проведении экспертизы больничного листа;
- 3) после получения официального акта ФСС о выявлении подделки больничного листа: направить работнику письменный запрос объяснения причин предоставления поддельного больничного листа;
- 4) если по истечении 2-х рабочих дней объяснение работником не предоставлено, то составить соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ);

Рекомендации по порядку увольнения работника за предоставление поддельного больничного листа:

- 5) собрать иные возможные доказательства по делу (объяснительные записки лиц, ответственных за получение и оплату больничного листа и пр.). Результаты разбирательства комиссии оформить актом / протоколом, в соответствии с которым комиссия должна прийти к выводу о наличии/ отсутствии факта получения поддельного больничного листа, а также о наличии или отсутствии вины работника в предоставлении поддельного больничного листа. Собранные по делу документы приобщаются к акту комиссии.
- 6) желательно ознакомить работника с актом / протоколом комиссии.

Рекомендации по порядку увольнения работника за предоставление поддельного больничного листа:

- 7) соблюсти требования ст. 193 ТК РФ о сроке привлечения работника к дисциплинарному взысканию: **приказ об увольнении за прогул издается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка** (не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюза) **и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка;**
- 8) приказ об увольнении за прогул объявляется работнику под роспись в течение 3-х рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

Рекомендации по порядку увольнения работника за предоставление поддельного больничного листа:

- 9) если работник отказывается ознакомиться с приказом об увольнении под роспись, то составляется соответствующий акт.
- 10) основанием приказа об увольнении за прогул являются акт / протокол комиссии по внутреннему расследованию, акт проверки ФСС об установлении подделки больничного листа, объяснительная работника.
- 11) при отказе работника ознакомиться с приказом об увольнении под роспись копию данного приказа рекомендуется направить Почтой России по почтовым адресам работника.

Уволить нельзя оставить: что говорит суд?

Определение Верховного суда РФ от 8 февраля 2013 г. N 26-КГ12-12

Трудовой договор с работницей был расторгнут по п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в связи представлением подложных документов при заключении трудового договора, по инициативе работодателя.

Вывод суда: законных оснований для увольнения истца у ответчика не имелось, поскольку на день увольнения работница находилась в состоянии беременности.

В соответствии с ч. 1 ст. 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации N 2 за 2016 год (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 06.07.2016)

Согласно части 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет, по инициативе работодателя не допускается, за исключением случаев увольнения по <...> п. 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора).

Пункт 61 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2:

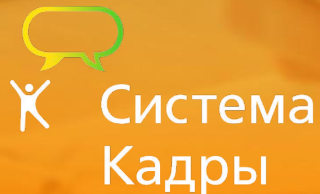
Неправильная формулировка основания или причины увольнения:

Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, **суд в силу ч. 5 ст. 394 ТК РФ обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой ТК РФ** или иного ФЗ со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного ФЗ, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

Ольга Полежаева,
Заместитель руководителя
Практики трудового права
Кадрового Холдинга АНКОР

Тел. +7 (495) 926-41-00
E-mail: o.polezhaeva@ancor.ru

Спасибо за внимание



**КАДРОВОЕ
ДЕЛО®**