

Правовой разбор ситуации: представление работодателем «восстановленных» кадровых документов в суде и последующее давление на бывшего работника

1. Краткая постановка вопроса

В гражданском (трудовом) процессе юридическое лицо – работодатель представило письменные пояснения, приложив к ним два машинописных бланка под названиями «заявление о приёме на работу» и «заявление об увольнении», не содержащих подписей работника, печатей и иных реквизитов, придав этим документам значение доказательств, подтверждающих кадровые решения. Работодатель утверждает, что эти бланки «являются правдивыми», но были созданы самим юридическим лицом взамен утраченных оригиналов. Также работодатель заявил, что не направлял бывшему сотруднику уведомлений и документов по почте, поскольку считал его жителем дома, который тот якобы обслуживал, и полагал, что документы «отданы ему как жителю дома». Фактически работник проживал и проживает в другом районе, уведомлений не получал. После судебного заседания бухгалтер организации потребовал от бывшего работника не запрашивать документы и не обращаться в надзорные органы, угрожая, что иначе «фиктивным соседям» придётся платить штраф.

Вопрос требует правовой оценки: (1) допустимость и доказательственная сила представленных документов; (2) законность действий работодателя по не направлению документов и уведомлений; (3) квалификация угроз и давления со стороны бухгалтера; (4) возможные меры защиты бывшего работника — процессуальные, административные и уголовно-правовые.

2. Оценка доказательств, представленных юридическим лицом в суд

2.1. Допустимость письменных доказательств, не содержащих обязательных реквизитов

В соответствии со ст. 55 Гражданского процессуального кодекса РФ (ГПК РФ), доказательствами по делу являются полученные в предусмотренном законом порядке сведения о фактах, на основе которых суд устанавливает наличие или отсутствие обстоятельств, обосновывающих требования и возражения сторон. Письменные доказательства должны отвечать требованиям ст. 71 ГПК РФ: содержать сведения об обстоятельствах, имеющих значение для дела, и быть приобщены к делу в порядке, установленном ст. 181 ГПК РФ.

Ключевое требование к письменным доказательствам – их достоверность, то есть соответствие содержания фактическим обстоятельствам. Документ, составленный задним числом, не подписанный работником, не имеющий печати (хотя для заявлений работника печать не обязательна, но обязательна подпись работника), не может служить доказательством волеизъявления работника на заключение или расторжение трудового договора.

Согласно ст. 67 ГПК РФ, суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Никакие доказательства не имеют для суда заранее установленной силы. Суд проверяет достоверность каждого доказательства, в том числе путём сопоставления с другими доказательствами.

Таким образом, сами по себе бланки без подписи работника не подтверждают ни факт подачи заявления о приёме на работу, ни факт подачи заявления об увольнении. Подпись является обязательным реквизитом заявления работника как одностороннего документа, выражающего его волю. Отсутствие подписи означает отсутствие волеизъявления. Такой документ не может быть признан допустимым доказательством факта обращения работника с заявлением.

2.2. Правовое значение утверждения работодателя о создании документов «в связи с утратой оригиналов»

Если работодатель признаёт, что документы созданы им самим после утраты оригиналов, это означает, что представленные бланки являются не копиями, а новыми документами, составленными задним числом. Восстановление утраченных кадровых документов допустимо, но оно должно производиться в определённом порядке. В частности, приказы по личному составу, заявления

работников, трудовые договоры подлежат хранению работодателем (ст. 62 ТК РФ, Перечень типовых управленческих архивных документов, образующихся в процессе деятельности государственных органов, органов местного самоуправления и организаций, с указанием сроков хранения, утв. приказом Минкультуры России от 25.08.2010 № 558). Восстановление документов не должно искажать действительные факты и не должно подменять оригиналы, если они могли быть сохранены.

Однако, если работодатель создаёт документ задним числом и пытается выдать его за документ, существовавший ранее, он должен доказать, что содержание восстановленного документа соответствует содержанию утраченного оригинала. При отсутствии таких доказательств (свидетельские показания, переписка, журналы регистрации и т.п.) суд не может признать восстановленный документ достоверным. Работодатель обязан доказать факт подачи работником заявлений и факт издания приказов (ст. 56 ГПК РФ, ч. 1 ст. 56 ГПК). Утверждение «это правдивые документы» без подкрепления иными доказательствами является голословным.

2.3. Порядок оспаривания достоверности документов

Бывший работник вправе заявить о фальсификации доказательств в порядке ст. 186 ГПК РФ. Также он вправе ходатайствовать о назначении судебной почерковедческой или технико-криминалистической экспертизы для установления давности изготовления документа, наличия подписей, признаков монтажа и т.п. Если окажется, что бланки изготовлены значительно позднее дат, указанных в них, либо содержат признаки искусственного старения, это будет подтверждать недобросовестность работодателя.

Дополнительно, если суд уже вынес решение, основанное на исследовании таких документов, и работник считает его незаконным, он вправе обжаловать его в апелляционном порядке (ст. 320-322 ГПК РФ), а при наличии вновь открывшихся обстоятельств – подать заявление о пересмотре по вновь открывшимся обстоятельствам (ст. 392 ГПК РФ). Обнаружение факта фальсификации доказательств, установленного приговором суда, является вновь открывшимся обстоятельством.

3. Обязанность работодателя по выдаче и направлению документов, связанных с работой

3.1. Нормативная основа

Согласно ст. 62 ТК РФ, по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приёме, приказов о переводах, приказа об увольнении, выписки из трудовой книжки, сведения о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться безвозмездно.

При увольнении работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку (или сведения о трудовой деятельности) в день прекращения трудового договора и произвести с ним окончательный расчёт (ст. 84.1, 140 ТК РФ). Если в день увольнения выдать трудовую книжку невозможно (работник отсутствует либо отказывается от её получения), работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку её по почте.

Аналогичная обязанность предусмотрена для выдачи иных документов, связанных с работой, если работник подал письменное заявление. Работодатель не вправе уклоняться от выдачи документов, ссылаясь на то, что работник является «жителем дома» или что документы «некуда отправлять». Закон не связывает выдачу документов с местом жительства работника. Обязанность работодателя возникает с момента получения письменного заявления работника, независимо от того, знает работодатель адрес работника или нет.

3.2. Последствия невыполнения обязанности по выдаче документов

Невыдача копий документов в установленный срок является нарушением трудового законодательства. Работник вправе: - обратиться в государственную инспекцию труда (ст. 357 ТК РФ); - обратиться в прокуратуру; - обратиться в суд с иском об обязанности выдать документы и о компенсации морального вреда (ст. 237 ТК РФ); - требовать возмещения убытков, если их причиной стала невозможность получить документы (например, при оформлении пособий, пенсии).

Кроме того, непредставление работодателем документов в ходе судебного разбирательства может быть оценено судом как злоупотребление процессуальными правами (ст. 35, 56 ГПК РФ) с применением соответствующих санкций – вплоть до наложения судебного штрафа (ст. 99 ГПК РФ), а в случае неисполнения требования суда о предоставлении доказательств – вынесения решения на основе объяснений другой стороны (ч. 1 ст. 68 ГПК РФ). Согласно ч. 1 ст. 68 ГПК РФ, если сторона, обязанная доказывать свои требования или возражения, удерживает находящиеся у неё доказательства и не представляет их суду, суд вправе обосновать свои выводы объяснениями другой стороны.

3.3. Довод работодателя «работник - житель дома, поэтому документы отдали лично» - правовая оценка

Работодатель утверждает, что не направлял документы почтой, поскольку работник якобы проживает в доме, который обслуживает юридическое лицо, и документы «были отданы ему как жителю дома». Однако работник фактически проживал и проживает в другом районе, уведомлений не получал.

Согласно п. 63 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации», гражданин несёт риск последствий неполучения юридически значимых сообщений, доставленных по адресу его регистрации по месту жительства или пребывания либо по адресу, который гражданин указал сам. Сообщение, доставленное по названному адресу, считается полученным, даже если лицо фактически не проживает по этому адресу. Вместе с тем, если работодатель не направлял уведомление и не вручал документы лично под расписку, он не может ссылаться на то, что работник был извещён надлежащим образом. Бремя доказывания факта вручения документов лежит на работодателе (ст. 56 ГПК РФ). Простое утверждение «отдали лично» без подписи работника в получении, без акта об отказе от получения, без свидетельских показаний является голословным и не может быть принято судом в качестве достоверного доказательства.

Кроме того, юридически значимым обстоятельством является не место жительства работника, а надлежащее исполнение работодателем обязанности по выдаче документов. Направление документов должно осуществляться по адресу, указанному работником при трудоустройстве, либо по адресу регистрации, известному работодателю. Если работодатель располагал иным актуальным адресом, он обязан был использовать его. Если работодатель не знал актуальный адрес, он должен был принять меры к его установлению (запрос в паспортном столе, направление по последнему

известному адресу и т.п.). Непринятие таких мер свидетельствует о ненадлежащем исполнении обязанности.

Таким образом, ссылка работодателя на то, что работник является жителем дома, не освобождает его от доказывания факта вручения документов и не снимает ответственности за их невыдачу.

4. Квалификация действий бухгалтера после суда (требования не обращаться в надзорные органы, угрозы штрафа «фиктивным соседям»)

4.1. Оценка угроз как воспрепятствование законной деятельности

После судебного заседания бухгалтер юридического лица потребовал от бывшего работника не запрашивать документы и не обращаться в надзорные органы, угрожая, что иначе «фиктивным соседям» придётся платить штраф. Такие угрозы являются формой давления на участника судебного разбирательства и лицо, реализующее свои трудовые права.

Уголовный кодекс РФ предусматривает ответственность за воспрепятствование осуществлению правосудия (ст. 294 УК РФ). Часть 1 ст. 294 УК РФ устанавливает ответственность за вмешательство в какой-либо форме в деятельность суда в целях воспрепятствования осуществлению правосудия. Однако данная норма направлена на защиту деятельности суда как органа правосудия, а не на защиту стороны по делу. Давление на бывшего работника с целью отказа от обращения в надзорные органы (трудовую инспекцию, прокуратуру) не является вмешательством в деятельность суда, если только дело уже не находится в производстве суда и давление не направлено на отказ от иска или дачу ложных показаний. Если угрозы высказаны после суда и касаются будущих обращений в надзорные органы, ст. 294 УК РФ неприменима.

Более близкой является ст. 141 УК РФ (воспрепятствование осуществлению избирательных прав или работе избирательных комиссий), но она не имеет отношения к трудовым спорам.

Статья 179 УК РФ (принуждение к совершению сделки или к отказу от её совершения) также неприменима, поскольку требование «не обращаться в надзорные органы» не является сделкой в гражданско-правовом смысле.

Статья 163 УК РФ (вымогательство) требует требования передачи чужого имущества, права на имущество или совершения других действий

имущественного характера под угрозой применения насилия, уничтожения имущества, распространения сведений, позорящих потерпевшего, и т.д. В данном случае угроза состоит в наступлении неблагоприятных последствий для третьих лиц («фиктивных соседей») – штраф, что не является требованием имущественного характера к самому работнику. Поэтому вымогательство отсутствует.

Статья 119 УК РФ (угроза убийством или причинением тяжкого вреда здоровью) требует угрозы физической расправы, чего в описанной ситуации нет.

Статья 140 УК РФ (отказ в предоставлении гражданину информации) устанавливает ответственность должностного лица за неправомерный отказ в предоставлении собранных в установленном порядке документов и материалов, непосредственно затрагивающих права и свободы гражданина, либо предоставление неполной или заведомо ложной информации. Субъект – должностное лицо. Бухгалтер коммерческой организации, не наделённый организационно-распорядительными функциями, должностным лицом не является. К тому же в данной ситуации имело место не просто невыдача информации, а активное давление с угрозами.

Административная ответственность. Кодекс об административных правонарушениях РФ содержит ст. 5.59 КоАП РФ (нарушение порядка рассмотрения обращений граждан должностными лицами) и ст. 5.63 КоАП РФ (нарушение законодательства об организации предоставления государственных и муниципальных услуг), но они применяются к должностным лицам органов власти, а не к коммерческим организациям. Более применима ст. 5.27 КоАП РФ (нарушение трудового законодательства), но она наказывает за сам факт нарушения, а не за угрозы.

Вместе с тем сами угрозы могут быть квалифицированы как самоуправство (ст. 19.1 КоАП РФ) – самовольное, вопреки установленному федеральным законом порядку, осуществление предполагаемого права, не причинившее существенного вреда. Однако для этого нужно, чтобы бухгалтер действовал самовольно, реализуя своё или представляемое право, и это не причинило существенного вреда. В описанной ситуации действия направлены на принуждение работника отказаться от законных способов защиты, что вряд ли укладывается в состав самоуправства.

Скорее всего, угрозы бухгалтера не образуют состава конкретного преступления или административного правонарушения, поскольку отсутствует прямой ущерб или опасность. Однако они создают основания для обращения в полицию с заявлением о проверке на предмет наличия в действиях признаков преступления, предусмотренного ст. 128.1 УК РФ

(клевета), если угрозы сопровождаются распространением ложных сведений, либо ст. 110 УК РФ (доведение до самоубийства) – если давление привело к тяжким последствиям. Само по себе давление с угрозой штрафа для третьих лиц, при отсутствии признаков шантажа (угрозы разглашения сведений), скорее всего, останется вне поля уголовной ответственности. Тем не менее это не означает, что такие действия законны: они являются злоупотреблением правом, нарушением принципа добросовестности (ст. 10 ГК РФ) и могут быть основанием для взыскания компенсации морального вреда (ст. 151, 1101 ГК РФ), а также для привлечения виновного к дисциплинарной ответственности, если он состоит в трудовых отношениях с организацией (маловероятно, так как бухгалтер действовал от имени юрлица). Дополнительно, если угрозы высказаны в связи с рассмотрением дела в суде, работник может заявить о них в суд, и суд может расценить это как неуважение к участникам процесса или оказание давления на сторону (ст. 159 ГПК РФ – меры, применяемые к нарушающим порядок в судебном заседании; однако это внутренний порядок суда, а не поведение после заседания).

4.2. Рекомендации по фиксации и обжалованию давления

Работнику следует зафиксировать угрозы и требования бухгалтера: сделать аудиозапись разговора (если это не запрещено законом и не нарушает тайну переписки, телефонных переговоров – в данном случае разговор происходит лично, аудиозапись допустима как средство самозащиты, если она не содержит сведений, составляющих охраняемую законом тайну, и не нарушает конституционные права других лиц – правовая позиция Верховного Суда РФ, например Определение ВС РФ от 06.12.2016 № 35-КГ16-18), сохранить письменные требования, если они поступали (СМС, электронная почта, мессенджеры). После этого можно обратиться с заявлением в полицию о возможном наличии в действиях бухгалтера признаков преступления, предусмотренного ст. 119 УК РФ (если есть реальная угроза жизни/здоровью) либо ст. 163 УК РФ (если усматривается вымогательство). Если полиция откажет в возбуждении дела, этот отказ можно обжаловать в прокуратуру или в суд. Также можно подать жалобу в Государственную инспекцию труда на неправомерные действия работодателя, а в прокуратуру – на факт давления и воспрепятствования реализации трудовых прав.

4.3. Ответственность за фальсификацию доказательств

Если будет установлено, что работодатель представил в суд заведомо подложные документы (созданные задним числом с целью ввести суд в заблуждение), его действия могут быть квалифицированы по ч. 1 ст. 303 УК РФ – фальсификация доказательств по гражданскому делу. Данное

преступление заключается в искусственном создании доказательств либо их искажении. Субъект – лицо, участвующее в деле или его представитель. Необходимо доказать умысел на фальсификацию. Работник вправе подать заявление о преступлении в порядке ст. 141 УПК РФ в органы Следственного комитета или прокуратуру. Если факт фальсификации будет установлен вступившим в законную силу приговором суда, это является основанием для пересмотра гражданского дела по вновь открывшимся обстоятельствам (ст. 392 ГПК РФ). Однако привлечение к уголовной ответственности возможно лишь при наличии достаточных доказательств, что достаточно сложно, особенно если документы формально не подписаны и не имеют юридической силы – в этом случае их сложно назвать «доказательствами» в смысле ст. 303 УК, поскольку они не обладают признаками допустимости. Тем не менее сам факт представления таких документов в суд и заявление об их подлинности может образовывать состав фальсификации, так как цель – воздействовать на суд.

5. Процессуальные и практические меры защиты бывшего работника

5.1. В рамках текущего судебного разбирательства

- Заявить ходатайство об исключении из числа доказательств бланков «заявлений», приложенных к пояснению ответчика, как недопустимых и недостоверных (ст. 67, 71 ГПК РФ).
- Заявить ходатайство о назначении судебной технической экспертизы давности изготовления документов (ст. 79 ГПК РФ).
- Заявить о фальсификации доказательств (ст. 186 ГПК РФ) с просьбой исключить их и, при необходимости, направить материалы в правоохранительные органы для проверки в порядке ст. 145 УПК РФ.
- Представить доказательства фактического проживания в другом районе (справка о регистрации, договор найма, показания свидетелей).
- Указать на отсутствие доказательств направления/вручения документов, истребовать у ответчика журналы исходящей корреспонденции, реестры отправки.
- Сослаться на ч. 1 ст. 68 ГПК РФ: непредставление ответчиком доказательств направления позволяет суду обосновать выводы объяснениями истца.

5.2. После вынесения решения (если оно уже состоялось или будет не в пользу работника)

- Подать апелляционную жалобу (через суд первой инстанции в течение месяца со дня принятия решения в окончательной форме – ст. 321 ГПК РФ).
- Если срок пропущен по уважительной причине, ходатайствовать о его восстановлении (ст. 112 ГПК РФ).
- Подать заявление о пересмотре по вновь открывшимся обстоятельствам, если после вступления решения в силу будут установлены факты фальсификации или ложных показаний (ст. 392 ГПК РФ).

5.3. Внесудебные и административные меры

- Обращение в Государственную инспекцию труда с жалобой на нарушение трудовых прав (ст. 357 ТК РФ). Инспекция может выдать предписание об устранении нарушений, привлечь виновных к административной ответственности по ст. 5.27 КоАП РФ.
- Обращение в прокуратуру с жалобой на действия работодателя, в том числе на давление после суда.
- Подача заявления в полицию о возможном преступлении (при наличии признаков).

6. Выводы по каждой правовой версии

Версия 1. Бланки, представленные работодателем, являются допустимыми доказательствами.

Маловероятно. Документы не содержат подписи работника, созданы самим работодателем задним числом, не подтверждены иными доказательствами. Суд должен признать их недопустимыми и недостоверными. Работник вправе активно оспаривать их.

Версия 2. Работодатель надлежаще уведомил работника, вручив документы как жителю дома.

Несостоятельна. Факт вручения должен быть доказан работодателем. Отсутствие подписи работника в получении, почтовых квитанций, актов вручения делает такое утверждение голословным. Риск недоказанности лежит на работодателе.

Версия 3. Угрозы бухгалтера образуют уголовное преступление (ст. 119, 163 УК РФ и др.).

Вероятность низкая. Описанные угрозы не содержат признаков угрозы убийством, причинения вреда здоровью, вымогательства имущества. Однако

они могут быть расценены как давление на участника процесса и воспрепятствование реализации трудовых прав. Следует зафиксировать угрозы и обратиться в полицию и прокуратуру для проверки; возможно, будет отказано в возбуждении уголовного дела, но сам факт обращения зафиксирует неправомерное поведение работодателя и послужит основанием для взыскания морального вреда.

Версия 4. Действия работодателя по созданию задним числом документов и их представлению в суд - фальсификация доказательств.

Возможна при условии доказанности умысла. Необходимо заявление о фальсификации в суде, экспертиза, а при наличии оснований – обращение в СК России. Одного факта создания документов недостаточно – нужно доказать, что они созданы с целью исказить действительные обстоятельства.

7. Список использованных нормативных источников

1. Трудовой кодекс РФ: ст. 62 (выдача документов), 84.1 (порядок увольнения), 140 (расчёт при увольнении), 237 (компенсация морального вреда), 357 (полномочия инспекции труда).
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ: ст. 55, 56, 67, 68, 71, 79, 99, 159, 186, 320-322, 392.
3. Уголовный кодекс РФ: ст. 119, 128.1, 140, 163, 179, 303.
4. Кодекс об административных правонарушениях РФ: ст. 5.27, 5.59, 5.63, 19.1.
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.06.2015 № 25 «О применении судами некоторых положений раздела I части первой Гражданского кодекса Российской Федерации» (п. 63).
6. Приказ Минкультуры России от 25.08.2010 № 558 (Перечень типовых управленческих архивных документов).

Документ подготовлен на основе описанной ситуации и действующего законодательства. При изменении фактических обстоятельств выводы могут быть скорректированы.