

кандидат психологических наук, доцент,
эксперт-полиграфолог Назаров Олег Анатольевич

КРАЖА НА ПРЕДПРИЯТИИ И ПРОВЕРКА НА ПОЛИГРАФЕ: ОСОБЕННОСТИ ПРИВЛЕЧЕНИЯ К МАТЕРИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ РАБОТНИКА В УКРАИНЕ

* Публикуется по Интернет-изданию:

Назаров О. А. Кража на предприятии и проверка на полиграфе: особенности привлечения к материальной ответственности работника в Украине [Электронный ресурс] / Олег Анатольевич Назаров // Теория и практика судебно-психологической экспертизы в современном судопроизводстве. – 2013. – Режим доступа к ресурсу: <http://expert-nazarov.com/vidi-expertizi-2/14-poligraph-ekspertiza/288-krazha-na-predpriatii-i-proverka-na-poligrafe-osobennosti-otechestvennogo-zakonodatelstva-ukrainy>

Аннотация. Данная статья посвящена напоминанию всем заинтересованным в использовании полиграфа при проведении проверок персонала, что для использования психофизиологического исследования (экспертизы) с использованием полиграфа в качестве одного из источников доказательства, необходимо соблюдение одного из главных условий: заключение психофизиологического исследования с использованием полиграфа подлежит проверке и оценке, наравне с другими собранными материалами (доказательствами) виновности работника на предприятии.

Немного истории. В сентябре 2006 года в Подольском районном суде города Киева (судья Зимина В.Б.) было завершено слушание гражданского дела по иску бывшего руководителя экспортного отдела Л. к ЗАО "JT International Company Ukraine" о незаконном использовании результатов исследования с применением полиграфа (детектора лжи) и взыскании морального вреда, а так же требования разослать реабилитационные письма-разъяснения в компании, которым была сообщена не правдивая информация о персональных и деловых качествах истца. Согласно статьи Олега Маховского «Вечерний Киев» опубликованной под названием «Зганьблений детектор брехні» 12 сентября 2006 года на информационном интернет – сайте «Обозреватель» (kiyany.obozrevatel.com) ЗАО "JT International Company Ukraine" страдало от внутренних краж. Начальник службы безопасности компании Андрей К. организовал проведение среди персонала компании полиграфных проверок. Было проведено обследование четырех сотрудников и получены результаты о том, что руководитель экспортного отдела Е. Лотош владеет скрываемой виновной информацией о краже в компании, а именно краже кредитной карточки стоимостью 5 000 гривен. В милицию информация о краже в компании направлена не была.

Руководством компании было предложено Л. работу на должности с меньшим объемом работы в одном из региональных отделений, однако она отказалась, далее руководство компании приняло решение сократить должность на которой находилась Л., в связи с чем Л. написала заявление на увольнение по

собственному желанию, по соглашению сторон. В компании была составлена негативная характеристика на Л., что вызвало трудности у Л. с трудоустройством. Оставшись без средств к существованию, госпожа Л. обратилась с иском в суд на компанию составившую на нее отрицательную характеристику о незаконной проверке, проведенной в отношении нее на полиграфе. Исковыми требованиями Л. были взыскание с компании 200 000 гривен компенсации за причиненный ей моральный вред, а также рассылка по компаниям, куда она обращалась с предложением трудоустройства реабилитационных писем - разъяснений относительно ее деловой репутации.

11 сентября 2006 года Подольским районным судом г. Киева было принято решение: информация, полученная с помощью полиграфа, не доказана и не является самостоятельным и достаточным доказательством, а подлежит оценке и учету в совокупности с остальными материалами проверки по факту кражи на предприятии. Человек считается невиновным до тех пор, пока суд не установит обратное (в отношении уголовно наказуемых действий работника действует "презумпция не виновности"). А, следовательно, не смотря на результаты исследования с использованием полиграфа, никто не имеет права предъявлять Л. обвинение в краже без проведения на основе полученных результатов с использованием полиграфа, служебного расследования. Проведение проверки персонала на полиграфе должно быть обязательно с соблюдением действующего законодательства Украины (письменного добровольного согласия проверяемого на проверку с использованием полиграфа, информация о вине работника не может быть разглашена пока не будет проведена надлежащая по закону проверка и принято решение согласно действующего законодательства Украины, отказ работника от проверки на полиграфе не имеет официальных негативных правовых последствий, если иное не предусмотрено трудовым договором (контрактом)).

Негативная характеристика относительно деловых качеств Л. работниками компании распространялась в устной форме, поэтому в составлении и распространении реабилитационных писем - разъяснений суд отказал, однако было удовлетворено исковое требование в части взыскания с ЗАО "JT International Company Ukraine" в пользу истицы компенсации за причиненный ей моральный вред в размере 5 000 гривен с наложением обязательства на компанию предоставить Л. письменную характеристику, которая позволит ей трудоустроиться.

Договорное соглашение проведения проверок персонала на полиграфе оформляется в соответствии со ст. 21 КЗоТ Украины, где указывается, что трудовым договором является соглашение между работником и владельцем предприятия, учреждения, организации или уполномоченным им органом или физическим лицом, по которому работник обязуется выполнять работу, определенную этим соглашением, с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а владелец предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган или физическое лицо обязуется выплачивать работнику

заработную плату и обеспечивать условия работы, необходимые для выполнения работы, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. Статьей 24 КЗоТ Украины предусмотрено, что трудовой договор заключается, как правило, в письменной форме. Соблюдение письменной формы при заключении трудового договора с физическими лицами является обязательным. В условиях данного трудового договора должно быть предусмотрено, что *«работник в соответствии с требованиями предприятия (организации, учреждения) проходит профессиональное, психологическое, "полиграфологическое" тестирование, аттестацию с целью определения уровня профессионального соответствия работника занимаемой им должности, оценки его лояльности и выявления скрываемой им виновной информации и связей с уголовными структурами»*.

Порядок привлечения работника к материальной ответственности. Согласно ст. 130 КЗоТ Украины работники несут материальную ответственность за вред, причиненный предприятию, учреждению, организации вследствие нарушения возложенных на них трудовых обязанностей. При наложении материальной ответственности права и законные интересы работников гарантируются путем установления ответственности только за прямой действительный вред, лишь в пределах и порядке, предусмотренных законодательством, и при условии, когда такой вред причинен предприятию, учреждению, организации виновными противоправными действиями (бездейтельностью) работника. Эта ответственность, как правило, ограничивается определенной частью заработка работника и не должна превышать полного размера причиненного вреда, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Основанием для привлечения работника к материальной ответственности должно быть нарушение работником трудовых обязанностей, наличие прямого действительного вреда, причинная связь между нарушением, вредом и виной работника. Необходимые первичные документы о привлечении работника к материальной ответственности включают в себя:

- данные отчета о результатах специального полиграфического тестирования, которое проводится на основании внутреннего приказа руководителя предприятия;
- приказ руководителя предприятия о факте причинения вреда предприятию;
- заключение о результатах служебного расследования по факту недостачи денежных средств;
- акт о проведении осмотра места хранения денег или ценных предметов, документов на предмет выявления нехватки денег, предметов, документов.

Статьей 135-3 КЗоТ Украины предусмотрен порядок определения размера вреда. Согласно ст. 136 КЗоТ Украины покрытие вреда работниками в размере, который не превышает среднего месячного заработка, проводится по распоряжению владельца или уполномоченного им органа, руководителями

предприятий, учреждений, организаций и их заместителями - по распоряжению вышестоящего в порядке подчиненности органа путем отчисления из заработной платы работника.

Распоряжение владельца или уполномоченного им органа, или вышестоящего в порядке подчиненности органа должны быть сделано не позднее двух недель со дня выявления причиненного работником вреда и обращено к выполнению не раньше семи дней со дня сообщения об этом работнику. Если работник не согласен с отчислением или его размером, трудовой спор по его заявлению рассматривается в порядке, предусмотренном законодательством. В иных случаях покрытие вреда ведется путем представления владельцем или уполномоченным им органом иска в районный, горрайонный или в городской суд.

С заключением служебного расследования виновный работник должен быть ознакомлен письменно, или составлен акт о его отказе в ознакомлении, а также в отказе в добровольном порядке погасить причиненный вред. Запрещается самовольно осуществлять списание с работника денежных средств в порядке не предусмотренном законодательством с нарушением норм трудового законодательства по взысканию причиненного вреда с работника. Необходимо помнить, что нарушение прав работника влекут за собой возмещение морального вреда, причиненного работнику согласно ст. 237-1 КЗоТ Украины т.е. возмещение владельцем или уполномоченным им органом морального вреда работнику в случае, если нарушение законных прав работника привели к его моральным страданиям, потери нормальных жизненных связей и требуют от него дополнительных усилий для организации своей жизни.

Важно помнить. Экспертно-психологическое исследование (судебно-психологическая экспертиза) с использованием полиграфа назначается в тех случаях, когда отсутствует какая-либо иная возможность оценить информированность участника процесса о событии или его деталях, интересующих инициатора экспертизы.