

Ю. В. Ісаєв

здобувач

Київський національний університет імені Тараса Шевченка,
кафедра трудового права та права соціального забезпечення
вул. Володимирська, 64, Київ, 01601, Україна

ВТРАТА ДОВІР'Я ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

Категорія «довір'я» має вагоме значення для трудового права. Більшість відносин між учасниками процесу праці має довірчий характер. Встановлено, що трудове законодавство містить окремі недоліки у правовому регулюванні звільнення працівника у зв'язку із втратою довіри: невизначеність поняття «втрата довір'я»; відсутність переліку професій і посад, щодо яких може бути застосована відповідна підстава звільнення.

Ключові слова: довір'я; втрата довір'я; грошові, товарні або культурні цінності; безпосереднє обслуговування.

Крім загальних підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, у Кодексу законів про працю України [1] для окремих категорій працівників передбачені додаткові підстави. Як справедливо зазначає А. Мішенкова, така підвищена відповідальність зумовлена тим, що ці працівники перебувають в особливому правовому становищі та виконують специфічні функції, невластиві іншим категоріям працівників. Їх дії чи бездіяльність можуть призвести до порушення конституційних прав і свобод громадян, завдати значної шкоди суспільним відносинам та авторитету як самої держави, так і суб'єкта господарювання [2, с. 50]. Однією з таких додаткових підстав є вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підставу для втрати довір'я до нього з боку роботодавця. Цікаво, що вперше ця підстава була закріплена у проекті Закону про трудовий договір 1917 р. [3, с. 18]. Пункт 3 ст. 55 цього документу передбачав право наймача розривати трудовий договір внаслідок зловживання його довірою у тих випадках, коли діяльність, яку робітник прийняв на себе, передбачає особливу до нього довіру.

Обрана тема наукової статті є важливою, оскільки формування ефективної конструкції трудових відносин у сучасних умовах передбачає необхідність вироблення найбільш оптимальних механізмів реалізації, гарантування та захисту трудових прав, зокрема врегулювання можливих спорів, що виникають у відносинах між окремими працівниками та роботодавцем [4]. Адже суди не завжди повно і всебічно досліджують обставини, за якими працівників звільняють з роботи через втрату довір'я, внаслідок чого необґрунтовано доходять висновку про наявність у роботодавця підстав для розірвання трудового договору. Підтвердженням цього, зокрема, є те, що останнім часом збільшилась кількість цивільних справ про поновлення

на роботі працівників, звільнених за цією підставою. Їх аналіз показує, що власник або уповноважений ним орган неправильно розуміють дану норму закону і звільняють за відповідною підставою працівників, які взагалі не можуть бути звільнені за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Актуальність обраної теми також зумовлена і тим, що принцип добросовісності, який передбачає прагнення старанно та сумлінно виконувати і захищати суб'єктивні права, є одним із найважливіших загальних принципів права. Він безпосередньо пов'язаний із суб'єктивними чинниками і застосовується при визначенні психічних намірів сторони та не може функціонувати за відсутності між суб'єктами правовідносин довіри.

Для трудового права категорія «довір'я» має вагоме практичне значення. Переважна більшість відносин між учасниками процесу праці має довірчий характер. Саме тому необхідно з'ясувати, що означає вказаний термін.

Аналіз законодавства та юридичної літератури засвідчує, що дане поняття чіткого визначення до цього часу не знайшло. Довіра — це не просто віра в щось і/або в когось, а зв'язок віри та впевненості у порядності й доброзичливості іншої сторони, що ґрунтується на знанні [5, с. 34, 35]. У сфері ж трудових відносин є підстава розглядати довіру до суб'єкта трудової діяльності як результат суб'єктивного сприйняття роботодавцем працівника й оцінки результатів його трудової діяльності. За радянських часів відсутність довіри з боку партійної організації не тільки містила рекомендацію про призначення на посаду, а й була підставою для прийняття рішення про звільнення з посади, яке підлягало безумовному виконанню органом, що здійснював прийняття та звільнення з роботи. Певною мірою довіра до відповідних категорій працівників забезпечувалась також заборобою приймати на роботу, пов'язану з матеріальним цінностями, а також на керівні посади і посади, пов'язані з виконанням контрольно-ревізійних функцій, осіб, які раніше були звільнені з роботи за зловживання матеріальними цінностями [6, с. 326].

Чинне трудове законодавство відводить довірі особливу роль у випадках укладення трудового договору між роботодавцем і особою, яка обслуговує грошові, товарні та культурні цінності. У цьому випадку роботодавець фактично бере на себе певний ризик — на початковому етапі довіритися певній особі як добросовісному й відповідальному працівнику. Отже, довіра з боку роботодавця є результатом суб'єктивного сприйняття роботодавцем працівника й оцінки результатів його трудової діяльності. Мотивом виникнення довіри до працівника стає позитивне емоційне враження від нього, що характеризується переконаністю в наявності ділових і особистісних якостей, необхідних для виконання конкретної трудової функції. Побудова довіри має базуватися на так званих імперативах довіри, основними з яких є:

1. Результативність діяльності. Довіра вимагає отримання результатів, обіцяних іншим людям.

2. Відповідність, послідовність, належна поведінка. Конкретна поведінка працівника сприймається як така, що підтримує або підриває довіру, залежно від того, що очікує роботодавець від нього в конкретній ситуації.

3. Прояв турботи з боку роботодавця. В атмосфері високої довіри єдність у підприємстві стає дуже помітною, входить у свідомість працівників. Ви-

являти впевненість у здібностях працівників; вірити в те, що вони мають необхідну мотивацію та здатність реалізувати поставлені цілі: допомагати працівникам у задоволенні їх потреб; створювати процедури для оцінки діяльності працівників, які виконують різні трудові функції, — способи прояву турботи з боку роботодавця.

Втрата ж довіри кваліфікується як негативна оцінка роботодавцем працівника. Формування такої оцінки зумовлене невиконанням чи неналежним виконанням працівником трудової функції, безпосередньо пов'язаної з обслуговуванням грошових, товарних та культурних цінностей або скоєнням ним окремих видів правопорушень, підтверджених конкретними фактами. Це зумовлює усвідомлення роботодавцем неможливості досягнення бажаних результатів за умови продовження трудових відносин із працівником. Загалом же здатність працівника в умовах ринкової економіки та жорсткої конкуренції на ринку праці завоювати та виправдати довіру роботодавця визначається як усвідомленою добросовісністю власних дій при виконанні роботи, так і наявністю достатнього рівня професіоналізму і компетентності, конкретних якостей і навичок, що дозволяють відповідати очікуванням роботодавця. Для того ж, щоб відповідати кваліфікаційним вимогам, до яких належать і підвищені вимоги щодо моральних якостей, працівнику, що обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, повинні, перш за все, бути притаманні професійно-особистісні якості, які дозволять ефективно працювати, виконуючи належним чином обов'язки, передбачені трудовим договором.

Термін «обслуговувати» означає виконувати роботу, функції, пов'язані із задоволенням чиїх-небудь запитів, потреб [7, с. 421]. У свою чергу, обслуговування грошових, товарних і культурних цінностей передбачає їх приймання, зберігання, транспортування, розподіл тощо. Саме таку позицію займає Пленум Верховного Суду України у постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» [8].

Ключові слова, які відображають розуміння безпосереднього обслуговування грошових і товарних цінностей, — це «прийняття» та «зберігання». Звідси слід зробити висновок, що основне коло працівників, безпосередньо обслуговуючих грошові та товарні цінності, — це особи, які одержують їх під звіт.

Цінністю є те, що має певну матеріальну або духовну вартість [7, с. 739]. Звертаючись до судової практики з даного питання, можна навести ухвалу Апеляційного суду Івано-Франківської області від 28 січня 2008 р. У ній зазначається, що особу, яка працює водієм і використовує службову машину як транспортний засіб для виконання своїх службових обов'язків з перевезення працівників філії та вантажів, не можна визнати такою, що безпосередньо обслуговує товарні цінності, а отже, її не можна звільнити у зв'язку з втратою довір'я, оскільки автомобіль, як матеріальна цінність, під час його використання у процесі праці водія не має ознаки товару [9].

Власне факт доступу працівника до грошових, товарних або культурних цінностей, якщо він безпосередньо їх не обслуговує, не може бути покладений в основу для звільнення на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП. Наприклад, при-

биральниця музею має доступ до певних культурних цінностей, проте вона не займається безпосередньо їхнім обслуговуванням, а тільки займається прибиранням приміщень, де вони зберігаються [2, с. 51].

Досліджуючи трудову функцію працівників, необхідно також встановити, чи передбачений для них обов'язок безпосередньо обслуговувати грошові, товарні або культурні цінності тарифно-кваліфікаційним довідником, посадовим положенням, інструкцією або іншими нормативно-правовими актами. Саме ця обставина є вирішальною при вирішенні питання про можливість застосування п. 2 ст. 41 КЗпП України як підстави для розірвання трудового договору. В багатьох випадках з цією категорією працівників укладається письмовий договір про повну матеріальну відповідальність, який є доповненням до трудового договору і конкретизує обов'язки роботодавця та працівника щодо забезпечення матеріальних цінностей і тим самим є основним правовим засобом поновлення зіпсованого або втраченого майна, а також запобігання порушенням трудової дисципліни, що завдають матеріальної шкоди підприємству, установі, організації [10, с. 33]. Однак один формальний момент (наявність посади або роботи в Переліку посад і робіт, що заміщуються чи виконуються працівниками, з якими підприємством можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, переданих їм на збереження, обробку, продаж (відпуск), перевезення або застосування в процесі виробництва) не дає підстави для укладання договору про повну матеріальну відповідальність, якщо у змісті трудової функції працівника відсутні перелічені обов'язки [11, с. 6]. У деяких випадках працівники, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності, можуть і не належати до категорій матеріально відповідальних осіб. Наприклад, якщо внаслідок ревізії було виявлено недостачу в працівника, який не виконує роботу, що міститься в Переліку посад та робіт, то це не означає, що такого працівника не можна звільнити на підставі втрати довір'я. Головним у цьому разі є те, щоб роботодавець у разі виникнення достатніх підстав вважати працівника ненадійним і таким, що не заслуговує довіри, міг довести, що останній безпосередньо обслуговував грошові та матеріальні цінності [12, с. 52].

Отже, якщо працівника звільняють у зв'язку із втратою довіри, не має значення, укладений із ним договір про повну матеріальну відповідальність чи ні. Досить лише, щоб працівник безпосередньо обслуговував цінності, незалежно від того, який вид матеріальної відповідальності на нього поширюється (повна або обмежена). Важливо, щоб до кола трудових обов'язків працівника входила робота з товарно-матеріальними цінностями. У цьому сенсі цікавою є справа, яка 10 липня 1996 р. була предметом розгляду судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України. К. звернулася з позовом до Новокаховського м'ясокомбінату про поновлення на роботі та стягнення заробітної плати за час вимушеного прогулу. Позивачка зазначала, що вона працювала завідувачкою лабораторії м'ясокомбінату і була необґрунтовано звільнена за п. 2 ст. 41 КЗпП. Проте міський суд відмовив в задоволенні позову, виходячи з того, що вона, будучи уповноваженою

адміністрацією безпосередньо обслуговувати товарні цінності, навмисно занизила в складеному нею акті ціни на доброякісну продукцію, чим створила можливість заподіяння м'ясокомбінату значних збитків. Судова ж колегія наголосила, що відповідно до посадової інструкції, у функції К. не входить безпосереднє обслуговування грошових або товарних цінностей — її обов'язками є проведення фізико-хімічних, бактеріологічних досліджень, контроль якості матеріалів, готової продукції тощо. Отже, вона не може бути звільнена на підставі втрати довіри [13].

У зв'язку з втратою довіри можуть бути звільнені і ті працівники, для яких здійснення операцій із матеріально-технічними цінностями не становить основної трудової функції, але з неї впливає. Йдеться, зокрема, про суміщення професій. Це стосується екскурсиводів, зобов'язаних розповсюджувати квитки, шоферів таксі, водіїв автобусів, які працюють без кондуктора, та ін. Їх звільнення можливе лише за порушення, пов'язані з обслуговуванням доручених їм цінностей [14].

Водночас, не можуть бути звільнені за п. 2 ст. 41 КЗпП керівники підприємств, установ, організацій, оскільки вони не виконують роботу, пов'язану з безпосереднім обслуговуванням товарних цінностей [15, с. 167]. Не допускається групове звільнення членів бригади з підстав втрати довіри, в тому числі й бригадира, у випадках, коли конкретні винуватці не встановлені.

Що ж стосується кола дій, за які працівник може бути звільнений у зв'язку з втратою довіри, то воно чинним законодавством також не визначене. На нашу думку, це може бути не лише псування або спричинення нестачі товарно-матеріальних цінностей, але й інші дії, що дають підстави сумніватися в чесності, добросовісності, надійності працівника. Наприклад, обрахунок, обважування, обмірювання при здійсненні покупок громадянами, завищення реальної ціни на товари чи послуги. Також це можуть бути і діяння, що свідчать про халатне ставлення працівника до трудових обов'язків (видавання грошових сум без відповідного документального оформлення, зберігання ключів від приміщення з матеріальними цінностями у неналежному місці та інші дії, внаслідок яких роботодавець не може більше довіряти працівнику певні цінності).

Для втрати довіри не обов'язково, щоб шкода була явною. Достатньо й того, що працівник своїми діями створив реальну можливість для заподіяння шкоди.

Не є обов'язковим також, щоб такі дії працівника мали систематичний характер. Досить й одиничного факту. Проте ці факти або дії мають бути підтверджені відповідними документами (актами ревізій, інвентаризацій, про обрахування, обважування, порушення правил торгівлі та ін.).

Скоєння корисливих правопорушень, не пов'язаних з виконанням трудових обов'язків, також дає право власнику звільнити працівника за п. 2 ст. 41 КЗпП. Зокрема, підставою для звільнення може бути розкрадання, хабарництво та скоєння іншого корисливого злочину не за місцем роботи і у вільний від роботи час.

Таким чином, звільнення на підставі втрати довіри повинне ґрунтуватися на конкретних фактах вчинення працівником винних дій чи безді-

яльності. Звільнення особи, виходячи із суб'єктивної думки роботодавця, є неправомірним.

Вина працівника може бути як у формі умислу, так і необережності. Умисел працівника наявний у тому разі, коли він передбачав та бажав настання негативних для підприємства наслідків, а необережність матиме місце, коли працівник не передбачав, не бажав настання негативних наслідків для підприємства, але повинен був та міг їх передбачити.

Звільнення за зазначеною підставою не є дисциплінарним стягненням. Факт добровільного відшкодування заподіяного збитку не перешкоджає звільненню з мотивів втрати довіри.

Підводячи підсумок, зазначимо, що трудове законодавство містять низку серйозних недоліків у правовому регулюванні звільнення працівника у зв'язку із втратою довіри: невизначеність поняття «втрата довір'я»; відсутність переліку професій і посад, щодо яких може бути застосована відповідна підстава звільнення.

Література

1. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — № 50 (Додаток). — Ст. 375.
2. Мішенков А. Додаткові підстави розірвання трудового договору з деякими категоріями працівників // Юрид. журнал. — 2009. — № 5 (83). — С. 50–52.
3. Прилипко С. М., Ярошенко О. М., Величко Л. Ю. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку змін в організації виробництва і праці: проблеми теорії та практики. — Х.: ФІНН, 2011. — 232 с.
4. Рогасенко В. Актуальна практика розгляду судами трудових спорів [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.politika.org.ua/?p=287>
5. Кондрашова-Діденко В. І., Діденко Л. В. Довіра: поліваріантність смислів // Теорет. та прикл. питання економіки. — 2010. — № 22. — С. 30–38.
6. Куник Я. А., Язев В. А. Советское право. — М.: Юрид. лит., 1978. — 448 с.
7. Новий тлумачний словник української мови: В 3-х т. / Автори-укладачі: В. Яременко, О. Сліпущко. — К.: Аконіт. — 2005. — Т. 2. — 926 с.
8. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р., № 9 // Бюл. зак-ва і юрид. практики України. — 2006. — № 2.
9. Ухвала Апеляційного суду Івано-Франківської області від 28.01.2008 р. // Єдиний державний реєстр судових рішень України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: // <http://reyestr.couit.gov.ua/Search/2>
10. Давиденко С. Матеріальна відповідальність працівників: правові аспекти // Податк. планув. — 2001. — № 8. — С. 32–36.
11. Домбругова А. Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця // Довідник кадровика. — 2005. — № 9 (39). — С. 6.
12. Очиченко О. Розірвання трудового договору за п. 2 ст. 41 КЗпП України у зв'язку зі втратою довіри // Юрид. радник. — 2008. — № 4 (24). — С. 48–55.
13. Ухвала судової колегії в цивільних справах Верховного Суду України від 10.07.1996 р. // Єдиний державний реєстр судових рішень України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: // <http://reyestr.couit.gov.ua/Search/2>
14. Козоріз В. Додаткові підстави припинення трудового договору з ініціативи роботодавця (у зразках наказів і записів до трудових книжок) [Електронний ресурс]. — Режим доступу: // <http://hrligaxom/index.php?module=profession&op=view&id=425&print=true>
15. Стичинський Б. С., Ротань В. Г., Зуб І. В. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю. — К.: А. С. К., 2005. — 736 с.

Ю. В. Исаев

Киевский национальный университет имени Тараса Шевченко,
кафедра трудового права и права социального обеспечения
ул. Владимирская, 64, Киев, 01601, Украина

**УТРАТА ДОВЕРИЯ КАК ОСНОВАНИЕ РАСТОРЖЕНИЯ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ**

Резюме

Категория «доверие» имеет существенное значение для трудового права. Большинство отношений между участниками процесса труда имеют доверительный характер. Установлено, что трудовое законодательство содержит некоторые недостатки в правовом регулировании увольнения работника в случае утраты доверия: неопределенность понятия «утрата доверия»; отсутствие перечня профессий и должностей, относительно которых может быть применено соответствующее основание увольнения.

Ключевые слова: доверие; утрата доверия; денежные, товарные или культурные ценности; непосредственное обслуживание.

Y. V. Isaev

Kiev Taras Shevchenko National University,
The Department of Labour Law and Law for public welfare
Vladimirskaya str., 64, Kiev, 01601, Ukraine

**LOSS OF TRUST AS FOUNDATION OF DISSOLUTION OF LABOUR
CONTRACT ON INITIATIVE OF EMPLOYER**

Summary

Category a substantial value has a «trust» for a labour right. Most relations between the participants of process of labour are had confiding character. It is set that a labour legislation contains some failings in the legal adjusting of discharging an employee in the case of loss of trust: vagueness of concept «losses of trust»; absence of list of professions and positions which the proper foundation of discharge can be applied in relation to.

Key words: trust; loss of trust; money, commodity or cultural values; direct service.