

Анотації

Розглянуто актуальні проблеми поширення норм колективного договору на генерального директора й інших представників керівного складу організації, що обумовлюються дуалістичною юридичною природою вказаних суб'єктів, в контексті реалізації головного завдання даної трудової угоди – захист трудових прав і законних інтересів працівників.

Рассмотрены актуальные проблемы распространения коллективного договора на генерального директора и других представителей руководящего состава организации, которые обусловлены дуалистической юридической природой этих субъектов, в контексте реализации главного задания данного трудового соглашения – защита трудовых прав и законных интересов работников.

Actual problems of collective agreement spreading on the director-general and other representatives of administrative board of an organisation caused by dual legal nature of these subjects, in the context of the main task of this labour agreement realization, which is protection of labour rights and legitimate interests of workers, are considered in this article.

УДК 349.22:331.106

С. В. СЕЛЕЗЕНЬ,

*старший викладач кафедри економічної теорії та права
Харківського національного автомобільно-дорозного університету*

ПОРЯДОК РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА П. 2 СТ. 41 КЗпП УКРАЇНИ

Конституція України закріплює цілий комплекс трудових прав людини і громадянина. Передусім у ст. 43 проголошено: «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [1]. Як бачимо, Конституція України визначила зміст права на працю відповідно до міжнародних стандартів, свобода праці нині визнається одним з основних принципів трудового права України.

Керуючись цією конституційною нормою, законодавство про працю передбачає необхідні юридичні гарантії, які полягають, зокрема, в тому, що трудовий договір може бути припинений лише на підставах, передбачених законодавством, і в порядку, установленому законодавством для кожної з підстав.

Проблеми правового регулювання порядку укладення, зміни та розірвання трудового договору висвітлювалися в працях М. Г. Александрова, О. Т. Барабаша, П. А. Буценка, Б. К. Бегічева, Н. Б. Болотіної, В. С. Венедиктова, Л. Я. Гінцбурга, Г. С. Гончарової, В. Я. Гоца, В. В. Жернакова, П. І. Жигалкіна, І. В. Зуба, С. А. Іванова, Д. О. Карпенка, Р. І. Кондратьєва, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, А. Р. Мацюка, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Б. С. Стичинського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, Ю. П. Орловського, О. М. Ярошенка та ін.

Загальні підстави припинення трудового договору передбачені в ст. ст. 36–40 КЗпП

України: їх приписи розповсюджуються на всіх без винятку роботодавців і працівників.

Додаткові підстави припинення трудового договору застосовуються тільки до окремих категорій працівників і встановлюються як КЗпП України, так і іншими законами, що регулюють трудові відносини окремих категорій працівників. У деяких випадках вони можуть установлюватися трудовим договором (контрактом), але цілком відповідно до трудового законодавства України.

За вчинення винних дій працівник, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо такі дії спричинили втрату довіри до нього, може бути звільнений за ініціативою власника або уповноваженого ним органу на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП України. На відміну від підстав, що поширюються на всіх працівників, указана є додатковою й може бути застосована тільки щодо певних категорій працівників. Тобто розірвання трудового договору на вказаній підставі можливе тільки з працівником, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності (прийом, зберігання, транспортування, розподіл тощо), і за умови, що ним здійснені такі винні дії, які давали власникові причину для втрати довіри до нього. При цьому варто звернути увагу на те, що звільнення за ініціативою роботодавця у зв'язку з винною поведінкою працівника можливе лише при виконанні останнім своїх трудових обов'язків, а підстава, установлена

п. 2 ст. 41 КЗпП України, є винятком із цього правила. При встановленні в передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва й інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені на підставі втрати довіри до них і в тому разі, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою.

Незважаючи на те, що звільнення на вказаній підставі – це наслідок неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків, передбачених трудовим договором, законодавець не відносить звільнення з мотивів втрати довіри до засобів дисциплінарного стягнення. Хоча, на нашу думку, підстави саме для застосування засобів дисциплінарного впливу до осіб, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності, мають місце. У зв'язку з цим на практиці виникає низка суперечливих питань, вирішення яких можливе за умови належного науково-теоретичного обґрунтування специфіки порядку звільнення працівників за п. 2 ст. 41 КЗпП України.

Розглядаючи сутність та особливості порядку звільнення на вказаній вище підставі, необхідно з'ясувати декілька питань:

1) які особливості трудової функції працівників, що безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності, дали змогу законодавцеві віднести підстави розірвання з ними трудового договору до додаткових;

2) як довіра з боку власника або уповноваженого ним органу впливає на існування трудових відносин;

3) які винні дії цієї категорії працівників є необхідною умовою, за наявності якої звільнення буде вважатися правомірним;

4) який порядок звільнення за цією підставою передбачений КЗпП України й у чому полягають його особливості.

Згідно з тлумаченням Верховного Суду України, під термінами «зберігання», «обслуговування» та «розподіл цінностей» слід розуміти широке коло операцій зі зберігання, експедиції чи відпускання цінностей, які (операції) іноді зовсім не пов'язані з безпосереднім обслуговуванням цих цінностей [2].

На наш погляд, при визначенні кола осіб, яких можна віднести до тих, хто безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, усе ж таки слід виходити зі змісту трудової функції працівників. У зв'язку з цим у кожному конкретному випадку необхідно, по-перше, встановити, чи є виконання опера-

цій, пов'язаних із безпосереднім виконанням обов'язків з обслуговування грошових, товарних і культурних цінностей, складовою основного змісту трудової функції або одним з основних обов'язків працівника. По-друге, з'ясувати, чи мають виконуватися працівником операції в умовах спеціального обліку та контролю щодо збереження й руху цінностей підзвітний характер. По-третє, визначити, чи входить до трудової функції працівника обов'язок із безпосереднього обслуговування грошових і товарних цінностей та чи передбачений цей обов'язок тарифно-кваліфікаційним довідником, посадовим положенням, інструкцією або іншим нормативним актом.

Крім безпосереднього обслуговування грошових, товарних або культурних цінностей, обставиною, що дає підстави для застосування до працівників п. 2 ст. 41 КЗпП України, є укладення з ними договору (угоди) про повну матеріальну відповідальність.

При укладанні з працівником договору про повну індивідуальну матеріальну відповідальність необхідно дотримуватися вимог трудового законодавства, які висуваються до таких договорів. По-перше, цей договір повинен бути укладений у письмовій формі. По-друге, необхідне одночасне дотримання таких умов: 1) працівник повинен до моменту укладення договору про повну матеріальну відповідальність досягти 18-річного віку; 2) працівник повинен обіймати посаду або виконувати роботи, пов'язані безпосередньо зі зберіганням, обробкою, продажем або перевезенням переданих йому цінностей; 3) працівник повинен отримати цінності сам, під свою особисту відповідальність. Не можуть укладатися договори про повну матеріальну відповідальність із прибиральницями, охоронцями та бухгалтерами складів, яким матеріальні цінності безпосередньо не довіряють. Тому працівник несе відповідальність за збереження тільки тих цінностей, які він особисто отримав за накладною чи іншим бухгалтерським документом; 4) посада працівника або виконувана ним робота міститься в Переліку посад і робіт, що заміщаються або виконуються працівником, із якими організації можуть укласти письмові договори про повну матеріальну відповідальність.

Однак у деяких випадках працівники, які безпосередньо обслуговують грошові або товарні цінності, можуть і не належати до категорій матеріально відповідальних осіб (наприклад, продавці магазину, із якими договір

про повну матеріальну відповідальність не укладається). У зв'язку з цим для розірвання трудового договору на підставі втрати довіри не завжди має значення, у яких межах на цих працівників може бути покладена матеріальна відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю. Обов'язок з обслуговування цінностей може бути передбачений тарифно-кваліфікаційними довідниками, посадовими інструкціями й іншими нормативними актами. У кожному конкретному випадку необхідно з'ясувати, чи має виконання працівниками вказаних дій відповідальний, підзвітний характер із наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей. Таким чином, якщо працівника звільняють у зв'язку з утратою довіри, не має значення, укладений із цим працівником договір матеріальної відповідальності чи ні. Досить лише, щоб працівник безпосередньо обслуговував товарно-матеріальні цінності, незалежно від того, який вид матеріальної відповідальності на нього поширюється (повна або обмежена). Важливо, однак, щоб до кола трудових обов'язків працівника, зафіксованих у трудовому договорі або в посадовій інструкції, входила робота з товарно-матеріальними цінностями.

На підставі втрати довіри, крім окресленого вище кола осіб, можуть бути звільнені й ті працівники, здійснення грошових операцій для яких не становить їх основної трудової функції, але з неї випливає. Обслуговування грошових або товарних цінностей до їх трудової функції входить додатково на підставі суміщення професій. Мова йде, наприклад, про екскурсоводів, зобов'язаних розповсюджувати квитки, шоферів таксі, водіїв автобусів, які працюють без кондуктора тощо. Щоправда, їх звільнення можливе лише за порушення, пов'язані з обслуговуванням доручених їм цінностей.

Водночас не можуть бути звільнені на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП, наприклад, сторожі, охоронники, рахівники, бухгалтери та інші працівники, які здійснюють функції охорони або обліку. Останні, тобто працівники, що задіяні у сфері обліку цінностей, не можуть бути звільнені за п. 2 ст. 41КЗпП через те, що в їх трудовій функції відсутня ознака безпосередності обслуговування грошових чи товарних цінностей.

Незважаючи на це, у деяких солідних періодичних виданнях з'явилися консультації, автори яких уважають можливим звільнення головних бухгалтерів на підставі втрати дові-

ри до останніх. Цей погляд аргументується тим, що головні бухгалтери підписують разом із керівниками підприємств документи, які є підставою для прийняття та видачі товарно-матеріальних цінностей і грошових коштів, а також розрахункові, кредитні й фінансові зобов'язання, візують господарські договори. Відтак, роблять висновок згадані автори, головний бухгалтер безпосередньо обслуговує товарні й грошові цінності. З окресленою позицією не можна погодитися. Так, дійсно, інколи головний бухгалтер може спільно з керівником підприємства, установи або організації підписувати фінансові й інші документи, але згідно із Законом України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» на головного бухгалтера такий обов'язок, як підписування поряд із керівником підприємства документів, які є підставою для прийняття та видавання товарно-матеріальних цінностей, а також розрахункових, кредитних або фінансових зобов'язань; на головного бухгалтера також не можуть покладатися обов'язки, пов'язані з безпосередньою матеріальною відповідальністю за грошові кошти та інші матеріальні цінності [3]. Більше того, головному бухгалтеру навіть заборонено безпосередньо отримувати за чеками й іншими документами грошові кошти та товарно-матеріальні цінності для підприємства (установи, організації). Як можна бачити, у трудовій функції головного бухгалтера немає ознаки безпосередності обслуговування грошових і товарних цінностей, тоді як саме ця ознака є центральною для появи можливості застосування п. 2 ст. 41КЗпП України.

Коло дій, за які працівник може бути звільнений у зв'язку з утратою довіри, у законі не визначене. На нашу думку, ними можуть бути не тільки псування або спричинення нестачі товарно-матеріальних цінностей, але й будь-які інші дії, що дають підставу сумніватися в чесності працівника, наприклад, отримання оплати за послуги без відповідних документів, обмірювання, обважування, обрахування, порушення правил продажу спиртних напоїв або видавання наркотичних лікарських препаратів. Важливо також ураховувати те, що звільнення через втрату довіри можливе не тільки за зловживання, які допущені працівником, а й за його недбале ставлення до своїх трудових обов'язків, наприклад, видавання грошових сум без відповідного документального оформлення, зберігання ключів від приміщення з матеріальними цінностями в

неналежному місці. Підставою для звільнення працівника за п. 2 ст. 41 КЗпП є і використання працівником довіреного йому майна у власних цілях, не пов'язаних із виконанням ним своїх трудових обов'язків. Крім цього, працівники можуть бути звільнені й за інші винні дії, не пов'язані з їхньою безпосередньою роботою. До таких дій належать розкрадання, хабарництво та інші корисливі правопорушення, факт учинення яких встановлено в передбаченому законом порядку.

На практиці виникало також питання про можливість звільнення працівника за мотивами втрати довіри до нього в разі, якщо відповідні винні дії були вчинені в період тимчасового переведення на іншу роботу, пов'язану з обслуговуванням матеріальних цінностей. Вирішення цього питання залежить від того, чи була трудова функція та постійна робота працівника пов'язана з обслуговуванням матеріальних цінностей. Коли обидві роботи були пов'язані з обслуговуванням матеріальних цінностей, звільнення за мотивами втрати довіри можливе. Коли основна робота не була пов'язана з обслуговуванням матеріальних цінностей, звільнення на цій підставі є неможливим. Практичне значення має питання про те, чи може бути підставою для звільнення з приводу втрати довіри факт колишньої судимості працівника за корисливий злочин. Як нам видається, не можна звільнити працівника у зв'язку з утратою довіри тільки на підставі колишньої судимості, оскільки в зазначених випадках немає фактів, які свідчать про те, що роботодавець має підстави висловити недовіру працівникові за виконання конкретної роботи, також немає фактів винного або неналежного виконання працівником своїх трудових обов'язків. Наявність же таких фактів є необхідною умовою при звільненні. А застосування такої статті звільнення було б грубим порушенням трудових прав особи.

Звільнення на підставі втрати довіри повинне ґрунтуватися на конкретних фактах здійснення працівником винних дій чи бездіяльності. Слід відзначити, що законодавство про працю прямо вирішує питання про обов'язок доведення вини лише стосовно матеріальної відповідальності працівників. В інших випадках закон не встановлює, хто ж зобов'язаний доводити вину чи її відсутність. І все ж судова практика визнає власника зобов'язаним доводити наявність вини працівника, зокрема при розгляді спорів про поновлення на роботі. З урахуванням цього, напри-

клад, сам факт недостачі грошових чи товарних цінностей, одержаних працівником під звіт, не є підставою для звільнення працівника у зв'язку з утратою довіри. Власник має довести наявність у діях працівника конкретних порушень, довести вину працівника в цих порушеннях. Такими можуть бути порушення порядку прийняття та відпуску грошових і товарних цінностей, недодержання правил їх схову, неповідомлення відповідним посадовим особам про обставини, що перешкоджають забезпеченню схову грошових і матеріальних цінностей, обмірювання, обважування чи обрахування осіб, що одержують (купують) грошові чи товарні цінності.

Підставою для звільнення може бути не будь-яка провина працівника, а лише навмисне чи необережне вчинення ним дій, що могли б викликати втрату довіри до нього як до особи, якій можна довірити матеріальні цінності. При цьому винні дії працівника можуть бути підставою для втрати довіри і тоді, коли вони мають систематичний характер, і тоді, коли ця дія була одноразовою.

Як уже вказувалося, звільнення у зв'язку з утратою довіри не є дисциплінарним стягненням. Тому при звільненні на цій підставі не повинні додержуватися вимоги стосовно порядку застосування дисциплінарних стягнень. Зокрема для звільнення у зв'язку з утратою довіри не встановлений будь-який строк після скоєння працівником порушення, який є підставою для звільнення. Водночас при розгляді таких спорів слід ураховувати час, що минув після скоєння працівником винних дій, які дають підстави для втрати довіри, подальшу поведінку працівника та інші обставини, що мають значення для правильного вирішення спору.

Закон не вимагає також, щоб до звільнення у зв'язку з утратою довіри в працівника вимагали пояснень щодо допущеного ним порушення, хоча така процедура не була б зайвою. Річ у тому, що при поясненні своїх дій працівники часто визнають допущені ними порушення. Ці дані власник вправі потім використовувати в суді як докази скоєння працівником порушення своїх трудових обов'язків чи скоєння ним інших дій, що дають підстави для втрати довіри.

Наявність у законодавстві про працю такої підстави розірвання трудового договору, як утрата довіри, має серйозне практичне значення. Якщо відмовитися від цієї підстави, то виникає правомірне запитання: яким чином

повинен реагувати роботодавець при встановленні конкретних фактів, що спричинили втрату довіри до робітника, який обслуговує грошові, товарні або культурні цінності? У цьому випадку необхідно застосовувати захід дисциплінарного впливу – догану. Але немає впевненості в тому, що цей працівник не вчинить подібні неправомірні дії в майбутньому та не спричинить більшу матеріальну шкоду.

Таким чином, норми трудового права мають серйозні прогалини щодо п. 2 ст. 41 КЗпП:

1) не визначено саме поняття «втрата довіри», адже саме воно має вирішальне значення при розірванні трудового договору з працівниками, які обслуговують грошові, товарні цінності або культурні цінності. Ми вважає-

мо, що під **втратою довіри** в трудовому праві України слід розуміти негативну оцінку роботодавцем ділових якостей працівника, що обслуговує грошові або товарні цінності, унаслідок неналежного виконання трудових обов'язків або скоєння правопорушення, безпосередньо пов'язаного з виконанням трудових обов'язків з обслуговування, зберігання, перевезення, обліку тощо грошових або товарних цінностей, що підтверджується конкретними фактами, які спричинили або могли спричинити втрати матеріального характеру;

2) за допомогою імперативних приписів у законодавстві необхідно закріпити вичерпний перелік професій та умов застосування вказаної норми.

Література

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 43.
2. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06 листоп. 1992 р. // Урядовий кур'єр. – 1993 р. – 21 січня.
3. Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні : закон України від 16 лип. 1999 р. // Голос України. – 1999 р. – 7 вересня.

Надійшла до редколегії 18.09.2009

Анотації

Визначено і схарактеризовано умови, які регулюють застосування п. 2 ст. 41 КЗпП України до окремих категорій працівників. Проаналізовано сутність і порядок розірвання трудового договору на підставі втрати довіри. Запропоновано визначення терміна «втрата довіри» як найважливішого для належного тлумачення й застосування норми п. 2 ст. 41 КЗпП України.

Определены и охарактеризованы условия, которые регулируют применение п. 2. ст. 41 КЗоТ Украины к отдельным категориям работников. Проанализированы сущность и порядок расторжения трудового договора на основании потери доверия. Предложено определение термина «потеря доверия» как самого важного для надлежащего трактования и применения нормы п. 2. ст. 41 КЗоТ Украины.

Conditions determining the possibility of section 2 article 41 of the Labour Code of Ukraine application to certain categories of workers are determined and described in the article. The essence and procedure of labour contract termination based on the loss of confidence are analyzed. The definition to the term «loss of confidence» as the most important one for the proper interpretation and application of the section 2 article 41 of the Labour Code of Ukraine is offered.