

**ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОЇ ФУНКЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ,  
ЯКІ ОБСЛУГОВУЮТЬ ГРОШОВІ, ТОВАРНІ  
АБО КУЛЬТУРНІ ЦІННОСТІ**

*Розглянуто особливості трудової функції працівників, які обслуговують грошові, товарні та культурні цінності. Проаналізовано категорію трудової функції в трудовому праві, розкрито її зміст.*

\*\*\*

*Рассмотрено особенности трудовой функции работников, которые обслуживают денежные, товарные и культурные ценности. Проанализировано категорию трудовой функции в трудовом праве, раскрыто ее содержание.*

\*\*\*

*Peculiarities of workers' labor function, who maintain monetary, goods and cultural values are researched. The category of labor function in labor law is analyzed; its content is exposed.*

Серед обов'язків, що формують статус працівника, особливе місце посідає обов'язок дбайливо ставитися до майна роботодавця. Виконання цього обов'язку забезпечується системою юридичних гарантій, до числа яких належить норма, передбачена п. 2 ст. 41 Кодексу Законів про працю (далі – КЗпП) України. Так, працівник, до обов'язків якого входить безпосереднє обслуговування грошових, товарних або культурних цінностей, зобов'язаний не тільки відшкодувати заподіяні винними діями збитки, але й бути готовим до розірвання з ним трудового договору, якщо ці дії дають підстави для втрати до нього довіри з боку роботодавця. Фіксація в законодавстві вказаної додаткової підстави розірвання трудового договору зумовлена наявністю спеціального суб'єкта. У зв'язку з цим важливим питанням є визначення критерію, що характеризує цього суб'єкта. Аналіз п. 2 ст. 41 КЗпП України засвідчує, що таким критерієм є зміст трудової функції працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності.

Проблеми правового регулювання порядку укладення, зміни та розірвання трудового договору, питання щодо визначення трудової функції працівників висвітлювалися в працях М. Г. Александрова, О. Т. Барабаша, Б. К. Бегічева, П. А. Буценка, 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, А. І. Лазор, Р. З. Лівшиця, А. Р. Мацока, Ю. П. Орловського, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенка, О. І. Процевського, В. Г. Ротаня, Б. С. Стичинського, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та ін.

Питання про трудову функцію працівника є одним з основних у теорії та практиці трудового договору. КЗпП України визначає трудовий договір як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою [1]. Під час виконання роботи за трудовим договором правовій регламентації підлягає не сам процес праці, а взаємовідносини працівника та роботодавця з приводу застосування праці конкретного виконавця. Через це обов'язок працівника виконувати певну трудову функцію стає найважливішим елементом трудового договору. Р. З. Лівшиць називав умову про трудову функцію серцевиною трудового договору. Працівник укладає такий договір (входить в організацію) з метою виконання тієї або іншої трудової функції, а роботодавець – з метою виконання працівником роботи, зумовленої трудовою функцією [2, с. 68].

За визначенням, поданим у юридичній енциклопедії, «трудова функція (функції) – робота за визначеною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, яка повинна виконуватися працівником в інтересах роботодавця» [3, с. 454]. А, наприклад, М. Г. Александров свого часу визначив трудову функцію як здійснення відомого роду трудових операцій відповідно до ходу діяльності підприємства й указівко адміністрації [4, с. 271]. На жаль, науковці, досліджуючи трудову функцію, нерідко не виділяють її правові особливості, а лише визначають її як роботу за певною професією, спеціальністю або посадою, указують на її зв'язок із виробництвом, науково-технічним прогресом і таким чином відмежовують трудову функцію від відповідного юридичного обов'язку працівника.

Юридична наука не може досліджувати трудову функцію звернення до правового аналізу відповідних суспільних відносин, тобто поза правовідносинами, суб'єктивним правом і юридичним обов'язком найнятого робітника та роботодавця. Так, Ю. П. Орловський, розглядаючи трудову функцію як коло обов'язків працівника, підкреслював, що ці обов'язки сформульовані з урахуванням необхідності виконання виробничої програми, досягнення відповідних результатів, дотримання режиму роботи [5, с. 103].

Таким чином, умова про трудову функцію є невід'ємним елементом трудового договору. У ситуації ринкової економіки виникає необхідність визначати зміст трудової функції погодженням сторін трудового договору, як це, до речі, й закріплено в КЗпП України, враховуючи: 1) особливості та напрямки діяльності конкретного підприємства, установи й організації; 2) технології виробництва; 3) технологічні або організаційні процеси, для виконання яких наймається конкретний працівник (його професійні й особисті можливості).

Системний підхід до аналізу трудового договору як юридичного інституту дозволяє зробити низку таких тверджень. По-перше, після добровільного укладення трудового договору, на підставі якого виникають трудові правовідносини, працівник погоджується на виконання трудової функції, зміст якої формують його обов'язки. При цьому роботодавець повинен роз'яснити працівникові зміст обов'язків, створити умови, необхідні для продуктивної праці, організувати працю та проконтролювати виконання роботи. Від ступеня конкретизації, з якою трудова функція визначена сторонами трудових правовідносин, багато в чому залежить ефективність трудової діяльності як окремого працівника, так і трудового колективу загалом. Обов'язок працівника виконувати трудову функцію кореспондує роботодавцю право вимагати добросовісного, якісного її виконання.

По-друге, у трудових правовідносинах змістом обов'язку працівника виконувати певну трудову функцію є не праця взагалі, а конкретно визначена робота, заздалегідь обумовлена при входженні суб'єктів до відповідних правовідносин. Ця конкретизація трудової діяльності не може не відображати специфічних завдань, покладених на організацію, особливостей технології виробництва і його організаційної структури.

По-третє, обов'язок виконання трудової функції, безумовно, є основним, центральним елементом конкретних трудових правовідносин, що зумовлює багато інших, наприклад тривалість робочого часу, нормування праці, ступінь відповідальності тощо.

По-четверте, виконання трудової функції як елемента трудових правовідносин передбачає: а) обов'язок працівника фактично виконувати на вимогу роботодавця визначений трудовим договором комплекс (систему) робочих прийомів, операцій, зумовлених технологічним процесом підприємства; б) можливість роботодавця застосовувати заходи впливу з метою спонукання, примусу недобросовісного працівника до виконання договірної трудової функції.

Отже, трудова функція працівника як юридична категорія – це, на нашу думку, система робочих рухів, умінь, прийомів, операцій, зумовлених технологічним процесом, специфікою та характером діяльності підприємства, установи або організації, виконання яких є договірним обов'язком працівника, здійснюваних на вимогу і під контролем роботодавця або його представників, із підпорядкуванням нормам чинного законодавства, локальних нормативних актів, внутрішньому трудовому розпорядку (об'єктивна сторона) та з урахуванням особистих професійних якостей і можливостей конкретного працівника (суб'єктивна сторона).

Зміст трудової функції має особливо враховуватися при визначенні кола осіб, яких можна віднести до таких, що безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності. При

цьому важливо чітко окреслити зміст таких понять, як обслуговування, грошові, товарні, культурні цінності.

Обслуговувати – це виконувати роботу, функції, пов'язані із задоволенням чийх-небудь запитів, потреб [6, с. 421]. Отже, **обслуговування** грошових, товарних та культурних цінностей передбачає їх приймання, зберігання, транспортування, розподіл тощо, при цьому задовольняються інтереси певного конкретного підприємства.

Об'єктом обслуговування є грошові, товарні або культурні цінності. За визначенням, за наведеним у тлумачному словнику, «цінність – те, що має певну матеріальну або духовну вартість» [6, с. 739]. Застосовуючи цю інформацію, можна запропонувати такі визначення:

– **грошові цінності** – це безпосередньо гроші або цінні папери, які засвідчують матеріальне право особи, що передаються відповідальному працівникові для подальшого зберігання, транспортування, перерахування, розподілу та ін., кількість та обсяг яких зафіксовані в бухгалтерській документації та є об'єктом суворого обліку;

– **товарні цінності** – це речі або продукти праці, які мають певну вартість (ціну), зафіксовану в бухгалтерській документації, є об'єктом суворого обліку та передаються відповідальному працівникові для подальшого зберігання, транспортування, перерахування, розподілу тощо.

Як свідчать нормативно-правові акти, до названих категорій цінностей відносяться гроші, цінні папери, продовольчі товари, побутові товари, лікарські засоби, спецодяг, вироблена продукція; товари, прийняті на комісію або зберігання; предмети культурно-побутового призначення та інші матеріальні цінності, прийняті від населення на зберігання, у ремонт і для виконання інших операцій, пов'язаних із виготовленням, відновленням або поліпшенням якості цих предметів тощо.

Визначення ж поняття **культурні цінності** подане в Основах законодавства про культуру. Це об'єкти матеріальної та духовної культури, що мають художнє, історичнє, етнографічнє та науковє значення. Унікальні цінності матеріальної та духовної культури, а також культурні цінності, що мають винятковє історичнє значення для формування національної самосвідомості українського народу, визнаються об'єктами національного культурного надбання і заносяться до Державного реєстру національного культурного надбання [7].

Досліджуючи трудову функцію працівників, необхідно встановити, чи передбачений для них обов'язок безпосередньо обслуговувати грошові, товарні або культурні цінності тарифно-кваліфікаційним довідником, посадовим положенням, інструкці-

єю 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. Адже, відповідно до п. 28 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9, саме працівники, трудова функція яких пов'язана з безпосереднім обслуговуванням грошових, товарних або культурних цінностей, є основним колом осіб, яких можна звільнити за вказаним пунктом.

До працівників, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності, з боку як законодавця, так і роботодавця висуваються підвищені вимоги щодо дбайливого ставлення до майна власника підприємства. Саме тому з цією категорією працівників укладається письмовий договір про повну матеріальну відповідальність. **Письмовий договір про повну матеріальну відповідальність є доповненням до трудового договору і конкретизує обов'язки власника або уповноваженого ним органу та працівника щодо забезпечення збереження матеріальних цінностей.**

Передбачена законодавством про працю матеріальна відповідальність працівників є основним правовим засобом поновлення зіпсованого або втраченого майна, а також запобігання порушенням трудової дисципліни, що завдають матеріальної шкоди підприємству, установі, організації [8, с. 33].

Матеріальна відповідальність працівників настає відповідно до норм гл. IX КЗпП. Загальні підстави й умови матеріальної відповідальності визначені в ст. 130 КЗпП. В основі матеріальної відповідальності лежить обов'язок працівника бережливо ставитися до майна роботодавця (підприємства, установи, організації) та вживати заходів щодо запобігання заподіяння шкоди (ч. 2 ст. 131 КЗпП).

Слід зауважити, що суб'єктами матеріальної відповідальності є працівники незалежно від їхнього віку, оскільки трудове право та дієздатність фізичної особи настають з досягненням 16 років за загальним правилом, а в окремих випадках – з 15 і навіть з 14 років. Тому суб'єктами матеріальної відповідальності можуть бути й працівники, які не досягли повноліття.

Підставою для притягнення до матеріальної відповідальності працівника є наявність трудового правопорушення, що має, як і будь-яке інше правопорушення, загально визнаний склад, структурні елементи якого є обов'язковими. Відсутність хоча б одного з елементів правопорушення спричиняє неможливість (неправомірність) притягнення працівника до матеріальної відповідальності.

За ст. 130 КЗпП основними елементами трудового правопорушення є наступні:

- шкода, заподіяна роботодавцю;
- протиправна поведінка працівника;

- причинний зв'язок між шкодою, заподіяною роботодавцю, і протиправними діями працівника;
- вина працівника.

Особливості матеріальної відповідальності найманого працівника й умови її настання пояснюють можливості роботодавця щодо формування у виконавця дбайливого ставлення до майна організації, добросовісного виконання трудової функції. При цьому виявляється й превентивна роль засобів матеріальної відповідальності, установлених чинним законодавством про працю. Найнятий працівник зазвичай добре інформований про те, що неухильне дотримання ним вимог технологічного процесу, технологічної дисципліни праці є достатньою гарантією від невиконання для нього матеріальних наслідків, що настають у випадках притягання до матеріальної відповідальності. Іншими словами, тільки несумлінне виконання працівником дорученої йому трудової функції може бути підставою для притягнення його до матеріальної відповідальності.

Ураховуючи вищевикладене, можна зробити такі висновки:

1. Зміст трудової функції працівників становить коло обов'язків, на виконання яких вони добровільно погоджуються під час укладання трудового договору. Змістом трудової функції працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, є обов'язки з приймання, зберігання, транспортування, розподілу тощо цих цінностей.

2. При визначенні кола осіб, яких можна віднести до тих, хто безпосередньо обслуговує грошові, товарні чи культурні цінності, слід виходити зі змісту трудової функції працівника. Досліджуючи його трудову функцію, необхідно встановити, чи передбачений для нього обов'язок із безпосереднього обслуговування грошових, товарних або культурних цінностей тарифно-кваліфікаційним довідником, посадовим положенням, інструкцією або іншими нормативно-правовими актами.

3. Особливості трудової функції працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні чи культурні цінності, полягають у специфіці виконуваних ним трудових обов'язків; об'єктів, що обслуговуються ним; підвищеною відповідальністю перед роботодавцем, який має право звільнити працівника на підставі п. 2. ст. 41 КЗпП України.

4. Звільнення за вказаною підставою буде логічним наслідком неналежного виконання своїх трудових обов'язків працівником, що обслуговує грошові, товарні та культурні цінності. Адже, відповідно до трудового законодавства і правил внутрішнього трудового розпорядку, працівник зобов'язаний у процесі виконання своєї трудової функції дбайливо ставитися до майна роботодавця й уживати заходів із запобігання збитку. До працівників же, які

безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності, з боку як законодавця, так і роботодавця висуваються підвищені вимоги щодо дбайливого ставлення до майна власника підприємства.

**Список літератури:** 1. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К. : Юрінком Інтер, 2007. – 1040 с. 2. Лившиц Р. З. Трудовой договор / Р. З. Лившиц // Трудовое право и научно-технический прогресс. – М. : Наука, 1974. – С. 49–56. 3. Российская юридическая энциклопедия / гл. ред. А. Я. Сухарев. – М. : ИНФРА-М, 1999. – 1110 с. 4. Александров Н. Г. Трудовое правоотношение / Н. Г. Александров. – М. : Юриздат, 1948. – 296 с. 5. Трудовое право России : учеб. для вузов / под ред. Р. З. Лившица и Ю. П. Орловского. – М., 1998. – 398 с. 6. Новий тлумачний словник української мови : в 3 т. / укл. В. Яременко, О. Сліпущко. – К. : Аконіт. – Т. 2. – 2005. – 926 с. 7. Основи законодавства України про культуру // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 21. – Ст. 4. 8. Давиденко С. Матеріальна відповідальність працівників : правові аспекти / С. Давиденко // Податкове планування. – 2001. – № 8. 9. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листоп. 1992 р. // Право України. – 1993. – № 2. – С. 5–7.

*Надійшла до редколегії 18.09.2009*

УДК 349.2(477)

**І. М. Ваганова**

### **ПОНЯТТЯ ПРИМУСУ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ УКРАЇНИ**

*Розглянуто проблематику вивчення категорії «примус» у правовій доктрині та проаналізовано можливості її застосування у трудових правовідносинах.*

\*\*\*

*Рассмотрена проблематика изучения категории «принуждение» в правовой доктрине и проанализированы возможности ее применения в трудовых правоотношениях.*

\*\*\*

*The problem of studying the category “compulsion» in legal doctrine is researched and opportunities of its implementation in labor legal relations are analyzed.*

Процес реформування умов політичного та соціально-економічного життя держави помітно впливає на соціально-трудові відносини, які в сучасних умовах потребують більшої гнучкості та динамічності. У свою чергу, такі вимоги не повинні порушувати визначені у ст. 3 Конституції України права і свободи людини, а також потреби та інтереси держави.

Ідеальною є та держава, де спостерігається збіг інтересів особистості й держави. Але на практиці це неможливо, що у свою чергу й породжує конфлікти, які проявляються у невиконанні або в неналежному виконанні покладених на посадову особу обов'язків. Невиконання обов'язків однією стороною у конкрет-