

13. — Страсбург: Секретаріат Європейського Суду з Прав Людини, вересень 2003 р. — 35 с.
6. Резолюція 59(1) Генеральної Асамблеї ООН «Созыв международной конференции по вопросу о свободе информации» [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.advocet.ru/news/38/843/.
7. Манукян В.И. Международная защита прав человека: право, прецеденты, комментарии: Научно-практ. пособие. — К.: Истина, 2010. — 480 с.
8. Шевчук С. Судовий захист прав людини: Практика Європейського Суду з прав людини у контексті західної правової традиції. — Вид. 2-е, випр., доп. — К.: Реферат, 2007. — 848 с.

Польтыло Е.С. Информационные права и свободы человека и возможности их судебной защиты в основном законе Словакии. — Статья.

В статье рассматриваются возможности судебной защиты информационных прав и свобод человека на основе Конституции Словакии.

Ключевые слова: информационные права и свободы человека; судебная защита; Конституция Словакии.

Poľtylo K. Informative rights and freedoms of man and possibilities them judicial defence in basic law of Slovakia. — Article.

The article deals with possibilities of the judicial defence of information rights and liberties on the basis of Slovakia Constitution.

Key words: information rights and liberties, judicial defence, Constitution of Slovakia.

УДК 349.22:331.106

Селезень С.В.

к.ю.н., доц. каф. економічної теорії та права

Харківського національного автомобільно-дорожнього університету

КАТЕГОРИЯ ДОВІРИ У ТРУДОВОМУ ПРАВІ

Стаття присвячена особливостям розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з втратою довіри. Автор детально аналізує категорію довіри у трудовому праві. У роботі досліджуються підстави й умови розірвання трудового договору за п.2 ст.41 Кодексу законів про працю України.

Ключові слова: трудовий договір, довіра, втрата довіри, припинення трудового договору, розірвання трудового договору, підстави розірвання, винні дії, гарантія захисту.

Актуальність статті: Одним із найважливіших принципів усіх без винятку галузей права є принцип добросовісності, який передбачає старанно та сумлінно виконувати та захищати суб'єктивні права. Цей принцип безпосередньо пов'язаний із суб'єктивними чинниками і застосовується при ви-

значенні психічних намірів сторони та не може функціонувати при відсутності між суб'єктами правовідносин довіри.

Для трудового права категорія довіри має велике практичне значення, адже всі без винятку відносини учасників процесу праці мають довірчий характер. А для деяких категорій працівників у випадках прямо передбачених законом вони займають провідне становище. Це насамперед стосується регулювання праці робітників (виникнення, здійснення та розірвання правовідносин), які безпосередньо обслуговують грошові або товарні цінності.

Проблеми правового регулювання порядку укладення, зміни та припинення трудового договору висвітлювалися у працях М.Г. Александрова, О.М. Бандурки, О.Т. Барабаша, Н.Б. Болотіної, В.С. Венедиктова, Л.Я. Гітцбурга, Г.С. Гончарової, В.Я. Гоца, В.В. Жернакова, П.І. Жигалкіна, І.В. Зуба, С.А. Іванова, Д.О. Лазор, Р.З. Лівшиця, А.Р. Мацюка, П.Д. Пилипенко, В.І. Проконенка, О.І. Проневського, В.Г. Ротаня, Б.С. Сичинського, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, Ю.П. Орловського та інших.

Метою пропонованої статті є з'ясувати сутність довіри, як категорії трудового права, що релевантна при існуванні трудових відносин, а також при їх припиненні.

Аналіз законодавства та юридичної літератури засвідчує, що поняття довіри на сьогодні ще не знайшло належного наукового осмислення, хоча дійсність, у тому числі права, указує на те, що довіра є одним із визначальних структурантів будь-яких суспільних відносин. Логічно, що трудові відносини як різновид суспільних відносин такою ж групується на довірі між сторонами трудового договору.

За визначенням словника: «Довіра — упевненість у чий-небудь сумлінності, щирості, у правильності чого-небудь і заснована на цьому ставленні до кого-, чого-небудь у добросовісності будь-кого, відвертості, правильності чого-небудь, яка ґрунтується на цьому відношенні до когось або чогось» [1]. Авжеж таке визначення має перш за все емоційно-психологічне забарвлення, а нас більш цікавить категорія «довіра» як правова. Нажаль, не зважаючи на те, що дане поняття неодноразово ставало предметом наукового дослідження, на сьогоднішній день чіткого його визначення так і немає. У сфері трудових відносин є підстави розглядати довіру до суб'єкта трудової діяльності як результат суб'єктивного сприйняття роботодавцем працівника й оцінки результатів його трудової діяльності. Мотивом виникнення довіри роботодавця до працівника стає позитивне емоційне враження про нього, яке характеризується переконаністю у високому ступені передбачуваності, наявності у працівника ділових та особистісних якостей, необхідних для виконання ним конкретної трудової функції.

Особлива ж роль довіри, на що вказує чинне трудове законодавство, належить у випадках укладення й існування трудового договору між роботодавцем і особами, які обслуговують грошові, товарні та культурні цінності.

У випадку укладення трудового договору з працівником, трудову функцію якого становитиме безпосереднє обслуговування особливих об'єктів, роботодавець фактично бере на себе певний ризик — на початковому етапі довіряться певній особі як добросовісному й відповідальному працівникові. Утім, чинник довіри певним

чином характеризує й іншу сторону трудових відносин — працівників, що визначає необхідність окреслення більш узагальненого поняття довіри в трудовому праві.

Крім загальних підстав розірвання трудового договору, передбачених статтею 40 Кодексу законів про працю України (далі по тексту КЗпП України), трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний і у інших випадках. Серед інших додаткових підстав, які передбачені ст. 41 КЗпП є така підстава як винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку роботодавця [2].

Перш ніж розглядати особливості розірвання трудового договору за цією підставою необхідно визначитися з умовами її застосування, до яких відносяться, на нашу думку, по-перше, коло осіб, до яких можуть застосовуватися положення п. 2 ст. 41 КЗпП України; по-друге, особливості трудової функції, яка певним чином пов'язана з обслуговуванням грошових або товарних цінностей; та по-третє, наявність винних дій працівника, які спричинили негативні наслідки матеріального характеру.

Розглянемо ці умови більш детально. Прийняття рішення про розірвання трудового договору з працівником за п. 2 ст. 41 КЗпП України у зв'язку з втратою довіри можливо тільки по відношенню до робітника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (приймання, зберігання, перевезення, розподіл та ін.), та за умови, що ним були здійснені такі винні дії, які спричинили втрату довіри до нього з боку роботодавця.

Згідно із тлумаченням Верховним Судом України під термінами «зберігання», «обслуговування» і «розподіл цінностей» слід розуміти широке коло операцій по зберіганню, експедиції чи по відпусканню цінностей, іноді зовсім не пов'язаних з безпосереднім їх обслуговуванням [3]. При встановленні в передбаченому законом порядку факту розкрадання, хабарництва або інших корисних правопорушень ці працівники можуть бути звільнені, коли вказані дії безпосередньо не пов'язані з їх роботою. Як правило, такі працівники за умовами трудового договору несуть повну матеріальну відповідальність за довірене їм майно. Очевидно, тут немає сенсу надавати перелік робіт, при виконанні яких укладаються договори про повну матеріальну відповідальність, оскільки це зазначається у ст. 135 КЗпП.

Однак у деяких випадках працівники, які безпосередньо обслуговують грошові або товарні цінності, можуть і не відноситися до категорії матеріально відповідальних осіб. Наприклад продавець магазину, з якими договір про повну матеріальну відповідальність не укладається. У зв'язку з цим, для розірвання трудового договору з підстави втрати довіри не завжди має значення, у яких межах на цих працівників може бути покладена матеріальна відповідальність за шкоду заподіяну роботодавцю. Обов'язок по обслуговуванню цінностей може бути передбачений тарифно-кваліфікаційними довідниками, посадовими інструкціями та іншими нормативними актами. В кожному конкретному випадку необхідно з'ясувати, чи носить виконання ними вказаних дій відповідальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей. Таким чином, якщо працівника звільняють у зв'язку із втратою до-

віри, не має значення, укладений із ним 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 у коло трудових обов'язків працівника, зафіксованих у трудовому договорі або в послдовій інструкції, входила робота з товарно-матеріальними цінностями.

У зв'язку з втратою довіри можуть бути звільнені і 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. Це відноситься до екскурсоводів, зобов'язаних розповсюджувати квитки, шоферів таксі, водіїв автобусів, які працюють без кондуктора, та інші. Але їх звільнення можливе лише за порушення, пов'язані з обслуговуванням доручених їм цінностей.

Коло дій, за які працівник може бути звільнений у зв'язку із втратою довіри, у законі не визначений. На нашу думку, ними можуть бути не тільки псування або недолік товарно-матеріальних цінностей, але й будь-які інші дії, що дають підставу сумніватися в чесності працівника.

Втрата довіри повинна ґрунтуватися на конкретних фактах здійснення працівником винних дій. До останніх можуть бути віднесені: отримання оплати за послуги без відповідних документів, обмірвання, обважування, обраховування, порушення правил продажу спиртних напоїв або видавання наркотичних лікарських препаратів [4].

Втрата довіри можлива не тільки за зловживання, які допущені працівником, а й за халатне ставлення до своїх трудових обов'язків, наприклад, видавання грошових сум без відповідного документального оформлення, зберігання ключів від приміщення з матеріальними цінностями у неналежному місці. Підставою для звільнення працівника за п. 2 ст. 41 КЗпП є і використання робітником довіреного йому майна у власних цілях не пов'язаних з виконанням ним своїх трудових обов'язків.

Винне порушення може бути підставою для втрати довіри як у випадках, коли воно носило систематичний характер, так і у разі одноразового грубого порушення своїх обов'язків.

Необережна вина працівника також може бути підставою для звільнення, як і вина умисна.

Слід відмітити, що законодавство про працю питання про обов'язок доведення вини прямо вирішує лише стосовно матеріальної відповідальності працівників. В інших випадках закон не встановив, хто ж зобов'язаний доводити вини чи її відсутність. І все ж судова практика визнає власника зобов'язаним доводити наявність вини працівника, зокрема при розгляді спорів про поповнення на роботі. З урахуванням цього, наприклад, сам факт недостачі грошових чи товарних цінностей, одержаних працівником під звіт, не є підставою для звільнення працівника у зв'язку з втратою довіри. Власник має довести наявність у діях працівника конкретних порушень, довести вини працівника у цих порушеннях. Такими можуть бути порушення порядку прийняття і відпуску

грошових і товарних цінностей, недодержання правил їх схову, неповідомлення відповідним посадовим особам про обставини, що перешкоджають забезпеченню схову грошових та матеріальних цінностей, обмірювання, обважування чи обрахунок осіб, що одержують (купують) грошові чи товарні цінності.

Звільнення у зв'язку з втратою довіри не є дисциплінарним стягненням. Тому при звільненні за цією підставою не повинні додержуватись вимоги стосовно порядку застосування дисциплінарних стягнень. Зокрема, для звільнення у зв'язку з втратою довіри не встановлений будь-який строк після скоєння працівником порушення, який є підставою для звільнення. У той же час, при розгляді такого роду спорів слід враховувати час, котрий пройшов після скоєння працівником винних дій, що дають підстави для втрати довіри, подальшу поведінку працівника та інші обставини, що мають значення для правильного вирішення спору.

Закон не вимагає також, аби до звільнення у зв'язку з втратою довіри у працівника вимагалися пояснення щодо допущеного ним порушення. Але у вимозі таких пояснень міститься значний сенс. Річ у тому, що у таких поясненнях працівники часто визнають допущені ними порушення і такі пояснення власник виразив 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 втрата довіри має серйозне практичне значення. Якщо відмовитися від цієї підстави, то виникає правомірне запитання, яким чином повинен реагувати роботодавець, при встановленні конкретних фактів, які спричинили втрату довіри до робітника, який обслуговує грошові або товарні цінності. У цьому випадку необхідно застосовувати міру дисциплінарного впливу — догану. Але немає впевненості у тому, що цей працівник не вчинить подібні неправомірні дії в майбутньому, і не спричинить більшу матеріальну шкоду.

Проведений аналіз сутності довіри, як категорії трудового права, що релевантна при існуванні трудових відносин дає можливість зробити такі висновки.

1. Здатність працівника в умовах ринкової економіки та жорсткої конкуренції на ринку праці завоювати й виправдати довіру роботодавця визначається як усвідомленою добросовісністю власних дій при виконанні роботи за конкретною професією та спеціальністю, так і наявністю достатнього рівня професіоналізму та компетентності, конкретних якостей і властивостей, що дозволяють відповідати очікуванням роботодавця. Для того, щоб відповідати кваліфікаційним вимогам, до яких відносяться і підвищені вимоги щодо моральних особистісних якостей, працівнику, що обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, повинні перш за все бути притаманні такі професійно-особистісні якості, які дозволять ефективно працювати, виконуючи обов'язки, передбачені трудовим договором.

2. Довіра — це динамічна характеристика взаємин суб'єктів права, яка ґрунтується на впевненості в добросовісному виконанні ними своїх обов'язків, визначаючи вірогідність настання певних правових наслідків.

3. «Довіра роботодавця» — це результат суб'єктивного сприйняття роботодавцем працівника й оцінки результатів його трудової діяльності. Мотивом

визначення довіри роботодавця до працівника стає позитивне емоційне враження від нього, яке характеризується переконаністю в наявності в працівника ділових та особистісних якостей, необхідних для виконання ним конкретної трудової функції. Побудова довіри має базуватися на так званих імперативах довіри. Ключовими імперативами довіри до інших виступають:

1. *Результативність діяльності.* Довіра вимагає отримання результатів, обіцяних іншим людям. Принципи результативності може бути застосований і до окремих працівників, і до трудового колективу, і до підприємства, установи або організації в цілому. Характер цих результатів змінюється залежно від організації процесу вирішення конкретних проблем.

2. *Відповідність, послідовність, належна поведінка.* На оцінку послідовності в поведінці працівника впливають очікування роботодавця, які мають прямий вплив на ступінь довіри. Конкретна поведінка працівника сприймається як така, що підтримує або що підірвує довіру, залежно від того, що очікує роботодавець від нього в конкретній ситуації.

3. *Прояв турботи з боку роботодавця.* В атмосфері високої довіри єдність на підприємстві, в установі або організації стає дуже помітною й виходить у свідомість працівників. Виявляти впевненість у здібностях працівників; пірити в те, що вони мають необхідну мотивацію та здатність реалізувати поставлені цілі; допомагати працівникам у задоволенні їхніх потреб; створювати організаційні процедури для визначення і винагороди діяльності працівників, що виконують різні трудові функції — способи прояви турботи з боку роботодавця.

4. Втрата довіри за п. 2 ст. 41 КЗпП кваліфікується як негативна оцінка роботодавцем характеристик працівника, формування якої зумовлене невиконанням чи незалежним виконання працівником трудової функції, пов'язаної з безпосереднім обслуговуванням грошових, товарних та культурних цінностей, або скоєнням ним окремих видів правопорушень, підтверджених конкретними фактами, яка визначає усвідомлення роботодавцем неможливості досягнення бажаних результатів за умови продовження трудових відносин із працівником.

Література:

- Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов / С. И. Ожегов, П. Ю. Шведова / Ин-т русского языка. — 4-е изд., доп. — М.: А ТЕМП, 2004. — 939 с.
- Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII [зі змінами та доповненнями станом на 16.04.09р. №1276-VI] // Відомості Верховної Ради України. — 1971. — № 50 (додаток).
- Постапова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [станом на 25.05.1998 р. № 15] // Урядовий кур'єр. — 21 січня 1993 р.
- Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю / Б. С. Стичинський, І. В. Зуб, В. Г. Роталь. — К.: А.С.К., 2000. — 4072 с.

Селезень С.В. Категорія довіри в трудовому праві. — Стаття.

Стаття присвячена особливостям расторження трудового договору по инициативе работодателя в связи с утратой доверия. Автор детально аналізує категорію довіри в трудовому праві. В роботі досліджуються основи та умови расторження трудового договору по п.2.ст.41 Кодекса законів о труде України.

Ключевые слова: трудовой договор, доверие, прекращение трудового договора, расторжение трудового договора, основания расторжения, потеря доверия, виновные действия, гарантия защиты.

Selezen S. Category of trust in a labour law. — Article.

The article is devoted to the particular qualities of cancellation of labor contract by the initiative of the worker in view of faithless. The author analyses the category of trust in the employment law minutely. The reasons and conditions of cancellation of labor contract are investigated in the work by the 2-nd point of 41-st article of the Ukrainian labor code.

Keywords: employment contract, termination of employment contract, break of employment contract, loss of confidence, ground of termination, guilty of actions, guarantee protection.

УДК 343.163(477)

*Серебряк С.В., здобувач
Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Дала*

**ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ПРОКУРАТУРУ»:
ІСНУЮЧІ НЕДОЛІКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ**

Щодо дослідження діючого Закону України «Про прокуратуру», що є основним в регулюванні службово-трудових відносин з працівниками органів прокуратури України виконано аналіз основних його положень задля встановлення суттєвих його недоліків і розробки пропозицій з удосконалення.

Ключові слова: законодавство, прокуратура, удосконалення.

Мета статті полягає в пошуку шляхів прогресивного розвитку службово-трудових відносин з працівниками органів прокуратури України, яке стримується межами, що встановлюються нормами діючого спеціального законодавства, за допомогою наукових думок з подальшими пропозиціями щодо удосконалення положень Закону України «Про прокуратуру».

Актуальність статті полягає в сучасній необхідності реформування спеціального законодавства України про прокуратуру, починаючи з осново-

го нормативно — правового акту, що регулює службово — трудові відносини з працівниками відповідних органів, а саме: їх виникнення, розвиток та припинення. Закон України «Про прокуратуру» був прийнятий Верховною Радою України 5 листопада 1991 року і нині, в сучасному світлі тенденцій і потреб розвитку суспільства і держави, статусу працівника органів прокуратури, потребує оновлення та удосконалення положень, що призначені їх регулювати. В статті використовуються наукові праці наступних діячів: І. Суходубової, Ю. Полянського, М.К. Якимчука, О.Шинальського, С. Винокурова.

Норми спеціального трудового законодавства повинні відповідати нормам загального, уникаючи дублювання положень. І. Суходубова стверджує, що «законодавство не може ототожнюватися з простою сумою законодавчих актів. Воно має становити собою структурно впорядковану сукупність законів з метою їх об'єктивного огляду, обліку і систематизації, ефективного оновлення і застосування» [1, с.94]. Таким чином, норми спеціального законодавства України про прокуратуру повинні відповідати та діяти в системі з нормами загального.

Закон України «Про прокуратуру» від 5 листопада 1991 року разом з іншими законодавчими актами відповідного періоду проголошення незалежності України, що розпочали принципово новий період в історії державотворення, сприяв активному розвитку службово — трудових відносин. «Він виявився «старожилком» у порівнянні з багатьма іншими законодавчими актами, які приймалися у новій редакції по декілька разів. Щоправда, до нього вносилися і зміни, і доповнення, досить важливі за суттю, але такі, що не зачіпали концептуальних підходів до вирішення питань організації та діяльності прокуратури. Найважливішим аргументом у цьому напрямі стало те, що прокуратуру, по — перше, значною мірою переорієнтовано на правозахисну діяльність, а по — друге, вона була звільнена від лещат органів КППС/КПУ через зникнення цієї партії з політичної сцени як «рушійної сили суспільства» [2, с.28]. Прийняття нового Закону України «Про прокуратуру» стало очевидною потребою сучасності, особливо в аспекті розвитку службово — трудових відносин з працівниками прокуратури України з огляду на недоліки характеристики професійної діяльності кадрів відповідного державного органу, а саме: відсутність єдиного переліку підстав виникнення та припинення службово — трудових відносин, визначення правового статусу працівників прокуратури України, основних його елементів тощо. На думку М.К. Якимчук, «діючий Закон України «Про прокуратуру» в основному відповідає потребам теперішнього часу. В умовах перехідного періоду, правової нестабільності та інших негативних явищ реформування прокуратури необхідно вести поетапно» [3, с. 95]. Тобто, прийняття нової редакції закону вбачається науковцю недоцільним, замість цього він пропонує поетапно удосконалювати діючий закон.

«Як і законодавство в цілому, так і законодавство про прокурорський нагляд потребує вдосконалення, подальшого розвитку. Цей розвиток може йти шляхом: підвищення статусу прокуратури як централізованого правозахисного наглядового органу; проведенні «ревізії» всього нормативного матеріалу, яким регламентується організація і діяльність прокуратури, на предмет його відповідності новій Конституції України; доцільно скласти перелік відмінених або