

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32845/2663-5666.2020.2.9>

ЗВІЛЬНЕННЯ У ЗВ'ЯЗКУ З ВТРАТОЮ ДОВІРИ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Вступ. Відомо, що для ефективного виконання працівником своїх функцій необхідна наявність довіри з боку роботодавця. Особливо це стосується тих випадків, коли працівник має доступ до матеріальних цінностей та грошових коштів. У чинному Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) у статті 41, яка має назву «Додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов», міститься пункт другий, в якому зазначено, що трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довіри до нього з боку власника або уповноваженого ним органу [1].

Вказана підстава розірвання трудового договору має складну природу, оскільки, з одного боку, спрямована на забезпечення майнових інтересів роботодавця, а з іншого боку, вкрай важливо захистити працівника від безпідставного звільнення. Галузь трудового права є галуззю, яка містить найбільше оціночних понять, що своєю чергою може бути підґрунтям для неоднакового застосування трудових норм на практиці. Зокрема, терміни, що використовуються у пункті 2 частини першої статті 41 КЗпП «довіра», і «втрата довіри», є оціночними, тому ми спробуємо детально визначитися з їх змістом з метою правильного застосування на практиці.

Виклад основного матеріалу. У трудовому законодавстві України немає нормативного визначення термінів «довіра» та «втрата довіри». Науковці та юристи-практики користуються лише роз'ясненням, яке міститься в пункті 28 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів». Абзац другий зазначеного пункту вказує, що звільнення через втрату довіри (п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП) суд може визнати обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом тощо), вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довіри (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями). Під час встановлення у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва та інших корисливих правопорушень ці

працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довіри до них і тоді, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою [2].

Ми вважаємо, що для усвідомлення правильного значення зазначених термінів спочатку необхідно визначити і знати зміст слова «довіра».

В академічному тлумачному словнику української мови слово «довіра» значить те ж, що й «довір'я» і означає ставлення до кого-небудь, що виникає на основі віри в чийсь правоту, чесність, щирість тощо [3]. Д.Н. Ушаков визначав довіру як «переконаність в чийсь чесності, порядності; віра в щирість і сумлінність кого-небудь» [4]. С.І. Ожегов і Н.Ю. Шведова тлумачили довіру як «впевненість в чийсь сумлінності, щирості, в правильності чого-небудь» [5]. Таким чином, не важко помітити, що, визначаючи значення слова «довіра», укладачі тлумачних словників спиралися на такі критерії, як «сумлінність» і «щирість». В умовах трудових відносин велику роль все ж відіграє саме сумлінність працівника, оскільки щирість характерна скоріше для міжособистісних відносин. Тому, на наш погляд, в аспекті трудового права термін «довіра» слід тлумачити як переконаність роботодавця в сумлінному виконанні працівником своєї трудової функції.

Своєю чергою термін «втрата довіри», з огляду на наведені вище аргументи, слід розуміти як підставу для звільнення працівника, який безпосередньо обслуговує товарні та грошові цінності, в разі вчинення ним винного діяння за місцем роботи або в передбачених законом випадках за її межами. Вельми очевидно, що законодавцю необхідно усунути прогалину у відсутності нормативного тлумачення поняття «втрата довіри», щоб запобігти можливим помилкам у правозастосуванні, враховуючи те, що правозастосовцями здебільшого виступають роботодавці.

Також під час застосування пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП виникає інше дискусійне питання: чи допускається звільнення незалежно від того, чи був з працівником укладений на підставі статті 135¹ КЗпП письмовий договір про повну матеріальну відповідальність чи ні (роботодавці керуються Переліком посад і робіт, що заміщаються або виконуються робітниками, з якими підприємством, установою, організацією можуть укладатися письмові договори про повну матеріальну відповідальність за незабезпечення збереження цінностей, які були передані їм для збереження, обробки, продажу (відпуску), перевезення або застосування

в процесі виробництва, затверджений постановою № 447/24 Державного комітету Ради Міністрів СРСР з праці та соціальних питань, Секретаріату Всесоюзної Центральної Ради Профспілок від 28 грудня 1977 року – далі Перелік).

Можна виділити два погляди на цю проблему: 1) роботодавець має право звільнити працівника у зв'язку з втратою довіри тільки якщо з ним був укладений договір про повну індивідуальну або колективну матеріальну відповідальність [4]; 2) відсутність письмового договору про повну матеріальну відповідальність з працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, не може бути підставою для позбавлення роботодавця права звільнити цього працівника в зв'язку з втратою довіри [9].

Верховний Суд України (далі – ВСУ) у справі № 6-100цс16 виклав свою правову позицію [6], в якій визначив умови, за яких роботодавець може застосувати пункт 2 частини першої статті 41 КЗпП:

1. Обслуговування працівником грошових коштів, товарних / культурних цінностей (приймання, зберігання, перевезення).

2. Вчинення працівником умисно / необережно таких дій, які дають власнику / уповноваженому органу підстави втратити довіру до нього (наприклад, недотримання правил здійснення операцій із матеріальними цінностями).

3. Наявність доведеної вини працівника.

Як бачимо, ВСУ у своїй позиції не зазначив таку умову, як обов'язковість укладення письмового договору про повну матеріальну відповідальність. Крім того, в чинному трудовому законодавстві немає норм, що зобов'язують роботодавців укладати з працівниками такий договір.

Досліджуючи порушене питання, ми підтримуємо другий погляд на зазначену проблему. У процесі дослідження ми зробили висновок, що зазвичай працівники, до посадових обов'язків яких входить обслуговування цінностей, підписують договір про повну матеріальну відповідальність. Однак є й інший варіант. Роботодавець може включити пункт щодо матеріальної відповідальності до трудового договору. Можливий також варіант, що працівники, які обслуговують гроші й товарні цінності, одержують їх під звіт. І це є цілком нормальним механізмом запобігання з боку роботодавця випадків спричинення шкоди (збитків) працівником через недостачу, втрати, знищення, пошкодження майна.

Маємо розуміти, що вирішення питання про матеріальну відповідальність працівника пов'язано з посадою, яку він займає, а також із безпосередніми трудовими обов'язками. Тому роботодавець має керуватися Переліком.

Проаналізувавши судову практику, ми дійшли такого висновку: суди всіх інстанцій, включаючи ВСУ, відмовляють у задоволенні вимог щодо поновлення на роботі, виплати середньої зарплати за період вимушеного прогулу й відшкодування моральної шкоди за позовами працівників певних категорій, які відповідають вказаним вище умовам.

Так, у постанові ВСУ від 24 січня 2019 року у справі № 214/1031/16-ц [7] суд висловив свою правову позицію і зазначив, що системний аналіз зазначеної норми дає підстави для висновку про те, що вона не передбачає настання для роботодавця негативних наслідків чи наявності завданої роботодавцю матеріальної шкоди як обов'язкової умови для звільнення працівника; звільнення з підстави втрати довіри може вважатися обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом і тому подібне), вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довіри (зокрема, порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями).

З огляду на викладене та розуміння безпосереднього обслуговування грошових і товарних цінностей можна дійти висновку, що основне коло працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, це особи, які одержують їх під звіт.

Вирішуючи під час розгляду справи про поновлення на роботі працівника, звільненого за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України, питання щодо віднесення позивача до кола працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, суд у кожному конкретному випадку повинен з'ясувати: чи становить виконання операцій, пов'язаних із таким обслуговуванням цінностей, основний зміст трудових обов'язків позивача; чи має виконання ним указаних дій відповідальний, підзвітний характер із наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей.

Безпосереднім обслуговуванням грошових і товарних цінностей є їх прийняття, збереження, транспортування, розподіл тощо. Ключові слова, що відображають розуміння безпосереднього обслуговування грошових і товарних цінностей, – це «прийняття» і «збереження». Особи, які безпосередньо їх обслуговують, це переважно особи, які займаються прийманням, збереженням, транспортуванням і розподілом матеріальних цінностей, наприклад, продавці, касири, завідувачі базами тощо. Під термінами «зберігання», «обслуговування» і «розподіл цінностей» слід розуміти широке коло операцій з експедиції чи відпускання цінностей, іноді зовсім не пов'язаних з безпосереднім їх обслуговуванням. За загальними правилами, такі працівники у разі нестачі матеріальних цінностей несуть повну матеріальну відповідальність на підставі письмових договорів чи спеціальних законів. Для вирішення питання про те, чи належить працівник до осіб, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні чи культурні цінності, необхідно докладно ознайомитися з колом його обов'язків, що визначаються відповідними посадовими інструкціями та положеннями. В кожному конкретному випадку необхідно з'ясувати, чи становить виконання операцій, що пов'язані з обслуговуванням цінностей, основний зміст їх трудових обов'язків, чи має виконання ними вказаних дій відповідальний, підзвітний характер

з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей. Обов'язок по обслуговуванню цінностей може бути передбачений тарифно-кваліфікаційними довідниками, посадовими інструкціями та іншими нормативними актами.

Водночас ми маємо зауважити, що ВСУ не схвалює спроби роботодавців тлумачити п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП в широкому та суб'єктивному розумінні.

Так, у постанові від 30 січня 2019 року у справі № 344/9143/17 Роботодавець ТОВ «Готель «Центральний» звільнив з посади старшого менеджера відповідно до пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП. Вказується, що, перебуваючи на посаді старшого менеджера ТОВ «Готель «Центральний» та користуючись своїм посадовим становищем, він заволодів значною частиною грошових коштів із каси товариства.

ВСУ встановив, що суд апеляційної інстанції дійшов правильного висновку, що підстав для звільнення позивача за пунктом 2 частини першої статті 41 КЗпП України у відповідача не було, оскільки останнім не було доведено, що посада старшого менеджера ТОВ «Готель «Центральний» пов'язана з безпосереднім обслуговуванням грошових, товарних або культурних цінностей, оскільки основний зміст трудових обов'язків позивача не пов'язаний з виконанням операцій з обслуговування цінностей, його діяльність не має відповідальний, підзвітний характер та не пов'язана з обліком, контролем за рухом і зберіганням цінностей [8].

У постанові від 13 червня 2019 року у справі № 766/13910/16-цм ВСУ став на сторону менеджера в гуртовій торгівлі ТОВ «ГЕКО-Центр», вказавши, що звільнення на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП можливе лише щодо спеціально визначеного кола працівників – працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності. ВСУ у вказаній постанові зазначив, що матеріали справи не містять доказів того, що менеджер гуртової торгівлі віднесений до кола працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, що такі операції становили основний зміст його трудових обов'язків. Таким чином, ВСУ зробив висновок, що звільнення менеджера в гуртовій торгівлі ТОВ «ГЕКО-Центр» на підставі пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП України неможливо [9].

Тобто з аналізу судової практики ми бачимо, що суди спроможні захистити працівників, звільнених у зв'язку з втратою довіри, від сваволі, суб'єктивної й упередженої позиції роботодавців.

Аналізуючи вказану підставу звільнення, ми не можемо оминати законопроект № 2584 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (КЗпП) стосовно додаткових підстав звільнення» від 12 грудня 2019 року, оскільки вказаний законопроект радикально вказує на зміни формулювання «втрата довіри до працівника».

Законопроект № 2584 пропонує статтю 43 «Розірвання трудового договору з ініціативи власника

або уповноваженого ним органу у зв'язку втратою довіри до працівника» викласти в такій редакції: «Власник або уповноважений ним орган в разі втрати довіри до працівника має право з власної ініціативи розірвати з ним трудовий договір.

Про рішення розірвати трудовий договір з підстав, передбачених частиною першою цієї статті, власник або уповноважений ним орган повинен письмово повідомити працівника у строк: 1) не менше ніж 15 днів – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 6 місяців; 2) не менше ніж 30 днів – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 6 місяців; 3) не менше ніж за 60 днів – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 5 років; 4) не менше ніж за 90 днів – якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 10 років.

За домовленістю сторін строки попередження, зазначені у частині другій цієї статті, можуть бути замінені грошовою компенсацією у розмірі подвійного середньоденного заробітку працівника за кожен календарний день зменшення строку такого повідомлення.

Власник або уповноважений ним орган має право без згоди працівника замінити строки попередження, передбачені частиною першою цієї статті, грошовою компенсацією у чотирьох розмірів середньоденного заробітку за кожен календарний день зменшення строку такого попередження.

Порядок розрахунку середньоденного заробітку визначається Кабінетом Міністрів України.

У разі відмови працівника підписувати додаткову угоду, що передбачає розірвання трудового договору на цій підставі, трудовий договір розривається власником або уповноваженим ним органом в односторонньому порядку шляхом надання працівнику в спосіб, визначений колективним договором, або рекомендованим листом із повідомленням про вручення інформації про розірвання трудового договору [10].

Спори, пов'язані з відсутністю згоди працівника на розірвання трудового договору за цією підставою, вирішуються в порядку, встановленому для вирішення індивідуальних трудових спорів».

Висновки. Тож, як бачимо, у разі прийняття законопроекту запропонована редакція статті може стати платформою для зловживання правом зі сторони роботодавця.

Роблячи висновки, хочемо зазначити, що попри, здавалося б, видиму простоту формулювання пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП, він є досить складним, багатограним явищем, що породжує дискусії в наукових колах. Потрібно подальше дослідження інституту звільнення в зв'язку з втратою довіри. Причому починати законодавцю, на наш погляд, слід з введення нормативного терміна «втрата довіри», оскільки його відсутність породжує розбіжності та помилки під час застосування пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП на практиці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50. Ст. 375.
2. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>.
3. Академічний тлумачний словник української мови. Онлайн версія академічного тлумачного «Словника української мови» в 11 томах (1970–1980). Том 10. 1979. 408 с.
4. Ушаков Д.Н. Толковый словарь русского языка. Москва : Гос. ин-т «Сов. энцикл.» ; ОГИЗ ; Гос. изд-во иностр. и нац. слов, 1935-1940. (4 т.). URL: http://biblioclub.ru/?page=dict&dict_id=117.
5. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. Изд. «Азъ», 1992 г. URL: http://www.lib.ru/DIC/OZHEGOW/ozhegow_a_d.txt.
6. Постанова ВСУ від 20.04.2016 у справі № 6-100цс16. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/57463789>.
7. Постанова ВСУ від 24.01.2019 у справі № 214/1031/16-ц. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/79439594>.
8. Постанова ВСУ від 30.01.2019 у справі № 344/9143/17. URL: <https://taxlink.ua/ua/court/postanova-verhovnogo-sudu-vid-30012019-u-spravi-344-9143-17/>.
9. Постанова ВСУ від 13.06.2019 у справі № 766/13910/16-цм. URL: <http://reyestr.court.gov.ua/Review/82491984>.
10. Проект Закону «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо додаткових підстав для звільнення» № 2584 від 12.12.2019 р. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67626.

Юровська В.В. ЗВІЛЬНЕННЯ У ЗВ'ЯЗКУ З ВТРАТОЮ ДОВІРИ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Стаття висвітлює питання додаткової підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов. Детально проаналізовано пункт 2 частини першої статті 41 Кодексу законів про працю України.

Автор вказує, що галузь трудового права містить значну кількість оціночних понять, зокрема, це стосується термінів «довіра» та «втрата довіри». Наголошується, що в аспекті трудового права термін «довіра» слід тлумачити як переконаність роботодавця в сумлінному виконанні працівником своєї трудової функції. Термін «втрата довіри» пропонується розуміти як підставу для звільнення працівника, який безпосередньо обслуговує товарні та грошові цінності, в разі вчинення ним винного діяння за місцем роботи або в передбачених законом випадках за її межами.

Зроблено висновок, що відсутність письмового договору про повну матеріальну відповідальність з працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, не може бути підставою для позбавлення роботодавця права звільнити цього працівника в зв'язку з втратою довіри.

Проаналізовано судову практику, зроблено висновок, що в кожному конкретному разі необхідно з'ясувати, чи становить виконання операцій, що пов'язані з обслуговуванням цінностей, основний зміст їх трудових обов'язків, чи має виконання ними вказаних дій відповідальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей.

Проаналізовано законопроект № 2584 «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України (КЗпП) стосовно додаткових підстав звільнення» від 12 грудня 2019 року.

Зроблено висновок, що необхідне введення нормативного терміна «втрата довіри», оскільки його відсутність породжує розбіжності і помилки застосування пункту 2 частини першої статті 41 КЗпП на практиці.

Ключові слова: трудовий договір, додаткова підстава звільнення, довіра, втрата довіри, поновлення на роботі.

Yurovska V.V. RELEASE OF RELIABILITY: CURRENT ISSUES

The article covers the issue of additional grounds for termination of an employment contract at the initiative of the owner or his authorized body with certain categories of workers under certain conditions. The second part of the first part of Article 41 of the Labor Code of Ukraine is analyzed in detail. Topical issues of release due to loss of trust on the part of the owner or his authorized body.

The author points out that the field of labor law contains a large number of valuation concepts, in particular the terms “trust” and “loss of confidence”. It is emphasized that in the aspect of labor law, the term “trust” should be interpreted as the employer's conviction in the honest performance of an employee by his or her job function. The term “loss of confidence” is intended to be understood as a ground for dismissal of an employee who directly serves commodity and monetary values, in the case of committing a guilty act at the place of work or in cases provided for by law.

The question that arises during the application of the second part of the first article of Article 41 of the Labor Code of Ukraine is analyzed, whether the dismissal is allowed irrespective of whether a written contract on full material liability or not was concluded with the employee on the basis of Article 1351 of the Labor Code of Ukraine. It is concluded that the absence of a written agreement on full liability with an employee who directly serves monetary or commodity values cannot be grounds for depriving the employer of the right to dismiss that employee due to a loss of trust.

The case-law is analyzed, it is concluded that in each case it is necessary to find out whether the performance of operations related to the maintenance of values, the main content of their work responsibilities, or whether the performance of these actions is responsible, accountable in nature with the presence accounting, movement control

and storage of values. The duty to maintain values may be provided by tariff qualifications, job descriptions, and other regulations. It is also noted that the Supreme Court of Ukraine does not approve of employers' attempt to interpret paragraph 2 of the first article of the Labor Code of Ukraine in a broad and subjective sense.

The bill No. 2584 "On Amendments to the Labor Code of Ukraine (Labor Code) Regarding Additional Grounds for Dismissal" of December 12, 2019 has been analyzed. It is established that the proposed wording of the article may, if the bill is adopted, become a platform for abuse of right by the employer.

It is concluded that the wording of paragraph 2 of Part 1 of Article 41 of the Labor Code is a complex, multifaceted phenomenon that gives rise to discussions in the scientific community. Further work is needed on the institution of the Trust Loss Exemption Institute. The introduction of the regulatory term "loss of confidence" is urgently needed, since its absence gives rise to differences and errors in the application of paragraph 2 of Part 1 of Article 41 of the Labor Code.

Key words: employment contract, additional grounds for dismissal, trust, loss of confidence, renewal at work.