

Звільнення у зв'язку із втратою довіри: білі плями у законодавстві

У даній статті розглянемо, яким чином трудове законодавство України регулює питання звільнення працівників у зв'язку з втратою довіри, що відноситься до додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов.



Віта ПРИХОДЬКО,
адвокат

Відповідно до п. 2 ст. 41 КЗпПУ, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадку 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. Виходячи зі змісту вказаної статті, можна виділити **три основні складові (умови), за яких працівник може бути звільнений на підставі п. 2 ст. 41 КЗпПУ:**

1. Певна категорія працівників, тобто ця стаття застосовується не до всіх працівників, а лише до тих, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності;

2. Наявність винних дій даної категорії працівників, при цьому винні дії можуть бути вчинені як умисно, так і з необережності;

3. Винні дії працівника повинні давати підстави для втрати довіри до нього.

Законодавство не містить чіткого переліку професій чи посад, на які поширюються положення п. 2 ст. 41 КЗпПУ, що призводить до суперечок та

різного тлумачення законодавства. Тож у випадку судового спору працівники стверджують, що не належать до категорії працівників, які можуть бути звільнені на підставі втрати довіри до них.

Ключовим моментом у визначенні, чи відноситься працівник до осіб, які можуть бути звільнені на підставі втрати довіри до них, є поняття безпосереднього обслуговування грошових, товарних або культурних цінностей. Тобто, до посадових обов'язків працівника мають входити обов'язки з обслуговування грошових, товарних або культурних цінностей. Щоб з'ясувати коло повноважень та трудових обов'язків працівника, необхідно ознайомитись з його трудовим договором, посадовою інструкцією тощо. Обов'язок з обслуговування таких цінностей може бути передбачений тарифно-кваліфікаційними довідниками та іншими локальними нормативними актами, розробленими та затвердженими на підприємстві. У будь-якому випадку має бути документально підтверджено, що на працівника були покладені обов'язки з обслуговування грошових чи матеріальних цінностей. Таким підтверджуючим документом також

може бути наказ про покладення виконання певних обов'язків на конкретного працівника.

Отже, рекомендую розробити на підприємстві посадові інструкції чи інші локальні нормативні акти, де прописати категорії працівників, до обов'язків яких входить обслуговування грошових, товарних чи культурних цінностей. Також раджу із такими працівниками окремо підписувати договір про матеріальну відповідальність працівника. Це в подальшому дасть можливість вирішити питання не тільки про звільнення працівника, а й про відшкодування шкоди, нанесеної підприємству.

Не можуть бути звільнені на підставі п. 2 ст. 41 КЗпПУ, тобто у зв'язку з втратою довіри до них, працівники, які мають відношення до грошових чи матеріальних цінностей, але не пов'язані з їх безпосереднім обслуговуванням.

У Постанові Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 роз'яснено, що звільнення з підстав втрати довіри суд може визнати обґрунтованим, якщо працівник,

який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зайнятий їх прийманням, зберіганням, транспортуванням, розподілом та ін.), 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). При встановленні у передбаченому законом порядку факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва і інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довіри до них і у тому випадку, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою.

У п. 28 вищевказаної Постанови Пленуму Верховного Суду України передбачається: при розгляді справ про поновлення на роботі осіб, звільнених за п. 2 ст. 41 КЗпПУ, судам слід враховувати, що розірвання трудового договору з цих підстав не є заходом дисциплінарного стягнення і тому вимоги ст. 148, 149 КЗпПУ про строк і порядок застосування дисциплінарних стягнень на ці випадки не поширюються. Разом з тим при вирішенні справ про звільнення з цих підстав суди мають брати до уваги час, що пройшов з моменту вчинення винних дій, подальшу поведінку працівника та інші конкретні обставини, що мають значення для правильного вирішення спору.

Втрата довіри може бути обумовлена лише винними діями працівника, які він зробив усвідомлено або з необережності, що дає підставу роботодавцю не довіряти такому працівникові.

Як правило, такі дії мають корисливий характер. Це крадіжки цінностей, використання їх у своїх особистих цілях, порушення

правил торгівлі, відпуск товарів у борг, порушення правил зберігання матеріальних цінностей, допущення недостачі або надлишків товарів, халатне відношення до роботи тощо.

Для втрати довіри не обов'язково, щоб шкода була нанесена. Досить, щоб працівник своїми діями створив можливість для заподіяння шкоди. Факт добровільного відшкодування заподіяного збитку не перешкоджає звільненню за мотивом втрати довіри.

Вчинення винних дій працівника, що призвели до втрати довіри до нього з боку власника чи уповноваженого ним органу, може бути як умисним, так і з необережності. Для правових наслідків звільнення з цих підстав не має значення, чи працівник свідомо і умисно вчиняв винні дії, чи легковажно ставився до своїх обов'язків, або ж з необережності допустив дії, що дають ґрунтовні підстави для втрати довіри до нього.

Висновок власника або уповноваженого ним органу про втрату довіри до працівника має бути обґрунтований та підтверджений доказами. Краще, коли ці докази оформлені документально. **Наприклад**, є підтвердження таких фактів інвентаризаційним актом, актами ревізії чи іншими документами.

Слід звернути увагу, що не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також під час перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації (ч. 3 ст. 40 КЗпПУ).

При оскарженні працівником звільнення в судовому порядку

суди перевіряють всі обставини, підстави звільнення та правильність документального оформлення такого звільнення. Якщо існує хоча б якесь порушення вимог законодавства з боку роботодавця, суди стають на сторону працівника і поновлюють його на роботі, визнавши звільнення незаконним. Тому при звільненні працівника з підстав втрати довіри до нього раджу враховувати не тільки вимоги положення п. 2 ст. 41 КЗпПУ, наведені вище, а й правильно провести та оформити саму процедуру звільнення.

При звільненні працівника з підстав втрати довіри до нього власнику або уповноваженому ним органу необхідно дотримуватись вимог ст. 43 КЗпПУ. Положеннями цієї статті визначено, що розірвання трудового договору з підстав, передбачених п. 2 ст. 41 КЗпПУ, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. У випадках, передбачених законодавством про працю, виборний орган первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, розглядає у п'ятнадцятиденний строк обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Подання власника або уповноваженого ним органу має розглядатися у присутності працівника, на якого воно внесено. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, у т. ч. адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засі-

Додаток. Зразок наказу про звільнення у зв'язку із втратою довіри

Товариство з обмеженою відповідальністю «Альфа»

НАКАЗ № ____

м. Київ

_____ р.

1. На підставі п. 2 ст. 41 КЗпПУ звільнити Іванова Івана Івановича з посади завідувача складу з 12 січня 2012 р. у зв'язку з втратою довіри до нього.

Підстави:

1. Акт перевірки зберігання матеріальних цінностей на складі № 11 від 4 січня 2012 р.
2. Згода на звільнення, надана профспілковим представником 9 січня 2012 р.

Директор

підпис

Петров І.І.

З наказом ознайомлений
Завідувач складу

підпис

Іванов І.І.

дання. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

У випадку якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудового договору надає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів професійної спілки згідно із статутом.

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє власника або уповноважений ним орган про прийняте рішення у письмовій формі в триденний строк після його прийняття. У разі пропуску цього строку вважається, що профспілковий орган дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган.

Рішення виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) про відмову в наданні згоди на розірвання трудового договору

повинно бути обгрунтованим. У разі якщо в рішенні немає обгрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Якщо розірвання трудового договору з працівником проведено власником або уповноваженим ним органом без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації, суд зупиняє провадження по справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації в дачі згоди на звільнення працівника (**ч. 1 ст. 43 КЗпПУ**) розглядає спір по суті.

Проект Трудового кодексу України також містить положення щодо звільнення працівника на підставі втрати довіри до нього.

Зокрема, п. 4 ч. 2 ст. 104 проекту Трудового кодексу передбачає, що трудовий договір може бути розірвано за ініціативою роботодавця у разі: вчинення винних дій працівником, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, зокрема у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою. Це положення містить дві основні відмінності від п. 2 ст. 41 діючого КЗпПУ, а саме:

1. До категорії працівників, які можуть бути звільнені на підставі втрати довіри до них, відноситимуться ті, які безпосередньо обслуговують грошові або товарні цінності. Працівники, що обслуговують культурні цінності, за проектом Трудового кодексу не підпадають під дію цієї статті;

2. Працівник може бути звільнений на підставі втрати довіри до нього у випадку вчинення винних дій, що дає роботодавцеві підстави для втрати довіри до нього, в т. ч. у разі, якщо ці дії не пов'язані безпосередньо з роботою. Таким чином законодавець розширює сферу дії статті. Працівник може бути звільнений навіть в тому випадку, коли дії по втраті довіри не пов'язані безпосередньо з роботою.