

УДК 349.22

ВИМОГИ, ПОВ'ЯЗАНІ З НЕОБХІДНІСТЮ ДОВІРИ ДО ПРАЦІВНИКІВ

Лукашева Н. М.

Таврійський національний університет ім. В. І. Вернадського, Сімферополь, Україна

У статті обґрунтовується необхідність встановлення в Кодексі законів про працю того, що виконання певних видів робіт передбачає необхідність довіри до працівника з боку власника або уповноваженого ним органу. Коло працівників, щодо яких необхідна довіра з боку власника або уповноваженого ним органу, слід визначати з урахуванням потреб суспільних відносин.

Ключові слова: довіра, працівник, власник, суспільні відносини.

На сьогодні законодавство про працю в цілому не визнає тієї обставини, що виконання певного кола робіт передбачає необхідність довіри до працівника з боку власника або уповноваженого ним органу. Нині це питання досить визначено вирішується законодавством тільки стосовно працівників, які безпосередньо обслуговують грошові або товарні цінності. Тож, є підстави стверджувати, що дана проблема є актуальною. Метою даної статті є спроба вирішення питання, про яке йдеться.

За часів радянської влади знаходились засоби забезпечення інтересів держави як суб'єкта, що стояв за спиною формально визнаних роботодавців, у трудових відносинах, зокрема, інтересів, пов'язаних із збереженням матеріальних цінностей. Певну роль тут відігравали партійні комітети, які здійснювали контроль за прийняттям на роботу і наступною трудовою діяльністю значного кола працівників (переважно керівних), які належали до номенклатури відповідного партійного комітету (від районного до центрального комітету КПРС). Відсутність довіри з боку партійного комітету не тільки виключала рекомендацію про призначення на посаду, а і була підставою для прийняття відповідним партійним комітетом рішення про звільнення з посади, яке підлягало безумовному виконанню органом (зазвичай – державним), що здійснював прийняття на роботу та звільнення з роботи. Крім того, науковці свідчать про те, що нормативним актом, який ніколи не публікувався, приписувалося проводити перевірку за попередніми місцями роботи осіб, які приймаються на роботу, що передбачає укладення трудового договору про повну матеріальну відповідальність. Певною мірою довіра до відповідних категорій працівників забезпечувалась також заборonoю приймати на роботу, пов'язану з матеріальними цінностями, а також на керівні посади і посади, пов'язані з виконанням контрольно-ревізійних функцій, осіб, які раніше були звільнені з роботи за зловживання з матеріальними цінностями [5, с. 326]. В решті за часів соціалізму певні прогалини залишались. Але вони заповнювались іншими способами, так що важко було уявити, щоб на посаді контролера відділення Державного банку СРСР чи ощадної каси опинилась особа, що не викликає довіри.

Коли радянська влада була замінена на іншу, не стало притаманних старій владі засобів контролю за працівниками, які виконують роботу, що потребує довіри з боку роботодавця. Виявилось, що в законодавстві про працю немає навіть загального

правила про те, що до певних працівників можуть ставитись вимоги, пов'язані з необхідністю довіри до них. Твердження про те, що таке правило впливає із п. 2 ст. 41 КЗпП [1], важко спростувати, оскільки ніхто і ніколи не писав про те, які ж межі такого «впливання» існують взагалі. Якщо ж таке «впливання» і визнати, то коло осіб, стосовно яких із п. 2 ст. 41 КЗпП впливають певні вимоги, є досить обмеженим. І питання про довіру слід вирішувати щодо працівників, яких названий пункт не стосується.

Отже, в Кодексі законів про працю необхідно встановити, що виконання певних видів робіт передбачає необхідність довіри до працівника з боку власника або уповноваженого ним органу. Наявність інформації про обставини, які можуть бути підставою для недовіри, має давати власникові або уповноваженому ним органу право на відмову в прийнятті на роботу. Приховання працівником такої інформації при прийнятті на роботу (неповідомлення працівником власника або уповноваженого ним органу про наявність обставин, що дають підстави для недовіри) повинне бути визнане підставою для звільнення з роботи. Нарешті, має зберігатись і правило про можливість розірвання трудового договору з відповідними працівниками у зв'язку з втратою довіри.

Коло працівників, щодо яких необхідна довіра з боку власника або уповноваженого ним органу, слід визначити з урахуванням не тільки традиції правового регулювання трудових відносин, а і потреб суспільних відносин. Ці потреби перш за все диктують визнання необхідності довіри власника або уповноваженого ним органу до тих осіб, які визначені п. 2 ст. 40 КЗпП [1]. При цьому слід звернути увагу на необхідність уточнення формулювання «грошові або товарні цінності». Термін «грошові» доцільно було б замінити на «валютні», маючи на увазі, що поняттям валютних цінностей охоплюються як валюта України, так і іноземна валюта, відповідні платіжні документи та цінні папери, банківські метали, та що це поняття належне визначене в ст. 1 Декрету Кабінету Міністрів «Про систему валютного регулювання і валютного контролю» [6]. Що стосується терміну «товарні цінності», то його визначення є більш складною задачею. «Товар» у розумінні п. 2 ст. 41 КЗпП, – зазначається в науково-практичній літературі, – це матеріальні цінності, що прийняті на зберігання, що зберігаються на складі, що відпускаються зі складу, з торговельного залу, іншого сховища [3, с. 251]. Слід погодитись з позицією авторів в тому, що термін «товарні цінності» не може розумітись як будь-які матеріальні цінності. Слід також погодитись з цитованими авторами і в тому, що використання для цілей тлумачення п. 2 ст. 41 КЗпП того розуміння поняття товарів, що впливає із Інструкції про застосування Плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій [7], є неприйнятним. Надто різними є цілі Кодексу законів про працю, з одного боку, та названої Інструкції, – з іншого.

Уявляється, що доцільне визначення кола працівників, до яких необхідна довіра з боку власника або уповноваженого ним органу, має полягати у відмові від терміну «товарні цінності» та в наближенні п. 2 ст. 41 КЗпП до п. 1 ст. 134 цього ж Кодексу, де йдеться про майно та інші цінності, передані йому (працівникові – *Авт.*) для зберігання або інших цілей. Ключовим словом тут є «передані» (майно або інші

цінності). Отже, вимога про необхідність довіри з боку власника або уповноваженого ним органу може бути поставлена до працівників у випадках, коли майно або інші цінності працівникові «передаються» для зберігання або інших цілей. Потрібне тільки уточнення, відповідно до якого отримання працівником майна або інших цінностей згідно із законодавством передбачає укладення договору про повну матеріальну відповідальність. Далі коло таких працівників має визначатись згідно з переліками працівників, з якими можуть укладатись договори про повну (індивідуальну або колективну) матеріальну відповідальність.

Стосовно осіб, які безпосередньо не обслуговують майнові або грошові цінності, можливість поставлення вимоги про необхідність довіри до них з боку власника або уповноваженого ним органу на цей час законодавством виключається.

Невідповідність такої ситуації соціально-економічним потребам суспільства стала зрозумілою у Верховному Суді України, який взяв на себе функцію прийняття рішення політичного характеру, що виходить за межі правозастосовчої діяльності (здійснення правосуддя). Йдеться про визнання можливим звільнення головного бухгалтера з роботи у зв'язку з втратою довіри. При цьому Верховний Суд визнав, що головний бухгалтер «є працівником, який безпосередньо обслуговує товарні або грошові цінності» [2, с. 158]. Взятє в лапки висловлювання є некоректним тлумаченням п. 2 ст. 41 КЗпП [1], оскільки головний бухгалтер «безпосередньо» товарні або грошові цінності не обслуговує, оскільки він їх не приймає під звіт, не зберігає, не визначає їх кількість, не видає. Всі дії головного бухгалтера стосовно матеріальних і грошових цінностей опосередковані товарними або розрахунковими документами. Верховний Суд по суті створив нову правову норму, хоч правотворчість не належить до його повноважень.

Консультант Верховного суду Давиденко Г. І. пішов ще далі. Він стверджує, що керівники підприємств, установ, організацій також належать до категорії працівників, що безпосередньо обслуговують товарні та грошові цінності [8]. Таке розуміння кола осіб, що безпосередньо обслуговують товарні або грошові цінності, не впливає із букви закону, а обумовлене прагненням більш доцільно врегулювати відповідні відносини, поширити чинність п. 2 ст. 41 КЗпП на керівників підприємств, установ, організацій.

Наведені приклади спроб вийти за межі букви закону при тлумаченні і застосуванні правових норм дають підстави для наступних висновків.

Такі спроби обумовлені тим, що законодавець не вирішує впродовж тривалого часу нагальні проблеми суспільних відносин. Отже, їх треба вирішувати. Слід визнати, що до керівників та головних бухгалтерів підприємств власник має пред'явити не тільки ті вимоги, на які зазначається в Довіднику кваліфікаційних характеристик професій працівників та нормативно-правових актах, а і інші вимоги, пред'явлення яких не має дискримінаційного характеру, а виправдовується характером трудової функції.

До кола осіб, щодо яких може бути поставлена вимога наявності довіри з боку власника або уповноваженого ним органу, мають бути віднесені особи, які здійснюють трудові функції, що полягають у контролі, нагляді чи перевірках. Якщо такі функції будуть виконувати особи, яким власник або уповноважений ним орган з

об'єктивних причин не довіряє, контроль, нагляд чи перевірки втрачають будь-який сенс. Це особливо стосується працівників банків. Касир має бути особою, якій власник або уповноважений ним орган довіряє. Але ж і контролер чи інша особа, яка підраховує розмір відсотків та визначає розмір грошових сум, які видаються із банку, також має заслуговувати на довіру. За відсутності підстав для довіри претенденту на таку посаду має бути відмовлено у прийнятті на роботу, а у разі виявлення підстав для недовіри в період існування трудових правовідносин доцільно передбачити можливість звільнення таких працівників у зв'язку із втратою довіри.

Ще одна категорія працівників, щодо яких необхідною є довіра з боку власника або уповноваженого ним органу, – це ті, що можуть бути позначені як «патронатна служба» керівника підприємства, установи, організації (секретарі, референти, помічники). Довіри з боку власника або уповноваженого ним органу потребуються також особи, трудові функції яких передбачають доступ до комерційної таємниці.

Вимога наявності таких якостей, які необхідні для довіри до працівника, та відсутності таких якостей, які виключають довіру, має бути поставлена до державних службовців.

Значне розширення кола працівників, стосовно яких законодавством визнається необхідність довіри до працівників з боку роботодавця, потребує більш детального і диференційованого правового врегулювання відповідних відносин.

За роботодавцем слід визнати безумовне право на добір працівників на робочі місця, де передбачається необхідність довіри до працівників. Тому включення таких робочих місць до тих, прийняття на які здійснюється в рахунок броні та квоти, слід визнати неприпустимим.

Підставою для відмови у прийнятті на роботу, виконання якої потребує довіри з боку роботодавця, слід визнати не тільки наявність підтверджених доказами обставин, що виключають довіру до претендента на робоче місце чи посаду а і відсутність достатніх даних для довіри до нього з боку роботодавця. Тобто, у випадках прийняття на роботу на робочі місця чи посади, де необхідна довіра до працівника, свобода огляду роботодавця має бути визнана більш широкою, ніж звичайно.

Під час діє трудового договору з особами, які займають робочі місця чи посади, де необхідна довіра до працівників з боку роботодавця, особливо актуальним є надання роботодавцеві права здійснювати контроль за діями (фактичними і вербальними) працівників впродовж робочого часу всіма доступними засобами (крім тих, що принижують честь і гідність працівника).

Здійснення працівниками, до яких необхідна довіра з боку роботодавця, винних дій, які дають підставу для втрати довіри, є підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. При цьому на роботодавцеві лежить обов'язок доведення наявності обставин, що дають підставу для втрати довіри та звільнення працівника з роботи. Поряд з цим, за роботодавцем слід визнати право на звільнення з роботи працівників, про яких йдеться, і за відсутності доказів наявності підстав для втрати довіри, тобто, і в тих випадках, коли втрата довіри є суто суб'єктивною. Такі правила слід встановити стосовно осіб, перелічених в частині першій ст. 9 Закону «Про державну службу» [4]. Видається, що вищі посадовців, які публічно заявляють, що з ними Бог і ще якась іноземна держава, мають працевлаштовуватись

на високі посади в релігійних організаціях чи в тій країні, яка з ними. Ніяких обмежень для звільнення Президентом України чи Кабінетом Міністрів тих посадовців, яких вони призначають, не повинно бути. Інша справа, що формулювання підстави звільнення як «у зв'язку з втратою довіри», припустиме лише тоді, коли є докази наявності відповідних обставин. За відсутності таких доказів треба визнати доцільною і законодавчо закріпити практику безмотивного звільнення.

На дещо більш низьких посадах державних службовців доцільно було б передбачити можливість безмотивного звільнення з виплатою вихідної допомоги в розмірі середньої заробітної плати за 6 місяців. Такі ж правила слід встановити і стосовно керівників підприємств, установ, організацій.

Стосовно інших працівників, які виконують роботу, що потребує довіри з боку роботодавця, безмотивне звільнення можна було б допустити з умовою виплати вихідної допомоги в розмірі заробітної плати за 12 місяців. Можна було б також встановити, що такі працівники можуть бути безмотивно звільнені тільки у випадках неможливості переведення на іншу роботу.

Викладені пропозиції потребують подальшого обговорення. Однак цілком очевидно, що залишати проблеми, про які тут йдеться, невирішеними далі не можна.

Список літератури

1. Кодекс законів про працю України. Прийнятий Верховною Радою Української РСР 10.12.71// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2004. – № 1. – С. 4-95.
2. Про практику розгляду судами трудових спорів. Постанова Пленума Верховного суду України від 06.11.92 № 9// Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 2005. – № 2. – С. 455-463.
3. Ротань В. Г., Зуб І. В., Стичинський Б. С. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю/ В. Г. Ротань, І. В. Зуб, Б. С. Стичинський. – К. : А.С.К., 2005. – 976 с.
4. Про державну службу: Закон України від 16.12.93//Зібрання законодавства України//
5. Советское право / [под ред. Я. А. Куника, В. А. Язева]. – М. : Юрид. лит., 1978. – 448с.
6. Про систему валютного регулювання і валютного контролю: Декрет Кабінету Міністрів від 19.02.93//
7. Інструкція про застосування плану рахунків бухгалтерського обліку активів, капіталу, зобов'язань і господарських операцій підприємств і організацій. Затв. Наказом Міністерства фінансів України від 30.11.99 № 291// Офіційний вісник України. – 1999. – № 52. – Ст. 2606.
8. Давиденко Г. І. Розгляд судами спорів, пов'язаних з укладенням, зміною та припиненням трудового договору / Г. І. Давиденко // Вісник Верховного Суду України, 1997. - №2 (4). – С.27-38.

Лукашева Н. Н. Требования, связанные с необходимостью доверия к работникам / Н. Н. Лукашева // Учені записки Таврійського національного університету ім. В. І. Вернадського. Серія : Юридичні науки. – 2010. – Т. 23 (62). № 1. 2010. – С. 159-164.

В статье обосновывается необходимость установления в Кодексе законов о труде того, что исполнение определенных видов работ предусматривает необходимость доверия к работнику со стороны собственника или уполномоченного им органа. Круг работников, относительно которых необходимо доверие со стороны собственника или уполномоченного им органа, следует определять с учетом потребностей общественных отношений.

Ключевые слова: доверие, работник, собственник, общественные отношения.

Lukasheva N. The requirements connected with necessity of trust to workers / N. Lukasheva // Scientific Notes of Tavrida National V. I. Vernadsky University. – Series : Juridical sciences. – 2010. – Vol. 23 (62). № 1. 2010. – P. 159-164.

The necessity to establish in the Labour Code a statement in that the execution of certain types of work implies trust to the employee of the owner or the body authorised by him is grounded in the article. The circle of employees that should enjoy the confidence of the owner or the body authorised by him should be determined taking into account the needs of public relations.

Keywords: trust, employee, owner, public relations.

Надійшла до редакції 21.05.2010 р.