

Расторжение трудового договора в связи с утратой доверия

КЗоТ предоставляет работодателю возможность уволить работника на основании утраты доверия. Однако из-за нечеткого определения понятий, используемых в соответствующей норме, ее применение на практике остается достаточно проблематичным. Каковы критерии утраты доверия, при каких обстоятельствах и работники каких категорий могут быть уволены по пункту 2 статьи 41 КЗоТ — об этом и многом другом наш разговор с юристами-практиками юридических фирм Украины.

Возможность уволить работника в связи с утратой доверия, на первый взгляд, выглядит как удобный для работодателя способ избавиться от нежелательного человека. Но, если внимательно вчитаться в нормы трудового законодательства, такая возможность представляется достаточно редко — увольнение может быть признано законным только при соблюдении определенных условий и только относительно работников отдельных категорий.

«Работодателям следует помнить, что действующее трудовое законодательство Украины направлено преимущественно на защиту прав наемных работников, поэтому обязанность доказывать законность увольнения возлагается именно на работодателя, — сразу предупреждает **адвокат ЮФ «Ноерр» Ангелина Чачуна.** — Большинство судебных споров относительно восстановления на работе уволенных лиц решено в пользу работников. Правовыми основаниями для этого являлись, как правило, несоблюдение работодателями процедуры увольнения и отсутствие юридического основания для увольнения».

В соответствии с пунктом 2 статьи 41 КЗоТ одним из дополнительных оснований

расторжения трудового договора по инициативе работодателя являются виновные действия работника, непосредственно обслуживающего денежные, товарные или культурные ценности, если такие действия дают основания для утраты доверия к нему.

К слову, культурные ценности были включены в этот перечень лишь в 2007 г. согласно Закону Украины «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины относительно усиления противодействия незаконному обороту архивных документов» от 22 декабря 2006 г. № 534-V, который вступил в силу 17 января 2007 г.

Судя по тому, что законодатель избрал такую размытую формулировку, можно сделать вывод, что под культурными ценностями КЗоТ подразумевает не только национальные архивные ценности Украины. Поэтому обратимся к специальному законодательству в этой сфере, в частности к определению, которое дает Закон Украины «О вывозе, ввозе и возвращении культурных ценностей» от 21 сентября 1999 г. № 1068-XIV: **культурные ценности** — это объекты материальной и духовной культуры, имеющие художественное, историческое, этнографическое и научное значение и подлежащие

сохранению, воссозданию и охране в соответствии с законодательством Украины. В статье 1 данного Закона конкретизирован перечень культурных ценностей.

Таким образом, уволить в связи с утратой доверия можно тех работников, которые согласно своим должностным обязанностям обслуживают культурные ценности, определенные упомянутым Законом.

Следует также отметить, что не все материальные ценности являются товарными. Скажем, дизайнер, непосредственно обслуживающий закрепленный за ним компьютер, на котором он верстает газету, не может быть признан непосредственно обслуживающим товарные ценности и, следовательно, быть уволенным в связи с утратой доверия, поскольку компьютер при использовании его дизайнером в процессе труда не имеет признаков товара.

Узкий круг подозреваемых

Установить круг работников, которые могут быть уволены по пункту 2 статьи 41 КЗоТ, исходя только из понятия денежных, товарных или культурных ценностей, невозможно. Поэтому обратимся к толкованию, которое дает нам Пленум Верховного Суда Украины в постановлении «О практике рассмотрения судами трудовых споров» от 6 ноября 1992 г. № 9. Так, в пункте 28 данного постановления объясняется, что непосредственное обслуживание денежных и товарных ценностей — это их **прием, хранение, транспортировка, распределение** и т. п. Таким образом, если следовать логике судей, виновными могут быть признаны, прежде всего, лица, получающие такие ценности под отчет.

Дискуссионной является возможность увольнения материально ответственных лиц, особенно если с ними не был заключен договор о полной материальной ответственности. Однако с юридической точки зрения доста-

В дискуссии приняли участие:



Ангелина Чачуна,
адвокат ЮФ «Ноерр»



Евгения Новичкова,
старший юрист
адвокатской компании
«Arzinger», адвокат



Павел Грушко,
адвокат ЮФ «Шонхерр»



Ольга Штундер,
юрист ЮФ «Leo Partners»



Сергей Тюрин,
партнер адвокатского
объединения
«С.Т.Партнерс», адвокат



Ярослава Ивасюк, эксперт
по юридическим вопросам
ООО «КМ Партнеры»



Ярослав Яременко,
партнер юридической
компании «Галицкий и
Яременко», адвокат

Наталья Исаханова,
советник ЮФ «Волков Козьяков
и Партнеры», адвокат

точным основанием считаются предусмотренная законодательством возможность заключения такого договора и виновные действия работника, а была ли соблюдена процедура заключения договора — роли не играет.

Если такой договор был заключен с работником, основное содержание деятельности которого не сводится к принятию или хранению денежных, товарных или культурных ценностей, он также может быть уволен по пункту 2 статьи 41 КЗоТ.

Существует Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми предприятием, учреждением, организацией могут заключаться письменные договоры о полной материальной ответственности за необеспечение сохранности ценностей, переданных им для хранения, обработки, продажи (отпуска), перевозки или применения в процессе производства, добавляет **старший юрист, адвокат адвокатской компании «Arzinger» Евгения Новичкова**. Этот Перечень утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 28 декабря 1977 г. № 447 и действует на территории Украины. Документ содержит как должности, так и отдельные функции (работы), предусматривающие обслуживание ценностей.

Не попадают под действие пункта 2 статьи 41 КЗоТ охранники, сторожи, учетчики и другие работники, осуществляющие функции охраны или учета, например члены инвентаризационных комиссий и бухгалтеры.

А вот относительно утраты доверия к главбуху — и теоретики трудового права, и юристы-практики едины во мнении: несмотря на то что главный бухгалтер вместе с руководителем предприятия подписывает документы, являющиеся основанием для принятия и выдачи товарно-материальных ценностей и средств, а также расчетные, кредитные

и финансовые обязательства, визирует хозяйственные договоры, его увольнение в связи с утратой доверия **является незаконным** (тем более, что Положение об организации бухгалтерского учета и отчетности в Украине, утвержденное КМУ от 3 апреля 1993 г. № 250, которое предусматривало такую обязанность для главбуха, утратило силу). По мнению теоретиков трудового права*, главный бухгалтер не попадает под действие пункта 2 статьи 41 КЗоТ, поскольку в его трудовой функции **нет признака непосредственности обслуживания ценностей**, заявленного в данной законодательной норме. То же касается и товароведов (за исключением случаев, когда с ними заключаются договоры о полной материальной ответственности).

Непосредственное обслуживание денежных, товарных или культурных ценностей подразумевает, что такие функции должны относиться к служебным обязанностям лица, что может подтверждаться, например, должностной инструкцией, трудовым договором или вытекать из сути должности

Непосредственное обслуживание денежных, товарных или культурных ценностей, как отмечает **г-жа Новичкова**, подразумевает, что такие функции должны относиться к служебным обязанностям лица, что может подтверждаться, например, должностной инструкцией, трудовым договором или вытекать из сути должности/должностных обязанностей. Следовательно, руководитель предприятия, по ее мнению, не может быть уволен в связи с утратой доверия, поскольку

* См. Научно-практический комментарий к законодательству Украины о труде / В. Г. Ротань, Б. С. Стычинский, И. В. Зуб. — 7-е изд., доп. и перераб. — К.: А.С.К., 2006. — С. 273-276.

в его трудовые обязанности не входит непосредственное обслуживание ценностей.

Исходя из норм Закона Украины «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности в Украине» от 16 июля 1999 г. № 996-XIV, признак непосредственного обслуживания денежных и товарных ценностей обычно отсутствует и в трудовых обязанностях бухгалтера, дополняет коллегу адвокат ЮФ «Шонхерр» Павел Грушко.

По словам юриста ЮФ «Leo Partners» Ольги Штундер, к работникам, которые могут быть

уволены в связи с утратой доверия, относятся, в частности, продавцы, кассиры, заведующие базами, а также лица, занятые обработкой драгоценных металлов и камней (шлифовщики, обработчики драгоценных камней и металлов на ювелирной фабрике, монтажники, паяльщики изделий из драгоценных металлов). «Впрочем, в каждом конкретном случае необходимо выяснить, — вторит коллегам г-жа Штундер, — составляет ли выполнение операций, связанных с обслуживанием ценностей, основное содержание трудовых обязанностей

или одну из основных обязанностей и имеет ли выполнение ими указанных действий **ответственный, подотчетный характер с наличием учета, контроля за перемещением и сохранностью ценностей.** Обязанность обслуживания ценностей может быть предусмотрена квалификационными справочниками, должностными инструкциями и другими нормативными документами».

По мнению г-жи Штундер, в связи с утратой доверия могут быть уволены и те работники, осуществление денежных операций для которых не является их основной функцией, но вытекает из нее: это касается экскурсоводов, обязанных распространять билеты, водителей такси, водителей общественного транспорта, работающих без кондуктора. Но их увольнение возможно лишь при нарушениях, связанных с обслуживанием порученных им ценностей.

Следует также обратить внимание на разъяснение, приведенное в пункте 28 постановления Пленума Верховного Суда Украины от 6 ноября 1992 г. № 9, со-

Что думает суд по поводу увольнения руководителей

«В нашей судебной практике был весьма интересный случай увольнения руководителя одного из отделений банковского учреждения в связи с утратой доверия, — делится опытом адвокат Сергей Тюрин, партнер адвокатского объединения «С.Т.Партнерс». — Наш клиент «не сработался» с руководством банка и решил уволиться по собственному желанию. Подал соответствующее заявление. В результате был издан приказ об увольнении в связи с утратой доверия и внесена соответствующая запись в трудовую книжку, что, согласитесь, не совсем приятная отметка в послужном списке. Банк, который являлся ответчиком по делу, предоставил суду множество документов — от докладных записок и актов проверок до аудиторского заключения, в которых нашему клиенту вменяли ряд нарушений по соблюдению финансовой дисциплины и которые, к счастью нашего клиента, не были своевременно предоставлены ему к ознакомлению.

Но суд абсолютно объективно отметил, что руководители предприятий, учреждений, организаций, в т. ч. банковских, а также их подразделений не могут быть уволены по пункту 2 статьи 41 КЗоТ, т. к. они не выполняют работ, связанных с непосредственным обслуживанием денежных ценностей. Более того, должностной инструкцией прямо были предусмотрены обязанности руководителя отделения банка по управлению и организации работы отделения. Суд также установил, что ответчиком не было установлено в предусмотренном законом порядке фактов совершения истцом хищения, взяточничества либо иных преступлений в корыстных целях.

В итоге, решением суда приказ об увольнении истца в связи с утратой доверия был признан незаконным, формулировка причин увольнения — несоответствующей действующему законодательству и изменена на формулировку «по собственному желанию», на основании чего государственным исполнителем в ходе исполнительного производства была изменена запись в трудовой книжке истца.»

гласно которому при установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения работниками хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений данные работники могут быть уволены на основании утраты доверия к ним и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

Без вины не виноват

Таким образом, для увольнения по пункту 2 статьи 41 КЗоТ необходимо, чтобы факт хранения, обработки, продажи (отпуска) товарно-материальных ценностей был подтвержден должностной инструкцией или зафиксирован в трудовом договоре либо товарные ценности выдавались под отчет. И, что самое главное, с работником должен быть заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности или его должность должна быть прямо предусмотрена соответствующим Перечнем, резюмирует эксперт по юридическим вопросам ООО «КМ Партнеры» **Ярослава Ивасюк**.

«Наличие указанных ограничений, к сожалению, как и к счастью, делает увольнение «по статье» крайне редким случаем, — комментирует далее **г-жа Ивасюк**. — К счастью, потому что работодатель не сможет злоупотреблять предоставленным ему КЗоТ правом. К сожалению, потому что далеко не на всех предприятиях должным образом организована система передачи денежных или товарных ценностей. Что уж говорить о наличии утвержденных должностных инструкций! Именно такие недосмотры в организации труда часто порождают дилемму: уволить и ожидать повестки в суд или же уволить по другой статье, что также может повлечь за собой судебное разбирательство».

В любом случае для увольнения по указанной статье **г-жа Ивасюк** советует обратить внимание на **надлежащую фиксацию виновных дей-**

ствий работника: «Невзирая на то что законодательно этот вопрос не урегулирован, судебная практика свидетельствует, что именно работодателю придется доказывать наличие вины в действиях работника в случае судебного разбирательства. В связи с этим рекомендую **провести служебное расследование**. Не лишним будет предложить работнику дать письменные объяснения относительно действий, которые повлекли утрату доверия. В случае его отказа предоставить письменные объяснения желательно засвидетельствовать этот факт в акте комиссии, проводившей служебное расследование. Как вариант можно записывать разговоры с работником на диктофон (желательно пленочный). Доказательством виновных действий, но не самой вины, могут быть инвентаризационный акт, акты ревизии, списания остатков, обсчета, обвеса и т. п.»

Для увольнения по пункту 2 статьи 41 КЗоТ необходимо, чтобы с работником был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности или его должность должна быть прямо предусмотрена соответствующим Перечнем

Больше всего вопросов при применении пункта 2 статьи 41 КЗоТ вызывает установление наличия виновных действий работника соответствующей категории и причинно-следственной связи между такими действиями и утратой доверия к нему со стороны работодателя. Без этих юридических фактов увольнение на указанном основании становится невозможным, комментирует **партнер юридической компании «Галицкий и Яременко», адвокат Ярослав Яременко**.

При наличии договора о полной материальной ответственности адвокат рекомендует обращать внимание на всю документацию работодателя с работником, особенно на

то, проводилась ли первичная инвентаризация, был ли работник ознакомлен с локальными документами (кроме уже упоминавшихся, это также инструкции, регламентирующие документооборот и учет ценностей и т. п.).

Отдельно **г-н Яременко** советует обратить внимание на применение пункта 2 статьи 41 КЗоТ при наличии возбужденного уголовного дела: «Судебная практика свидетельствует о том, что применять указанное основание увольнения нельзя по факту открытия уголовного дела, — необходимо наличие по меньшей мере обвиняемого, а в идеале — обвинительного приговора относительно работника».

Фиксация нарушений

Вывод работодателя о том, что работник не заслуживает доверия, как отмечает адвокат **Ярослав Яременко**, должен основываться на объективных доказательствах виновных действий работника в нанесении материальных убытков или осуществлении незаконных действий (например, такие действия подтверждены инвентаризационным актом, актом ревизии и т. п.). Кроме того, в некоторых случаях работодателю можно (но не обязательно) показать системность нарушений порядка учета ценностей.

Вывод работодателя о том, что работник не заслуживает доверия должен основываться на объективных доказательствах виновных действий работника в нанесении материальных убытков

«Для увольнения по пункту 2 статьи 41 КЗоТ не обязательно, чтобы работник своими противоправными действиями нанес вред предприятию, — считает **Ольга Штундер**. — Достаточно, чтобы такими действиями создавалась угроза причинения такого вреда.

И наоборот, сам по себе факт недостачи материальных ценностей, если не установлены виновные действия материально ответственного лица, не является основанием для расторжения с ним трудового договора в связи с утратой доверия».

Кроме того, утрата доверия может быть не только результатом совершения определенных действий, но и такого проступка, который дает основания сделать вывод о том, что последующее пребывание данного лица на работе по обслуживанию денежных, товарных или культурных ценностей может привести к таким действиям.

Обязанность обосновать утрату доверия к работнику возлагается на работодателя, который должен привести объективные доказательства вины работника или совершения им незаконных действий. «Недоверие не может основываться лишь на подозрении работодателя», — отмечает **г-жа Штундер**.

К действиям, дающим основания для утраты доверия к работнику, адвокат, советник ЮФ «Волков Козьяков и Партнеры» **Наталья Исаханова** относит, в частности: получение оплаты за услуги без соответствующих документов, обмеривание, обвес, обсчет, нарушение правил продажи и др. «Как правило, это действия, имеющие корыстный характер», — резюмирует адвокат **Ангелина Чачуна**.

«Утрата доверия возможна не только при допущении работниками злоупотребления или преднамеренного нарушения, но и вследствие халатного отношения к трудовым обязанностям, что может нанести или наносит вред работодателю, например: прием или выдача денежных, товарных или культурных ценностей без должного документального оформления, ненадлежащее хранение документации по учету материальных ценностей или ключей от сейфа с денежными ценностями либо от помещений (хранилищ) с материальными или культурными ценностями, —

объясняет **г-жа Исаханова**. — Основанием для увольнения в связи с утратой доверия является также использование работником переданных ему для непосредственного обслуживания денежных, материальных или культурных ценностей в личных целях».

В случае установления факта совершения работником определенной категории таких действий, за которые его можно уволить по пункту 2 статьи 41 КЗоТ, работодатель с целью возможной последующей защиты своих интересов в судебном порядке должен осуществить ряд действий, комментирует **г-жа Исаханова**. Прежде всего следует документально зафиксировать нарушение: составить акт с описанием всех деталей нарушения, информацией о работнике, который его совершил, и свидетелях, в присутствии которых составлен акт (двух или более), с объяснениями пойманного «на горячем» и его подписью об ознакомлении с актом.

Хотя законодательство не требует от работника предоставления письменного объяснения относительно совершенного нарушения, работодатель тем не менее заинтересован в получении такого объяснения, ведь в таком документе работник описывает нарушение и часто признает свою вину

«Хотя законодательство не требует от работника предоставления письменного объяснения относительно совершенного нарушения, работодатель тем не менее заинтересован в получении такого объяснения, ведь в таком документе работник описывает нарушение и очень часто признает свою вину. Это объяснение используется в суде как одно из бесспорных доказательств законности увольнения работника», — отмечает **Наталья Исаханова**.

Получив от работника письменное объяснение, непосредственный руководитель пи-

шет докладную записку на имя руководителя предприятия. В свою очередь, руководитель может издать приказ об увольнении работника по пункту 2 статьи 41 КЗоТ.

Увольнение в связи с утратой доверия **не является дисциплинарным взысканием**, поэтому в случае увольнения на данном основании работодатели не должны придерживаться требований, установленных статьями 148–149 КЗоТ относительно порядка и сроков применения дисциплинарных взысканий.

Вместе с тем Пленум Верховного Суда Украины в пункте 28 постановления от 6 ноября 1992 г. № 9 рекомендует судам принимать во внимание время, прошедшее с момента совершения виновных действий, последующее поведение работника и иные конкретные основания, имеющие значение для правильного разрешения спора.

«Работодателям следует учитывать, что увольнение по пункту 2 статьи 41 КЗоТ возможно лишь после получения согласия профсоюзного органа предприятия, конечно, если такой был создан, — предостерегает **Ангелина Чачуна**. — В случае отсутствия прямых доказательств вины конкретного лица не допускается групповое увольнение членов бригады или подразделения на основании утраты доверия. Кроме того, работодатель должен понимать, что увольнение работника на основании пункта 2 статьи 41 КЗоТ — его право, а не обязанность».

Таким образом, при увольнении работника в связи с утратой доверия не лишним будет принять во внимание и его поведение до инцидента, и отношение к предприятию, на котором он работает, и вклад в развитие общего дела, а также возможность ошибочности проступка.

*Евгения Руженцева,
юрист*