

ПИЛИПЕНКО С. А.,
кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри цивільно-правових
дисциплін
(Національна академія внутрішніх справ)

УДК 347.94
DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2021.2.6>

**ПРЕДМЕТ ДОКАЗУВАННЯ У СПРАВАХ ЩОДО ПОНОВЛЕННЯ
НА РОБОТІ У ЗВ'ЯЗКУ ЗІ ЗВІЛЬНЕННЯМ ПРАЦІВНИКА РОБОТОДАВЦЕМ
ІЗ ПІДСТАВ ВТРАТИ ДОВІРИ ДО НЬОГО**

Стаття присвячена дослідженню предмета доказування у справах за позовом про поновлення на роботі працівника, звільненого у зв'язку із втратою довіри до нього за ініціативою роботодавця. На підставі аналізу правових позицій Верховного Суду автор визначає, що для правильного, повного, об'єктивного і всебічного розгляду категорії трудових спорів, що досліджується, судам необхідно встановлювати, чи працівник безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, зокрема шляхом прийняття, зберігання, транспортування, розподілу тощо. Визначається, що з огляду на судову практику вказану обставину доцільно з'ясовувати на підставі посадової інструкції працівника, а у разі її відсутності – на підставі загальних вимог до посадових обов'язків працівника, встановлених законодавством. Обґрунтовується, що належність позивача до спеціальних суб'єктів трудових правовідносин, на яких поширюється дія п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, є основоположним під час вирішення судом таких трудових спорів. Другою обставиною, що підлягає доказуванню, є винні дії працівника, які можуть бути як умисними, так і необережними, як вчиненими у зв'язку із безпосереднім виконанням трудових обов'язків, так і не пов'язаних із ними. У результаті аналізу судових рішень у справах даної категорії автор доходить висновку, що винні дії працівника можуть підтверджуватися результатами проведення службових розслідувань, актами інвентаризаційних комісій, відеозаписами тощо. Зазначається, що докази, якими підтверджуються зазначені вище обставини, власне, і дають суду уявлення про третю обов'язкову умову для звільнення в порядку п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України – втрату довіри до працівника з боку власника або уповноваженого ним органу.

Ключові слова: трудовий спір, звільнення з ініціативи роботодавця, поновлення на роботі, втрата довіри.

Pylypenko S. A. The subject of proving in cases concerning reinstatement of an employee who has been dismissed by an employer on the basis of loss of confidence in him

The article is devoted to the study of evidence in cases on the claim for the reinstatement of the employee who has been dismissed due to the loss of confidence in such employee at the initiative of the employer. Based on the analysis of the Supreme Court's legal positions, the author determines that in order to have correct, complete, objective and comprehensive consideration of the labor disputes category under study, the courts must establish if the employee directly serves the monetary, commodity or cultural values, in particular by their acceptance, storage, transportation, distribution, etc. It is determined that, considering judicial practice, it is advisable to clarify the specified circumstance based on the employee's Job Description, and if it is not



available – based on the general requirements for official duties of the employee as established by law. It is justified that affiliation of the Plaintiff to the special subjects of labor relationships, covered by Clause 2 of Part 1 of Article 41 of the Labor Code of Ukraine, is fundamental in resolving such labor disputes by court. The second circumstance to be proved is the guilty actions committed by the employee, which can be both intentional and negligent, committed both in connection with direct labor duties and not related thereto. As a result of the court judgement analysis in cases of this category, the author comes to a conclusion that the guilty actions of the employee can be confirmed by the results of official investigations, Inventory Commissions' Certificates, video recordings, etc. It is noted that the evidence confirming above circumstances, in fact, gives the court an idea of the third obligatory condition for dismissal, in accordance with Clause 2 of Part 1 of Article 41 of the Labor Code of Ukraine, i.e. loss of confidence in the employee by the owner or the body authorized by him.

Key words: labor dispute, dismissal at the initiative of the employer, reinstatement, loss of confidence.

Вступ. Право на працю є одним із основоположних прав громадян, закріплених у Конституції України, що забезпечується державою шляхом закріплення правових гарантій дотримання зазначеного права. Зокрема, у трудовому законодавстві закріплюються загальні та додаткові підстави для припинення трудового договору за ініціативою роботодавця. Водночас на практиці між суб'єктами трудових правовідносин часто виникають суперечності у трактуванні положень нормативно-правових актів у сфері праці, що призводить до виникнення трудових спорів, зокрема спорів про поновлення працівника на роботі у зв'язку зі звільненням роботодавцем. Однією із найбільш дискусійних підстав розірвання трудового договору з точки зору предмета доказування у справах про поновлення на роботі є втрата довіри до працівника.

Варто відзначити, що особливостям звільнення працівника за ініціативою роботодавця присвячено чимало правових досліджень, серед яких наукові праці Н.Б. Болотіної, М.Д. Бойко, Л.І. Лазор, С.В. Селезень, Ю.А. Ісаєва, О.А. Шурин, В.Р. Шишлюк, В.Г. Ротаня, Г.І. Чанишевої та інші.

Постановка завдання. Метою статті є встановлення кола обставин, які підлягають доказуванню у справах за позовом про поновлення на роботі працівника, звільненого на підставі п. 2 ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України).

Результати дослідження. Крім загальних підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, передбачених ст. 40 КЗпП України, законодавцем у ст. 41 КЗпП України передбачаються додаткові підстави звільнення працівника за ініціативою роботодавця. Як вказує В.Р. Шишлюк, особливістю цієї групи підстав є те, що їх застосування обмежене певним колом працівників, а також наявністю певних умов, які зумовлюють припинення трудового договору за цими підставами [1, с. 132]. Такий підхід законодавця, на думку С.В. Селезень, зумовлений більш високими вимогами до деяких категорій працівників та вищим ступенем суспільної цінності їх трудової функції, що характеризується підвищеною відповідальністю за результати і наслідки своєї діяльності [2, с. 56]. Так, однією із додаткових підстав звільнення з ініціативи роботодавця є винні дії 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. Звільнення працівника з цієї підстави нерідко стає підставою для звернення до суду із позовною заявою про поновлення на роботі, в результаті чого сформувалася судова практика, проаналізувавши яку, можна окреслити основні проблемні питання доказування в межах досліджуваної категорії справ.

Так, у правових висновках, викладених у постановках Верховного Суду України від 24 вересня 2014 року у справі № 6-104цс14 від 23 грудня 2015 року, у справі № 6-1093цс15 від 20 квітня 2016 року, в справі № 6-100цс16, визначено, що розірвання трудового договору



за п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України можливе за таких умов: 1) безпосереднє обслуговування працівником грошових, товарних або культурних цінностей (прийом, зберігання, транспортування, розподіл тощо); 2) винна дія працівника; 3) втрата довіри до працівника з боку власника або уповноваженого ним органу [3; 4; 5]. Відповідно, наявність кожної із вказаних умов повинна бути підтверджена відповідними доказами.

Як визначено у ст. 76 Цивільного процесуального кодексу України (далі – ЦПК України), доказами є будь-які дані, на підставі яких суд встановлює наявність або відсутність обставин (фактів), що обґрунтовують вимоги і заперечення учасників справи, та інших обставин, які мають значення для вирішення справи. Ці дані встановлюються такими засобами: 1) письмовими, речовими й електронними доказами; 2) висновками експертів; 3) показаннями свідків.

Загальними типовими доказами у будь-яких трудових спорах про поновлення на роботі є трудовий договір, наказ про прийняття на роботу, трудова книжка працівника, наказ про звільнення [6, с. 23]. З огляду на предмет доказування у справах про поновлення на посаді працівника, звільненого на підставі втрати довіри до нього, сторонам необхідно також подати до суду докази, які підтверджують належність позивача до працівників, які обслуговують грошові, товарні або культурні цінності.

При цьому в кожному конкретному випадку суд повинен з'ясувати: чи становить виконання операцій, пов'язаних з таким обслуговуванням цінностей, основний зміст трудових обов'язків позивача; чи має виконання ним указаних дій відповідальний, підзвітний характер з наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей [5].

Доцільно звернути увагу, що у ч. 2 п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 року під обслуговуванням розуміється приймання, зберігання, транспортування, розподіл грошових або товарних цінностей тощо. Згідно з правовими позиціями Верховного Суду від 24.01.2019 року по справі № 214/1031/16-ц та від 20.03.2019 по справі № 320/7547/17 під термінами «зберігання», «обслуговування» і «розподіл цінностей» слід розуміти широке коло операцій по експедиції чи по відпусканню цінностей, іноді зовсім не пов'язаних з безпосереднім їх обслуговуванням. Для вирішення питання про те, чи відноситься 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. Обов'язок по обслуговуванню цінностей може бути передбачений тарифно-кваліфікаційними довідниками, посадовими інструкціями та іншими нормативними актами. За загальними правилами такі працівники у разі нестачі матеріальних цінностей несуть повну матеріальну відповідальність на підставі письмових договорів чи спеціальних законів [7; 8]. Аналізуючи судову практику, дійсно можна дійти висновку, що усі працівники, звільнені за ініціативою роботодавця з підстави, передбаченої п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, уклали договір про повну матеріальну відповідальність згідно з вимогами ст. 135-1 КЗпП України. Зазвичай суди розглядають наявність такого договору як доказ належності позивача до працівників, які безпосередньо обслуговують грошові, товарні або культурні цінності. Основним доказом, який свідчить про покладення в основу трудової функції працівника обов'язку щодо обслуговування цінностей, є посадова інструкція. Водночас, якщо на підприємстві, в установі, організації така інструкція відсутня, суд звертається до нормативно-правових актів загального характеру. Так, у справі 552/4049/16-ц за позовом про поновлення на роботі начальника відділу бухгалтерського обліку та звітності ДП «Полтавське УГР», звільненого на підставі п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, у зв'язку із відсутністю посадової інструкції, суди аналізували Закон України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників, якими передбачені обов'язки головного бухгалтера, в результаті чого дійшли висновку, що позивач, як бухгалтер, є особою, яка безпосередньо обслуговує товарні і грошові цінності, оскільки до кола його обов'язків віднесено підписування разом з керівником документів, які є підставою для прийняття і видачі товарно-матеріальних цінностей і гро-



шових коштів, а також здійснення кредитних, розрахункових та інших фінансових зобов'язань, візування господарських договорів, саме тому у задоволенні позовних вимог було відмовлено [9]. І навпаки, у справі № 766/13910/16-ц за позовом про поновлення на посаді менеджера з оптової торгівлі ТОВ «ГЕКО-Центр», звільненого за незаконне використання комерційної таємниці, суди дійшли висновку, що роботодавцем не доведено факту належності позивача до працівників, які безпосередньо обслуговують грошові та товарні цінності, а також те, що такі операції становили основний зміст його трудових обов'язків, тому позов підлягає задоволенню [10].

Встановивши, що позивач є спеціальним суб'єктом трудових правовідносин, на якого поширюються положення п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, судам необхідно з'ясувати, у чому полягають винні дії працівника, які призвели до втрати довіри до нього. Як вказує Е.В. Бабенко, у такому разі не має значення форма вини (умисел або необережність), однак, враховуючи сформовану судову практику, варто констатувати, що зазвичай дії, що дають підставу розірвати трудовий договір за даним пунктом, зумовлюються саме корисливим мотивом, що вказує на усвідомлення особою вчинення відповідного діяння та бажання настання певних наслідків. Тобто неналежне виконання трудових обов'язків внаслідок халатного ставлення до них, порушення порядку зберігання матеріальних цінностей тощо можуть бути кваліфіковані роботодавцем як дії, що дають підстави для втрати довіри, стаючи передумовою для звільнення самої особи [11, с. 68].

У правовій позиції Верховного Суду, викладеній у постанові від 20 квітня 2016 року у справі № 6-100цс16, вказано, що норма п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП не передбачає настання для роботодавця негативних наслідків у результаті винних дій працівника, чи наявності завданої роботодавцю матеріальної шкоди як обов'язкової умови для звільнення працівника. Розірвання трудового договору з підстави втрати довіри може вважатися обґрунтованим, якщо працівник, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (зокрема здійснює їх приймання, зберігання, транспортування, розподіл тощо), вчинив умисно або з необережності такі дії, які дають власнику або уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довіри (зокрема порушення правил проведення операцій з матеріальними цінностями) [5].

Крім того, у ч. 2 п. 28 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» № 9 від 06.11.1992 року вказується, що під час встановлення факту вчинення працівниками розкрадання, хабарництва й інших корисливих правопорушень ці працівники можуть бути звільнені з підстав втрати довіри до них і у тому разі, коли зазначені дії не пов'язані з їх роботою.

Таким чином, можна зробити висновок, що у справах про поновлення на роботі працівника, звільненого в порядку п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, винні дії працівника можуть бути як умисними, спрямованими на настання несприятливих, зокрема не тільки матеріальних, але і репутаційних наслідків для роботодавця, так і необережними, пов'язаними із халатним ставленням до покладених на працівника трудових обов'язків. Винні дії при цьому не обов'язково повинні характеризуватися завданням матеріальних збитків роботодавцю, аби останній втратив до нього довіру, адже такі дії можуть вчинятися працівником і в позаробочий час.

У зв'язку із викладеним необхідно розглянути, які докази можуть прийматися судом для з'ясування факту наявності у діях звільненого працівника підстав для втрати до нього довіри.

Аналіз судової практики вказує на різноманіття засобів доказування у категорії справ, що досліджується. Зокрема, у справі № 201/10330/17 за позовом про поновлення на посаді контролера-касира служби касових операцій, роботодавцем на доказ винних дій працівника, що спричинили втрату довіри до нього, було подано письмовий доказ – висновок службового розслідування [12]. У справі № 686/8041/17 за позовом про поновлення на посаді провідного фахівця з операційно-касового обслуговування доказом винних дій працівника став речовий доказ – носій інформації, що містить відеозапис з камер спостере-



ження [13]. У справі 552/4049/16-ц за позовом про поновлення на посаді начальника відділу бухгалтерського обліку та звітності роботодавцем було подано комплекс доказів, зокрема, виписки з банківських рахунків, які включають в себе здійснення оплати рахунків по системі «Клієнт-Банк», які не містили необхідного підпису керівника, що суперечило вимогам законодавства [9]. У справі № 214/1031/16-ц про поновлення на посаді завідувача територіально відокремленого безбалансового відділення банку роботодавець на доказ протиправних дій працівника надав службову записку начальника відділу ревізій та контролю [7]. Крім того, часто як докази подають акти інвентаризаційних комісій та комісій з проведення службових розслідувань. Варто відзначити, що до витягів із Єдиного державного реєстру досудових розслідувань, які містять відомості про реєстрацію кримінального провадження щодо звільненого працівника за заявою роботодавця, суди ставляться критично, оскільки особа може бути визнана винною у вчиненні кримінального правопорушення виключно за вироком суду, і поки вина не буде доведена у встановленому законом порядку, особа вважається невинуватою.

Крім того, немає жодних процесуальних перешкод для прийняття судами як доказу показань свідка, хоча у категорії справ, що досліджується, такий доказ має здебільшого субсидіарний характер.

Оскільки вчинення працівником, на якого поширюється дія п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, розкрадання, хабарництва й інших корисливих правопорушень, не пов'язаних із роботою, також можуть вплинути на втрату довіри до нього з боку роботодавця, видається, що доказом винних дій працівника можуть бути не тільки вирок суду, яким особу визнано винною у скоєнні кримінального правопорушення, а й речові докази, які містять записи з камер відеоспостереження, показання свідків, висновки експертів. До такого висновку можна дійти у зв'язку із абстрактністю та суб'єктивністю третьої обставини, яку необхідно обґрунтовувати у досліджуваній категорії судових справ, зокрема йдеться про втрату довіри.

Так, Ю.В. Ісаєв у сфері трудових відносин розглядає довіру до суб'єкта трудової діяльності як результат суб'єктивного сприйняття роботодавцем працівника й оцінки результатів його трудової діяльності [14, с. 207]. Не дарма Е.В. Бабенко обґрунтовано відносить звільнення працівника з підстави, передбаченої п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП до суб'єктивних причин припинення трудового договору за ініціативою роботодавця [11, с. 67]. В.Р. Шишлюк для цілей трудового законодавства пропонує визначати довіру як суб'єктивне ставлення роботодавця до працівника в процесі трудових відносин, що базується на сукупності уявлень про працівника як особу та учасника трудових відносин з урахуванням певних морально-етичних цінностей, наявність яких дозволяє роботодавцю бути впевненим у вчинках та діях такого працівника [1, с. 133]. Своєю чергою під втратою довіри Ю.В. Ісаєв розуміє негативну оцінку роботодавцем працівника, що зумовлена невиконанням чи неналежним виконанням працівником трудової функції, безпосередньо пов'язаної з обслуговуванням грошових, товарних та культурних цінностей або скоєнням ним окремих видів правопорушень, підтверджених конкретними фактами [14, с. 208]. Зокрема, С.В. Селезень зазначає, що у разі втрати довіри працівник знає свою роботу, має необхідні ділові якості, але протиправно та винно порушує свої трудові обов'язки, передбачені трудовим договором, тим самим завдає власнику матеріальні та моральні збитки [2, с. 57].

Саме через законодавчу невизначеність поняття «втрата довіри» чітко не зрозуміло, якими саме доказами може бути доведена наявність цієї обставини. Очевидно, що, дослідивши усі матеріали справ, які вказують на наявність у діях звільненого працівника порушень, що допускають сумніви у належному обслуговуванні ним матеріальних та товарних сумнівів, суд виходить передусім із власного внутрішнього переконання.

Крім того, оскільки згідно зі ст. 43 КЗпП України розірвання трудового договору з підстави, закріпленої у п. 2 ч. 1 ст. 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, як доказ до суду може подаватися також виписка з протоколу засідання профспілкового органу про надання згоди на звільнення або про відмову



від надання такої згоди. Аргументи, якими обґрунтовано рішення профспілкового органу, мають значення для всебічного та об'єктивного розгляду справи, оскільки можуть містити вказівки на упереджене ставлення роботодавця до працівника.

Висновки. На підставі вищевикладеного доцільно зробити висновок, що у справах за позовом працівника про поновлення на роботі у зв'язку із розірванням трудового договору з ініціативи роботодавця через втрату довіри до нього судам необхідно встановити такі обставини: належність звільненого працівника до спеціальних суб'єктів трудових правовідносин, які обслуговують матеріальні, товарні або культурні цінності; наявність вини (умислу або необережності) у діях працівника; втрата довіри роботодавця до працівника. Вказані обставини мають підтверджуватися відповідними доказами: посадовими інструкціями, тарифно-кваліфікаційними довідниками, висновками службових перевірок, актами інвентаризаційних комісій, записами із камер відеоспостереження тощо. Водночас доведення «втрати довіри» роботодавця до звільненого працівника є наслідком винних дій останнього, тому не потребує окремого доказування і встановлюється, скоріше, за внутрішнім переконанням суду, дозволяючи захистити працівника від упередженого ставлення роботодавця.

Список використаних джерел:

1. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України та Польщі. Дис. канд. юрид. наук 12.00.05. Одеса. 2017. 249 с.
2. Селезень С.В. Щодо підстав розірвання трудового договору. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2015. Вип. 5. Т. 2. С. 55–58.
3. Постанова Верховного Суду України у справі № 6-104цс14 від 24 вересня 2014 року (Дата звернення 15.02.2021).
4. Постанова Верховного Суду України у справі № 6-1093цс15 від 23 грудня 2015 року. (Дата звернення 14.02.2021).
5. Постанова Верховного Суду України у справі № 6-100цс16 від 20 квітня 2016 року. (Дата звернення 15.02.2021).
6. Новіков Д.О., Лук'янчиков О.М., Жукова А.І. Індивідуальні трудові спори у питаннях і відповідях: навч. посібник. Харків : ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2019. 136 с.
7. Постанова Верховного Суду від 24.01.2019 року по справі № 214/1031/16-ц URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79439594> (Дата звернення 17.02.2021).
8. Постанова Верховного Суду від 20.03.2019 по справі № 320/7547/17 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80715953> (Дата звернення 17.02.2021).
9. Постанова Верховного Суду по справі 552/4049/16-ц від 14.08.2019 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83666124> (Дата звернення 18.02.2021).
10. Постанова Верховного Суду від 13.06.2019 у справі № 766/13910/16-ц URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82491984> (Дата звернення 18.02.2021).
11. Бабенко Е.В. Суб'єктивні причини для припинення трудових правовідносин з ініціативи роботодавця. *Науковий вісник публічного та приватного права*. 2018. Вип. 4. Т. 1. С. 65–69.
12. Постанова Верховного Суду у справі № 201/10330/17 від 05.08.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/83589519> (Дата звернення 18.02.2021).
13. Постанова Верховного Суду у справі № 686/8041/17 від 20.06.2019. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/82635905> (Дата звернення 18.02.2021).
14. Ісаєв Ю.В. Втрата довір'я як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. *Вісник Одеського національного університету. Серія: Правознавство*. 2011. Т. 16. Вип. 15. С. 206–212.

