

ПОНЯТИЕ «УТРАТА ДОВЕРИЯ» В ТРУДОВОМ ПРАВЕ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ И ОСОБЕННОСТИ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ ПРИ ПРЕКРАЩЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Поляченко А.И.,

*студент 3 курса ВГУ имени П.М. Машерова, г. Витебск, Республика Беларусь
Научный руководитель – Мороз Н.В., ст. преподаватель*

Ключевые слова. Трудовой договор, наниматель, работник, утрата доверия нанимателя.

Keywords. Employment contract, employer, employee, loss of employer's trust.

Актуальность темы обусловлена необходимостью правильного понимания и применения термина «утрата доверия», применяемого для расторжения трудового договора по инициативе нанимателя в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя.

Цель исследования – дать развернутое определение термина «утрата доверия» и определить корректность его применения в случаях прекращения трудового договора в соответствии с пунктом 2 ст. 47 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК).

Материал и методы. Материалом данного исследования выступили нормы ТК Республики Беларусь, определяющие некоторые основания прекращения трудового договора, основных выводов судебной практики судов Республики Беларусь.

Методологическую основу составили: метод анализа, системно-структурный метод изучения, конкретизации и обобщения данных по теме исследования.

Результаты и их обсуждение. Совершение работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, виновных действий, которые являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя, может стать основанием для увольнения работника. Вместе с тем понятие «утрата доверия» не является четко определенным в трудовом законодательстве Республики Беларусь, что в свою очередь порождает большое количество судебных споров. Данный термин употребляется при прекращении трудового договора в случае совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и материальные ценности, если эти действия являются основанием для утраты доверия к нему со стороны нанимателя (п. 2 ст. 47 ТК) [1].

По мнению Янковской М.С., «убежденность нанимателя в честности и порядочности – величина непостоянная и во многом зависящая от поведения самого работника» [2]. Таким образом, определенные действия работника, даже не причиняющие ущерба, могут подорвать к нему доверие нанимателя.

Согласно мнения Кеник К.И., «к действиям, которые могут повлечь утрату доверия, относятся: допущенные недостатки материальных ценностей, выдача ценностей без надлежащего своевременного оформления, получение оплаты за услуги без оформления соответствующих документов, отпуск товаров в неторгового зала, нарушение правил продажи спиртных напитков, обман покупателей, провоз пассажиров без включенного счетчика, оставление кассиром открытого сейфа и др.» [3].

Любые виновные действия, которые дают основание нанимателю для утраты доверия юридически закреплённого термина. При этом не имеет значения, в каком размере к работникам, подвергаются трактованию на понимание самого нанимателя ввиду отсутствия работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный нанимателю при исполнении трудовых обязанностей, и заключен ли с ним договор о полной материальной ответственности. При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия, когда указанные действия не связаны с их работой.

Из примеров судебной практики следует, что основным критерием отнесения работников к работникам, которые могут быть уволены по п. 2 ст. 47 ТК, является круг трудовых обязанностей, которые тот или иной работник выполняет согласно должностной (рабочей) инструкции, трудовому договору (контракту). При возникновении споров подлежит тщательному изучению круг трудовых обязанностей работника в каждом конкретном случае независимо от наименования профессии (должности) работника.

Для увольнения работника по п. 2 ст. 47 ТК необходимо, чтобы его трудовые обязанности были непосредственно направлены на обслуживание (ремонт, прием, выдачу, хранение, транспортировку и т.д.) денежных и материальных ценностей. Недопустимо увольнение работника по п. 2 ст. 47 ТК, если его трудовые обязанности заключаются в осуществлении контроля за сохранностью материальных и денежных ценностей, их учета и т.д. (например, бухгалтер) без непосредственного контакта с данными ценностями при выполнении трудовых обязанностей.

Основанием увольнения по п. 2 ст. 47 ТК является виновное действие работника, факт которого подтвержден соответствующими документами (приказ о привлечении работника к дисциплинарной ответственности, приговор суда или постановление о наложении административного взыскания, письменные объяснения работника, в которых он признает факт необеспечения сохранности имущества нанимателя).

Виновные действия работника могут быть самыми разнообразными: оставление кассиром открытого сейфа, временное использование денежных средств или имущества в личных целях с последующим возвратом, выдача ценностей без надлежащего своевременного оформления, получение оплаты за услуги без оформления соответствующих документов, нарушение правил торговли, нарушение правил продажи, обман покупателей, провоз пассажиров без включенного счетчика и др.

Нормы пункта 2 статьи 47 ТК могут быть применены и в случае отказа в возбуждении или прекращения уголовного дела. Прекращение уголовного дела может произойти по не реабилитирующим основаниям, в частности в связи с амнистией, в связи с чем вина работника может иметь место, и наниматель вправе принять решение о прекращении трудового договора по данному основанию.

В то же время следует иметь в виду, что, если по делу вынесен оправдательный приговор либо дело прекращено, к примеру, в связи с отсутствием в действиях лица вины, прекращение трудового договора по пункту 2 статьи 47 ТК будет являться неправомерным, поскольку отсутствуют виновные действия работника – одно из важнейших условий применения положений пункта 2 статьи 47 ТК.

Заключение. Термины «доверие», «утрата доверия» не являются правовой категорией, поскольку ни в законодательстве, ни в юридической литературе их содержание не раскрывается. Вместе с тем, будучи закрепленными в пункте 2 статьи 47 ТК, они получают правовое значение. Следовательно, для исключения трудовых споров предлагается закрепить юридическое толкование понятия «утрата доверия» в трудовом законодательстве Республики Беларусь.

1. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс]: 26 июля 1999 г. №296-З: принят Палатой представителей 8 июня 1999 г. одобрено Советом Республики 30 июня 1999 г. в ред. Закона Республики Беларусь от 29 июня 2023 г. № 273-З // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. Центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2024.

2. Янковская, М.С. Коррупция: комплекс мер по борьбе / М.С. Янковская // Промышленно-торговое право – 2013. – № 1 – С.15-17.

3. Кеник, К.И. Увольнение из-за утраты доверия: 5 главных правил / К.И. Кеник // Отдел кадров – 2017. – № 12. – С. 10-12.