

### Summary

*Makarenko U. V. Categories of employees in the diplomatic service of Ukraine. — Article.*

Labor relations of citizens who work in the diplomatic service of Ukraine are regulated by the labor legislation of Ukraine. This category of workers can be classified into: diplomatic staff, administrative and technical staff, maintenance staff. The first two groups belong to the employees of the diplomatic service.

*Keywords:* foreign service, diplomatic personnel, administrative and technical staff, maintenance personnel, labor relations.

УДК 349.22:331.108.644.7

*В. С. Ковригін*

### ДО ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА У ЗВ'ЯЗКУ З РОЗКРАДАННЯМ МАЙНА ВЛАСНИКА

Законодавство про працю спрямоване на забезпечення громадянам правових гарантій при реалізації права на працю, на їх захист від незаконного звільнення, а також для спонукання до якісної й продуктивної праці. Чітке формулювання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця посилює охорону трудових прав працівників. Державні гарантії захисту прав громадян від незаконного звільнення закріплені у ст. 43 Конституції України [1].

Питання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця завжди знаходилося у центрі уваги вчених-правознавців. Різні аспекти правового регулювання підстав звільнення працівників досліджували такі вчені, як М. Й. Бару, І. В. Зуб, І. А. Іоннікова, Д. О. Карпенко, І. Я. Кисельов, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиць, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. Г. Ротань, З. К. Симорот, О. В. Смирнов, О. М. Ярошенко та ін.

Загальні підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачені в ст. 40 КЗпП України [2]. Вони поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, незалежно від його форм власності та організаційно-правової форми створення. Перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця носить вичерпний характер. Роботодавець не вправі розірвати трудовий договір із підстави, не передбаченої чинним законодавством [3, 360]. Згідно зі ст. 4 Конвенції МОП № 158 «Про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця» 1982 р. трудові відносини з працівниками з ініціативи роботодавця не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби [4].

Однією з підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, яку ми розглянемо в даній статті, згідно з п. 8 ст. 40 КЗпП України є вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі

дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу.

Термін «розкрадання» в чинному законодавстві є родовим, тобто таким, котрий об'єднує загальними ознаками ряд складів правопорушень проти власності. Це означає, що всім формам розкрадання притаманні загальні об'єктивні й суб'єктивні ознаки, визначення яких допомагає зрозуміти сутність кожної форми, надає можливість визначити саме поняття «розкрадання» та дозволяє відмежувати будь-яку форму розкрадання майна від інших, схожих із розкраданням правопорушень. Законодавство України не формулює дефініцію терміна «розкрадання». Вона розробляється теорією й практикою на підставі вивчення характерних ознак складів усіх форм даного правопорушення.

У тлумачному словнику під розкраданням розуміється крадіжка, злочинне привласнення майна (переважно державного, громадського) [5, 862]. Юридична енциклопедія розкрадання трактує, як умисне, протиправне обернення винною особою державного або колективного майна на свою користь або на користь інших осіб [6, 351]. Даний термін переважно вживається у теорії кримінального права.

Що ж до поняття розкрадання згідно з п. 8 ст. 40 КЗпП України, то, на наш погляд, це навмисне протиправне безоплатне заволодіння з корисливою метою майном власника на свою користь або інших осіб, що спричинило шкоду власнику.

Звільнення за вказаною підставою має свої особливості. Сам факт розкрадання, очевидний для роботодавця, не може слугувати підставою для звільнення працівника. Факт розкрадання працівником майна власника й його вина в цьому повинна бути встановлена відповідними органами. Тобто даний факт повинен бути встановлений вироком суду, що набрав законної сили, або постановою органу, до компетенції якого відноситься застосування адміністративного стягнення чи заходів громадського впливу, якщо, відповідно до ст. 21 Кодексу про адміністративні правопорушення [7], матеріали про розкрадання передано на розгляд товариського суду, громадської організації або трудового колективу.

Судова практика показує, що розповсюдженою помилкою наймача є недотримання вимог законодавства при звільненні за даною підставою, коли трудовий договір розривається лише на підставі докладних записок безпосередніх керівників працівника про скоєне ним розкрадання, актів про затримання на прохідній з краденою продукцією або матеріалами. При виявленні неправомірної поведінки працівника роботодавець повинен звернутися в прокуратуру, в органи внутрішніх справ із заявою про притягнення до відповідальності працівника, що підозрюється в розкраданні. І тільки лише одержавши від компетентних органів відповідний документ — вирок суду, постанову про притягнення до адміністративної відповідальності, вирішити питання про звільнення. Відповідно, якщо з тих чи інших причин відміняються постанови або вирок, то й звільнення визнається незаконним.

Наведемо приклад із судової практики.

У жовтні 2006 р. Н. звернулася в суд із позовом до державного підприємства «Довжоцький спиртовий завод» про поновлення на роботі, мотивуючи тим, що наказом від 15 квітня 2005 р., № 94-к її звільнено з посади начальника зміни ДП «Довжоцький спиртовий завод» за п. 8 ст. 40 КЗпП України — вчинення розкрадання державного майна. Підставою для цього була постанова Кам'янець-Подільського міськрайонного суду Хмельницької області від 13 квітня 2005 р. про визнання її винною в скоєнні адміністративного правопорушення, передбаченого ч. 1 ст. 51 КУпАП. Оскільки постановою Кам'янець-Подільського міськрайонного суду Хмельницької області від 4 жовтня 2006 р. адміністративну справу відносно неї за вказаним фактом закрито за відсутністю події та складу адміністративного правопорушення, то звільнення з роботи вважає незаконним.

Рішенням Кам'янець-Подільського міськрайонного суду Хмельницької області від 16 січня 2007 р., залишеним без змін ухвалою апеляційного суду Хмельницької області від 20 березня 2007 р., у позові відмовлено.

Касаційна скарга Н. підлягає задоволенню з таких підстав. Залишаючи рішення Кам'янець-Подільського міськрайонного суду Хмельницької області від 16 січня 2007 р. без змін, апеляційний суд виходив із того, що Н., звернувшись із цим позовом у жовтні 2006 р., не навела поважних причин пропуску строку звернення до суду, оскільки наказ про звільнення позивачка отримала у квітні 2005 р., а від отримання трудової книжки відмовилася. Проте з такими висновками судів погодитися не можна. Відповідно до вимог ст. 213 ЦПК України рішення суду повинно бути законним і обґрунтованим. Законним є рішення, яким суд, виконавши всі вимоги цивільного судочинства, вирішив справу згідно із законом. Обґрунтованим є рішення, ухвалене на основі повно і всебічно з'ясованих обставин, на які сторони посилаються як на основу своїх вимог і заперечень, підтверджених тими доказами, які були досліджені в судовому засіданні. Відповідно до ст. 234 КЗпП України у разі пропуску з поважних причин строків, установлених ст. 233 цього Кодексу, районний суд може поновити ці строки. Як убачається із матеріалів справи, позивачка звільнена з роботи на підставі п. 8 ст. 40 КЗпП України. Однак постановою судді від 4 жовтня 2006 р. провадження у справі відносно Н. за ознаками ст. 51 КУпАП закрито на підставі п. 1 ч. 1 ст. 247 КУпАП у зв'язку з відсутністю в її діях події та складу адміністративного правопорушення. Отже, відпали підстави, за яких було звільнено позивачку з роботи за ініціативою адміністрації. 4 жовтня 2006 р. Н. звернулася до суду з позовною заявою, вважаючи поважною причину пропуску строку для її звернення. У порушення вимог ст. 234 КЗпП України та ст. ст. 57–60, 179, 213 ЦПК України суд першої інстанції, на що не звернув уваги й апеляційний суд, не дав належної оцінки доводам позивачки, хоча поважність причин означає, що працівник не ставився зневажливо до питання про захист своїх прав, але його зверненню за захистом перешкоджали такі причини, а саме скасування постанови про адміністративні правопорушення, які зобов'язують з ураху-

ванням норм моралі виявити повагу до працівника та визнати причину пропуску строку для звернення до суду поважною [8].

Обов'язковою умовою законності указаних юридичних документів, тобто постанови або вироку, є встановлення вини особи, яка завдала шкоду, остільки в процесі звільнення роботодавець звільняється від обов'язку доведення вини працівника.

Необхідно відмітити, що в науці трудового права питанням вини приділяється мало уваги.

О. С. Йоффе вважав, що вина є не тільки психічним, а й певним суспільним явищем [9, 30]. Тобто вина містить у собі інтелектуальний і вольовий елементи. Перший характеризує відношення особи до свого діяння (дії або без дії) та його наслідкам з точки зору свідомості, а другий — відношення особи до своєї поведінки та наслідків цієї поведінки з точки зору волі.

На думку деяких учених, вина у трудовому праві має дві особливості:

— в одних випадках вона ближче до кримінальної вини, приміром, при скоєнні дисциплінарного проступку;

— в інших — до цивільної вини — при нанесенні майнової шкоди роботодавцю [10, 20].

У визнанні особи винною міститься й громадський осуд її поведінки. Підставою для такого судження слугує, по-перше, негативний характер наслідків, що викликаються даними діями, й по-друге, та обставина, що діючи, особа знала або повинна була знати про те, до яких наслідків може призвести її поведінка, яке значення цих наслідків та яку громадську оцінку заслуговує її поведінка [10, 17].

На думку А. М. Хвостова, вина — це певна форма психічного відношення особи до суспільно небезпечного діяння, що ним вчиняється, яке складає ядро суб'єктивної сторони проступку, але не вичерпує повністю її змісту; при цьому відмічається, що ні мотив, ні ціль не входять у зміст психічного відношення особи до діяння, яке вона вчиняє, та його наслідкам, оскільки вони лежать поза сферою інтелекту та волі як елементів вини й поряд з ними представляють самостійні форми психічної діяльності особи [10, 17].

Підводячи підсумок аналізу даного поняття, вважаємо, що вина — це передбачена законом негативна юридична оцінка дій особи, котра побудована на аналізі психічного відношення суб'єкта правопорушення до своєї поведінки й наслідків своїх дій, що є підставою притягнення особи до відповідальності.

Також необхідно звернути увагу на ту обставину, що умовою звільнення працівника згідно з п. 8 ст. 40 КЗпП України є розкрадання майна саме власника. Тобто звільнення можливо за розкрадання будь-якого майна, котре належить власнику. Його майном вважаються речі, що належать йому на праві власності, повного господарського ведення чи оперативного управління або знаходяться у нього згідно з укладеними цивільно-правовими договорами.

Якщо працівник за місцем роботи вчинив розкрадання майна, котре не належить власнику, хоч і знаходилося на території підприємства власника, а також майно, котре належало громадянам (приміром, крадіжка в гардеробній

підприємства особистих речей іншого працівника), то він не може бути звільнений за п. 8 ст. 40 КЗпП України.

При цьому варто зазначити, що відповідно до п. 26 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р., № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» [11], до зазначених досліджуваною підставою припинення трудових правовідносин випадків вчинення розкрадання майна відносяться розкрадання його як в організації, з якою працівник перебуває в трудових відносинах, так і в організації, в якій він виконує роботу в силу даних трудових відносин.

Для застосування до працівника звільнення за вказаною підставою не має значення розмір украденого. Тому звільнення може мати місце як за дрібне розкрадання, що тягне відповідальність в адміністративному порядку, так і за розкрадання, яке тягне кримінальне покарання.

Хоча цікавою з цього приводу є думка І. А. Іоннікової, яка зазначає, що поняття «розкрадання» охоплює як дрібне розкрадання майна, так і вчинене у великих та особливо великих розмірах, і тому, на її погляд, не має потреби в п. 8 ст. 40 КЗпП уточнювати розмір викраденого, оскільки сам факт крадіжки, встановлений у передбаченому законом порядку, незалежно від розміру є підставою для звільнення працівника з роботи з ініціативи роботодавця. Таким чином, вона вважає, що логічно буде виключити зі змісту даного пункту словосполучення «в тому числі дрібного» [12, 106].

За вчинення розкрадання чинне законодавство передбачає кримінальну або адміністративну відповідальність. Підставою для притягнення до адміністративної відповідальності є вчинення особою дрібного викрадення чужого майна шляхом крадіжки, шахрайства, привласнення чи розтрати. Викрадення чужого майна вважається дрібним, якщо вартість такого майна на момент вчинення правопорушення не перевищує трьох неоподатковуваних мінімумів доходів громадян. Згідно зі ст. 221 КУпАП органами компетентними накладати адміністративне стягнення за дрібне викрадення чужого майна є районні, районні у місті, міські чи міськрайонні суди.

Про заходи громадського впливу, застосовані до осіб, які вчинили дрібне викрадення чужого майна, власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган, або громадська організація повинні не пізніше як у десятиденний строк з дня одержання матеріалів повідомити орган (посадову особу), який надіслав матеріали.

Трудовий договір може бути розірвано не пізніше одного місяця з дня набрання законної сили вироком суду, прийняття постанови про адміністративне стягнення або заходів громадського впливу, не враховуючи періоду тимчасової непрацездатності працівника, а також перебування його у відпустці.

На підставі викладеного вважаємо, що звільнення працівника у зв'язку з розкраданням майна власника є необхідним фактором забезпечення дисципліни праці, особливо в умовах ринкових відносин. При цьому необхідно в законодавстві про працю чітко визначити основні правові категорії: «розкрадання» та «вина».

### Література

1. Конституція України : прийнята на п'ятій сесії Верховн. Ради України 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. — 1996. — № 30. — Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Дод. № 50. — Ст. 375.
3. Прилипко С. М. Трудове право України : підручник / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко 2-ге вид., переробл. і допов. Х. : ФІНН, 2009. 728 с.
4. Конвенція про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця № 158, ратифікована 4 лютого 1994 р. // Відомості Верховної Ради України. — 1994. — № 23. — Ст. 166.
5. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка : 80 000 сл. и фраз. выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. 4-е изд., доп. М. : Азбуковник, 1997. 944 с.
6. Юридична енциклопедія. В 6 т. Т. 5. П С / відп. ред. Ю. С. Шемшученко. К. : Укр. енцикл., 1998. — 736 с.
7. Кодекс України про адміністративні правопорушення // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1984. — Дод. до № 51. — Ст. 1122.
8. Про поновлення на роботі, стягнення заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди : ухвала Верховного Суду України від 30 січ. 2008 р., № 6-13358св07 [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
9. Иоффе О. С. Обязательства по возмещению вреда / О. С. Иоффе. — 2-е изд. — Ленинград : Изд-во Ленингр. ун-та, 1952. — 125 с.
10. Хвостов А. М. Вина в советском трудовом праве / А. М. Хвостов. Минск : Беларусь, 1970. 120 с.
11. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листоп. 1992 р. [Електронний ресурс] — Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua>.
12. Іоннікова І. А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / І. А. Іоннікова ; ДІП НАН України. К., 2004. 212 с.

### Анотація

*Ковригін В. С.* До питання звільнення працівника у зв'язку з розкраданням майна власника. — Стаття.

У статті розглядається одна із підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця звільнення працівника у зв'язку з розкраданням майна власника. Аналізуються погляди вчених щодо визначення понять «розкрадання» та «вина». Наводиться приклад із судової практики стосовно цього питання.

*Ключові слова:* працівник, роботодавець, звільнення, розкрадання, вина, майно власника.

### Анотация

*Ковригин В. С.* К вопросу увольнения работника в связи с хищением имущества собственника. — Статья.

В статье рассматривается одно из оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя — увольнение работника в связи с хищением имущества собственника. Анализируются взгляды ученых относительно определения понятий «хищение» и «вина». Приводится пример из судебной практики относительно этого вопроса.

*Ключевые слова:* работник, работодатель, увольнение, хищение, вина, имущество собственника.

### Summary

*Kovrygin V. S.* To the question of discharging an employee in connection with the theft of property of owner. — Article.

In the article one of grounds of dissolution of labour contract is examined on initiative of employer is discharging an employee in connection with the theft of property of owner. The looks of scientific in relation to determination concepts «theft» and «wine» are analysed. An example is pointed from judicial practice in relation to this question.

*Keywords:* worker, employer, discharge, theft, guilt, property of owner.