
ТРУДОВЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

Н. С. Пузирна, к. ю. н.

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ ОБХІДНОГО ЛИСТА ПІД ЧАС ЗВІЛЬНЕННЯ

Анотація. Стаття присвячена проблемам законності обхідного листа під час звільнення. Автор наголошує, що законодавство України не містить ні типової форми такого документа, ні порядку його заповнення та примірного переліку структурних підрозділів, які мають бути в ньому зазначені. Робиться однозначний висновок: обхідний лист під час звільнення – поза законом. Пропонується врегулювати питання обхідного листа під час звільнення в новому Трудовому кодексі України.

Ключові слова: обхідний лист; трудове законодавство; роботодавець; працівник; трудова книжка.

Н. С. Пузырная, к. ю. н.

ПРОБЛЕМЫ ЗАКОННОСТИ ОБХОДНОГО ЛИСТА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ

Аннотация. Статья посвящена проблемам законности обходного листа при увольнении. Автор отмечает, что законодательство Украины не содержит ни типовой формы такого документа, ни порядка его заполнения и примерного перечня структурных подразделений, которые должны быть в нем указаны. Делается однозначный вывод: обходной лист при увольнении – вне закона. Предлагается урегулировать вопрос обходного листа при увольнении в новом Трудовом кодексе Украины.

Ключевые слова: обходной лист; трудовое законодательство; работодатель; работник; трудовая книжка.

N. S. Puzyrna, Candidate of Juridical Sciences

LEGITIMACY PROBLEMS OF DEPARTURE CHECKLIST AT DISMISSAL

Abstract. The article is devoted to legitimacy problems of departure checklist at dismissal. The author underlines that the legislation of Ukraine does not contain neither the typical form of such document, nor the order of its filling and approximate list of structural subsections which are to be specified in it. Unequivocal conclusion is made that departure checklist at dismissal is beyond the law. It is offered to settle the question of departure checklist at dismissal in the new Labour code of Ukraine.

Keywords: departure checklist; labour legislation; employer; employee; work record card.

Актуальність теми дослідження. Після проголошення незалежності України в умовах глобалізації цивілізаційних процесів почалося реформування законодавства, у тому числі трудового, в межах загальних сучасних тенденцій: уніфікації норм законодавства, імплементації норм міжнародного права в національне законодавство й адаптації українського законодавства до законодавства Євросоюзу. В цьому напрямку одним із важливих кроків є необхідність прийняття нового Трудового кодексу України, який би підняв рівень регулювання трудових відносин на більш високий рівень.

Постановка проблеми. У процесі реформування трудового законодавства України однією із невирішених проблем у процесі припинення трудових відносин та оформлення звільнення є проблема законності використання обхідних листів.

Постановка завдання. Метою цієї статті є дослідження теоретичних та практичних проблем законності обхідного листа під час звільнення з роботи за трудовим законодавством України.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. На жаль, дослідники не часто звертають увагу на цю проблему. Проте питання законності обхідних листів були предметом дослідження таких

ТРУДОВЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

авторів, як О. І. Догадіна, П. О. Ізуїта, В. Д. М'ястковецький, Л. М. Рева, І. А. Толмачев, І. А. Філіповата тощо.

Виклад основного матеріалу. Насамперед слід визначити поняття «обхідний лист». Так, під поняттям «обхідний лист» розуміють документ, на якому при розрахунку з особою, яка залишає роботу, засвідчується, що за нею немає заборгованості (у господарських органах підприємства, бібліотеці тощо) [1]. Обхідний лист – це внутрішній документ підприємства, який підтверджує відсутність будь-якої заборгованості працівника, що звільняється, перед структурними підрозділами (посадовими особами) підприємства [2]. Обхідний лист – це документ, у якому керівники різних підрозділів підтверджують, що працівник, який звільняється, передав справи, майно, що належить роботодавцеві, пропуск, поліс медичного страхування, повернув борги перед підприємством [3].

Таким чином, обхідний лист є, переважно, документом з переліком матеріально відповідальних осіб, у яких потрібно отримати письмове підтвердження того, що працівник не привласнив собі ніякого службового майна. У документі може бути зазначено про те, що співробітник здав матеріальні цінності, які за ним значилися, поточні справи і звіти про виконану роботу, пропуск в організацію, ключі від кабінетів, службовий телефон і т. ін. В обхідному листі вказано осіб, до яких потрібно звернутися за підписом, що підтверджує відсутність боргів перед організацією. Підписи керівників структурних підрозділів в обхідному листі свідчать про відсутність у працівника зобов'язань перед роботодавцем і будь-яких претензій до працівника.

Отже, обхідний лист надає можливість:

1) систематизувати інформацію про можливу заборгованість працівника перед підприємством або про її відсутність;

2) вчасно (до проведення повного розрахунку) вжити заходів щодо погашення заборгованості або повернення товарно-матеріальних цінностей, що допоможе уникнути судових позовів у майбутньому.

Слід зазначити, що законодавство України не містить ні типової форми такого документа, ні порядку його заповнення та примірного переліку структурних підрозділів, які мають бути в ньому зазначені. На практиці дуже часто підприємство самостійно визначити необхідність такого документа, його форму та процедуру оформлення.

Процедуру оформлення обхідного листа іноді врегульовують Правилами внутрішнього трудового розпорядку підприємств, установ, організацій, а форму документа – Інструкцією з діловодства.

Правила внутрішнього трудового розпорядку – це розроблений роботодавцем у встановленому порядку документ, який регламентує організацію праці і за допомогою якого підприємство забезпечує дотримання трудової дисципліни та нормативну поведінку працівників. Будь-які правила з організації праці є службовими документами, в яких викладаються норми, настанови або вимоги, що регламентують певний порядок якихось дій, поведінку тощо.

Зазвичай, обхідний лист містить:

- прізвище, ім'я, по батькові та посаду працівника, що звільняється;
- дату звільнення;
- перелік посадових осіб (структурних підрозділів) підприємства, які мають засвідчити відсутність заборгованості;
- дату складання документа;
- підпис працівника, що звільняється.

Іноді в обхідному листі або у правилах внутрішнього трудового розпорядку підприємства, установи, організації зазначають, що з працівником буде проведено повний розрахунок та видано йому трудову книжку лише за умови надання до відділу кадрів обхідного листа зі всіма необхідними підписами. Це є порушенням ст. 47 Кодексу законів про працю України, яка зобов'язує роботодавця провести з працівником усі розрахунки та видати трудову книжку в день звільнення. Це також є порушенням п. 4.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мін'юсту, Мінсоцзахисту України від 29 липня 1993 року № 58, відповідно до якого власник або уповноважений ним орган зобов'язаний видати працівнику його

ТРУДОВЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

трудоу книжку в день звільнення з внесеним до неї записом про звільнення. У разі затримання видачі трудової книжки з вини власника або уповноваженого ним органу працівникові сплачується середній заробіток за весь час вимушеного прогулу. Днем звільнення в такому разі вважається день видачі трудової книжки. Про новий день звільнення видається наказ і вноситься запис до трудової книжки працівника. Тому незалежно від того, надав працівник оформлений обхідний лист чи ні, з ним необхідно провести повний розрахунок та видати трудову книжку.

Відповідно до ч. ст. 48 Кодексу законів про працю України та п. 1.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мінюсту, Мінсоцзахисту України від 29 липня 1993 року № 58, трудова книжка є основним документом про трудову діяльність працівника. Тому без неї працівник не зможе працевлаштуватись на іншу роботу.

Слід зазначити, що в Кодексі законів про працю України немає і не було поняття «обхідний лист», з чого можна зробити однозначний висновок: обхідний лист під час звільнення – поза законом. Однак, як це не сумно, згадка про нього зустрічається не тільки в локальних актах приватних структур, але й у підзаконних актах України, що стосуються трудових правовідносин у державних органах.

Так, наприклад, у п. 2.8 Правил внутрішнього трудового розпорядку працівників Адміністрації Держжинського району Харківської міської ради, зазначено, що під час звільнення працівник зобов'язаний надати до сектору кадрової роботи обхідний лист, підписаний керівниками відповідних структурних підрозділів про відсутність заборгованості перед адміністрацією [4].

Державне агентство водних ресурсів України пішло ще далі, закріпивши в п. 2.13 Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників положення про те, що у день звільнення працівник подає у відділ з управління персоналом підписаний обхідний лист, *після чого* відділ з управління персоналом видає працівнику його трудову книжку з відповідним записом [5].

Деякі навчальні заклади Міністерства освіти і науки України також у правилах внутрішнього розпорядку встановлюють положення щодо необхідності оформлення обхідного листа під час звільнення, зокрема, Державний вищий навчальний заклад «Ужгородський національний університет» [6], Херсонський державний університет [7], Львівський національний університет імені Івана Франка [8].

Цікавим у цьому аспекті є практика звільнення в Національному університеті біоресурсів та природокористування України. Так, Інформаційний лист № 6 від 24 лютого 2015 року «Щодо прийняття на роботу та звільнення працівників» передбачає, що *з метою недопущення порушення трудового законодавства*, що призводить до негативних наслідків та сплати штрафів, прийняття на роботу та звільнення працівників *слід здійснювати таким чином*: «... п. 4. Для отримання трудової книжки при звільненні працівник повинен оформити та подати у відділ кадрів обхідний листок» [9].

Проте найдивнішим вважаємо наявність положення щодо необхідності оформлення обхідного листа нормативно-правових актах судової гілки влади. Наприклад, п. 2.18, 2.19 Правил внутрішнього трудового розпорядку працівників апарату Ленінського районного суду м. Дніпропетровська [10].

Всі вищенаведені приклади вважаємо порушенням трудового законодавства, оскільки Кодекс законів про працю України, передбачаючи порядок та оформлення звільнення, не передбачає обов'язок працівника щодо оформлення та здачі обхідного листа під час звільнення. Крім того, на сьогодні немає ніяких передбачених законодавством України важелів впливу на працівника за неоформлення та неподання обхідного листа під час звільнення. І якщо працівник відмовиться заповнювати обхідний лист або здасть його недооформленим, роботодавець все одно зобов'язаний провести з ним повний розрахунок в останній робочий день, незважаючи навіть на те, що досить часто роботодавці за допомогою обхідного листа намагаються виправдати своє небажання затівати нудну судову тяганину з працівником у надії отримати своє. В цьому аспекті витребування майна з чужого незаконного володіння в судовому порядку є, мабуть, єдиним законним способом змусити працівника все повернути. Більш того, як правило, більшість випадків припинення трудових відносин відбуваються все ж таки за ініціативою працівника. Відповідно до ст. 38 Кодексу законів про працю України працівник має право розірвати трудовий договір, укла-

ТРУДОВЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

дений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Тобто у роботодавця є принаймні десять робочих днів для того, щоб повідомити працівника про необхідність повернути те чи інше майно.

Отже, сьогодні на практиці обхідний лист являє собою документ, з яким працівник перед звільненням повинен обійти відповідні структурні підрозділи підприємства, установи, організації. При цьому керівники підрозділів фіксують у цьому документі факт відсутності матеріальних претензій до працівника з їх боку, що в принципі означає, що працівник або здав всі доручені йому матеріальні цінності, або відзвітував за них. Форма обхідного листа і порядок його заповнення визначається на рівні підприємства, установи, організації, при цьому роботодавець не забуває зобов'язати працівника здати документ працівнику кадрової служби і забороняє останньому видавати працівникові трудову книжку, а бухгалтерії – здійснювати з ним повний розрахунок у разі відсутності в обхідному листі хоча б одного необхідного підпису. Ми погоджуємося з думкою П. О. Ізуїти та В. Д. М'ястковецького, про те, що тут простежується порушення закону, а саме ст. 47 Кодексу законів про працю України, в якій встановлено, що власник або уповноважений ним орган зобов'язаний у день звільнення видати працівникові належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок у строки, зазначені у ст. 116 цього Кодексу [11]. Більше того, власник або уповноважений ним орган немає права висунення будь-яких вимог до працівника під час звільненні його за власним бажанням.

Неподання обхідного листа не може звільнити роботодавця від обов'язку в день звільнення провести з працівником повний розрахунок та видати йому оформлену трудову книжку. Затримуючи розрахунок та трудову книжку, слід мати на увазі, що ст. 117 Кодексу законів про працю України передбачає відповідальність: у разі невиконання з вини власника або уповноваженого ним органу належних звільненому працівникові сум у визначені строки, за відсутності спору про їх розмір, підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки до дня фактичного розрахунку.

Ще раз наголошуємо, що українське трудове законодавство не зобов'язує працівника заповнювати обхідний лист і «обходити» осіб, зазначених у списку. Це стосується навіть матеріально відповідальних працівників. За відмову заповнювати обхідний лист притягувати до дисциплінарної відповідальності роботодавець не має права. Відмова ж у видачі трудової книжки і розрахунку з боку роботодавця в разі, якщо працівник, який звільняється, не бажає заповнювати обхідний лист – пряме порушення вимог трудового законодавства. В цьому випадку працівник може сміливо скаржитися до Державної служби України з питань праці та/або до суду.

Висновки дослідження та перспективи подальших наукових розвідок. Враховуючи вищевикладене, ми доходимо висновку, що працівникові під час звільнення не обов'язково заповнювати обхідний лист (це стосується працівників будь-яких посад і професій). Трудове законодавство цього не вимагає. Якщо працівник не заповнить обхідний лист, його не можна притягнути до дисциплінарної відповідальності або затримати звільнення в порушення порядку, передбаченого ст. 47 Кодексу законів про працю України. Якщо роботодавець затримує звільнення працівника у зв'язку з тим, що він не здав (або не заповнив) обхідний лист, то це є порушенням вимог трудового законодавства. Ми також пропонуємо закріпити в новому Трудовому кодексі України положення про те, що під час звільнення забороняється вимагати від працівників, які звільняються, документи, подання яких не передбачено законодавством (обхідні листи, розписки тощо).

Література

1. Академічний тлумачний словник української мови [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sum.in.ua/s/obkhidnyj>.
2. Догадіна, О. Обхідний лист при звільненні працівника [Електронний ресурс] /О. Догадіна. – Режим доступу : <https://www.kadrovik01.com.ua/article/3421-qqq-16-m12-obhdniy-list-pri-zvlnenn-pratsvnik>.
3. Чи розраховуватися зі звільненням, якщо він не підписав обхідного листа [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.golovbukh.ua/article/7005-chi-rozrahovuvatisya-z-zvlnenim-yakshcho-vn-ne-pdpisav-obhdnogo-lista>.
4. Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Адміністрації Дзержинського району Харківської міської ради [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.city.kharkov.ua/.../dz_pravila_vn_rasporadka.doc.

ТРУДОВЕ ПРАВО. ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

5. Правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників Державного агентства водних ресурсів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.scwm.gov.ua/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=95&Itemid=206.
6. Правила внутрішнього розпорядку Державного вищого навчального закладу «Ужгородський національний університет» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uzhnu.edu.ua/uk/infocentre/get/453>.
7. Правила внутрішнього розпорядку для осіб, які працюють та навчаються у Херсонському державному університеті [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kspu.edu/FileDownload.ashx/HouseRules.pdf?id=969b541e-ae73-4d6d-b5ef-dba05b941736>.
8. Правила внутрішнього розпорядку Львівського національного університету імені Івана Франка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/08/office_regulations.pdf.
9. Щодо прийняття на роботу та звільнення працівників : Інформаційний лист № 6 від 24.02.2015 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nubip.edu.ua/sites/default/files/priyom_na_robotu_f.pdf.
10. Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників апарату Ленінського районного суду м. Дніпропетровська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ln.dp.court.gov.ua/sud0422/rules/>.
11. Ізуїта, П. О. Обхідний лист: законність підстав та правовий статус [Електронний ресурс] / П. О. Ізуїта, В. Д. Мясковецький. – Режим доступу: <http://www.law-property.in.ua/articles/55-izuyita-po-myastkovetskyu-vd-bypass-letter-legality-reasons-and-legal-status.html>.

Надійшла 6.11.2017