

# ТРИБУНА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

УДК 349.22:331.108.62

**Бабічев О.О.**

студент 5-го курсу  
Харківського економіко-  
правового університету

## **Звільнення керівника підприємства або наукової установи у зв'язку з одноразовим грубим порушенням ним трудових обов'язків**

### **Анотація**

У статті аналізується правове регулювання звільнення працівників з підстави скоєння одноразового грубого порушення трудових обов'язків, судова практика щодо правомірності звільнення з розглянутої підстави. У діючому законодавстві не визначено поняття «одноразове грубе порушення трудових обов'язків», що часто призводить до спірних ситуацій. Це вимагає закріплення на законодавчому рівні цього поняття.

**Ключові слова:** керівник, трудові обов'язки, контракт, проступок, грубе порушення.

### **Анотация**

В статье анализируется правовое регулирование увольнения работников на основании совершения однократного грубого нарушения трудовых обязанностей, судебная практика по правомерности увольнения по рассмотренному основанию. В действующем законодательстве не определено понятие «однократное грубое нарушение трудовых обязанностей», что часто приводит к спорным ситуациям. Это требует закрепления на законодательном уровне этого понятия.

**Ключевые слова:** руководитель, трудовые обязанности, контракт, проступок, грубое нарушение.

### **Annotation**

In the article the legal adjusting of discharge of workers is analysed on the basis of feasantce of the single rough on-pearling of labour duties, judicial practice for pravomer-nosti discharges on the considered foundation. A concept «Single rough on-pearling of labour duties» is

not certain in a current legislation, that often results in litigious situations. It requires fixing at legislative level of this concept

**Key words:** leader, labour duties, contract, misconduct, gross violation

Питання визначення поняття одноразового грубого порушення трудових обов'язків має важливе теоретичне і практичне значення, його висвітлення допоможе найбільш повно розкрити сутність додаткових підстав розірвання трудових правовідносин з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов, а також вирішити практичні питання механізму реалізації права власника та уповноваженого ним органу на звільнення керівника підприємства або наукової установи у зв'язку з одноразовим грубим порушенням ним трудових обов'язків. Тому розгляд питання правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов є актуальним. Актуальність і своєчасність обраної теми зумовлена як необхідністю подальшого вдосконалення законодавства України в царині розірвання трудових договорів з ініціативи роботодавця, так і відсутністю належних сучасних наукових розробок у цій сфері.

Відповідно до Конституції України (ст. 43) [1] кожен має право на працю, держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю та гарантує рівні можливості кожного на це. Кодекс законів про працю України (далі – Кзпп України) [2], який на сьогодні є основним нормативно-правовим актом, що регулює трудові правовідносини в Україні, був прийнятий ще за часів існування Радянського Союзу і не відображає реалій сьогодення щодо відносин між роботодавцем та працівником.

Результатом зазначеної невідповідності між фактичними правовідносинами у сфері праці та чинним трудовим законодавством України є непоодинокі суперечки між суб'єктами трудових правовідносин, особливо у випадку розірвання трудового контракту з керівником підприємства або керівником наукової установи з ініціативи власника.

Такі суперечки нерідко призводять до судових спорів, що, безумовно, не додає стабільності та ефективності діяльності підприємства або організації.

Певної гостроти таким спірним ситуаціям надає статус та повноваження, які має керівник підприємства як перша особа підприємства. Керівник підприємства володіє інформацією щодо всієї діяльності підприємства, його фінансового стану, працівників, у тому числі інформацією, що становить комерційну таємницю підприємства. Якщо така інформація буде розголошена — це може створити для підприємства багато проблем.

Серед науковців, які досліджували проблеми правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, слід виділити Л. Величко, Г.С. Гончарову, І.А. Іоннікову, М.І. Іншина, І. Киселева, Н. Кохан, Ю. Новічкову, С. Передеріна, А.М. Юшко, Г. Яковлєву.

Серед підстав розірвання трудових правовідносин з ініціативи власника або уповноваженого ним органу важливе місце посідають підстави для звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Згідно з п. 1 ст. 41 КЗпП України [2] трудовий договір може бути розірваний у разі одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації усіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, його заступниками, а також службовими особами митних органів, державних податкових інспекцій, яким присвоєно персональні звання, і службовими особами державної контрольно-ревізійної служби та органів державного контролю за цінами.

Підрозділ може вважатися відособленим, якщо він діє на підставі статуту або положення, затвердженого для нього організацією-засновником, і має свій поточний або розрахунковий рахунок. Засновник може передати підрозділу деякі права по прийому та звільненню працівників цього підрозділу, якщо він розташований в іншій місцевості.

Перелік категорій працівників, перерахованих у ч. 1 ст. 41 КЗпП України [3], є вичерпним і розширеному тлумаченню не підлягає.

Така підвищена відповідальність зазначених працівників зумовлена тим, що ця категорія осіб перебуває в особливому правовому положенні. Вони є керівниками підприємства, установи, організації, або представниками органів влади і управління, наділені владними повноваженнями, мають особливий характер щодо

посадових функцій. Одним грубим порушенням керівником підприємства, установи, організації або його заступником може бути завдано великої шкоди всьому виробництву. Від одного грубого порушення іншими особами, зазначеними в п. 1 ст. 41 КЗпП України [2], завдається шкода престижу держави, підривається довіра до державних інституцій і порушуються конституційні права та свободи громадян.

Цю підставу не можна застосовувати (як нерідко відбувається на практиці) до працівників, на яких поширюються статuti і положення про дисципліну, оскільки в цих статутах, положеннях передбачені конкретні проступки, за які працівники можуть бути звільнені. Тому в таких випадках треба і посилатися на статтю статуту чи положення про дисципліну, а не на п. 1 ст. 41 КЗпП України [2], оскільки він застосовується тільки до спеціальних суб'єктів, названих у цьому пункті.

Законодавство України не визначає поняття однократного грубого порушення трудових обов'язків. Це оціночне поняття, і таку оцінку дає власник або уповноважений ним орган. Розв'язуючи питання, чи є порушення трудових обов'язків грубим, необхідно виходити з характеру проступку, обставин, за яких цей проступок був вчинений, якої при цьому було заподіяно шкоди (або яка шкода могла б настати).

У п. 1 ст. 41 КЗпП України [2] мова йде про разове грубе порушення трудових обов'язків, а не про тривале чи системне (наприклад, послаблення контролю за підлеглими), що може бути підґрунтям для звільнення за інших підстав.

Пункт 1<sup>1</sup> ст. 41 КЗпП України [2] передбачає нову підставу для звільнення – винні дії керівника підприємства, установи, організації, унаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати.

Ця підстава для звільнення керівників встановлена з метою забезпечення реалізації конституційного права громадян на своєчасне одержання винагороди (ст. 43 Конституції України), а також для підвищення персональної відповідальності керівника за недотримання законодавства про оплату праці.

Введення такої нової підстави для звільнення зумовлене численними порушеннями строків виплати заробітної плати та погашень заборгованості за минулі місяці на підприємствах усіх форм

власності. Несвоєчасна виплата заробітної плати є однією з найбільш проблем соціально-економічної сфери. Аналіз ситуації з погашенням заборгованості свідчить про те, що крім економічних причин, умовою існування цього явища є й суб'єктивний фактор — винні дії керівників. За даними Держкомстату України, на 1 вересня 2011 р. заборгованість по заробітній платі в Україні склала 1 млрд. 155 млн. 311 тис. грн. Особливу тривогу викликає так звана безнадійна заборгованість підприємств, установ, організацій, що становить від 1 до 1,5 млрд. грн. Внесення в КЗпП такої підстави свідчить про посилення державного впливу на стан дотримання законодавства про оплату праці.

Звільнення з цієї підстави можливе у разі наявності вини керівника в порушенні строків виплати заробітної плати та її розміру. Нерідко керівники витрачають кошти фонду оплати праці на дорогі ремонти, придбання дорогих транспортних засобів, незважаючи на потреби працівників.

Це звільнення за своєю природою є дисциплінарним, а тому воно має здійснюватися з дотриманням порядку і строків, викладених у статтях 148 і 149 КЗпП України [2].

Своєчасна виплата заробітної плати сприяє також реалізації заходів, передбачених в «Стратегії подолання бідності», затвердженій Указом Президента України від 15 серпня 2001 р., оскільки і працююче населення внаслідок невиплати зарплати не захищене від ризику потрапити до категорії бідних [3].

У цій статті ми спробуємо розібратися в особливостях припинення трудових правовідносин між роботодавцем і керівником підприємства або керівником наукової установи .

На практиці існують непоодинокі випадки, коли п. 1 ст. 41 КЗпП України використовується як підстава для звільнення керівників підприємств, майно яких є в державній або комунальній власності. Інколи такі звільнення стають предметом розгляду в суді [4].

При звільненні на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП України за одноразове грубе порушення трудових обов'язків визначення ступеня тяжкості проступку в кожному конкретному випадку належить до компетенції посадових осіб, які мають право на призначення і звільнення з посади керівних працівників. Вирішуючи питання, чи є порушення трудових обов'язків відповідно до п. 27 Постанови № 9

[5], суд урахує характер проступку, обставини, за яких його вчинено, яку ним завдано (або могло бути завдано) шкоду.

Отже, під дію п. 1 ст. 41 КЗпП України [2] підпадають, як правило, такі порушення, в яких ознакою грубості вважаються і характер дії чи бездіяльності працівника, і суттєвість наслідків порушення трудових обов'язків, і особливості причин, що зумовили порушення та його наслідок, і форма вини. При цьому наявність шкоди зовсім не обов'язкова, досить можливості її завдання. Утім, значні негативні наслідки можуть бути підставою для кваліфікації дій працівника як грубого порушення трудових обов'язків навіть через необережну вину. Так само порушення трудових обов'язків з прямим умислом може бути підставою для звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України [2] й у разі відсутності суттєвих наслідків.

Прямої роз'яснень, які саме порушення слід вважати грубими, Постанова № 9 [5] не містить, залишаючи право оцінювати порушення за судами, що розглядають трудові спори. Але останні не завжди враховують тяжкість вчиненого проступку, заподіяну ним шкоду та обставини, за яких було вчинено порушення трудових обов'язків, а також інколи не зважають на те, що звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України є дисциплінарним стягненням і має проводитися з додержанням правил, установлених для їх застосування.

Доцільно зазначити, що керівника підприємства звільняє з роботи сам власник (у цивільно-правовому розумінні) або орган, уповноважений управляти майном (це переважно стосується керівників підприємств та інших юридичних осіб, майно яких є в державній або комунальній власності) [6]. Якщо власником виступає господарське товариство, то при звільненні його керівника необхідно дотриматися вимог як трудового, так і корпоративного права, зокрема, Цивільного кодексу України, Господарського кодексу України, Закону України «Про господарські товариства», Закону України «Про акціонерні товариства», оскільки згідно з вказаними нормативними актами звільнення (відкликання) керівника господарського товариства є виключною компетенцією вищого органу товариства — загальних зборів учасників (акціонерів) товариства. Вимога щодо рішення загальних зборів учасників (акціонерів) товариства з такого питання, безумовно, може істотно ускладнити процес звільнення керівника товариства. Це пов'язано з тим, що повідомлення про скликання зборів повинно бути зроблене не

менш як за 30 днів (у випадку з товариством з обмеженою відповідальністю та з акціонерним товариством, що привело свій статут у відповідність до норм Закону України «Про акціонерні товариства») або 45 днів (у ситуації з акціонерним товариством, що не привело у відповідність до положень Закону України «Про акціонерні товариства» свій статут та має керуватись у своїй діяльності до 28.04.2011 вимогами Закону України «Про господарські товариства») [7].

Керівники наукових установ можуть бути звільнені з роботи на підставі, передбаченій п. 1 ст. 41 КЗпП [2] України, тобто за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Припинення трудових відносин за цією підставою здійснюється органом управління, якому керівник підпорядковується. Фактично таке звільнення здійснюється шляхом дострокового розірвання контракту.

При встановленні одноразового грубого порушення трудових обов'язків потрібно виходити з посадових обов'язків директора наукової установи, які полягають, перш за все, у визначенні основних напрямів наукової та науково-технічної діяльності; формулюванні та обґрунтуванні мети і завдання наукових розробок, визначенні необхідності їх проведення, шляхів та методів їх вирішення; організації наукових зв'язків із суміжними науководослідними установами, конструкторськими, технологічними, проектними, пошуковими організаціями для успішного виконання робіт з комплексних проблем, з підприємствами та виробничими об'єднаннями при впровадженні у виробництво результатів наукових досліджень і технічних розробок, а також в установленому порядку здійснювати зв'язок із зарубіжними інститутами та вченими з питань науково-технічного співробітництва. Керівник наукової установи також розпоряджається фінансовими ресурсами, забезпечує максимальну економію витрат коштів, вживає заходів до своєчасних розрахунків з Державним бюджетом України тощо.

Під грубими порушеннями трудової дисципліни такими особами, на нашу думку, слід вважати проступки, які пов'язані з підтасуванням та перекрученням фактів та результатів наукових досліджень, грубі фінансові порушення (наприклад, ухилення від сплати податків), зрив з вини керівника плану введення нової техніки в науковій установі тощо.

Керівники наукової установи не є державними службовцями, і в майбутньому, на нашу думку, не можуть бути визнані таки-

ми, оскільки їх трудова функція пов'язана з керівництвом науковими колективами та отриманням нових знань, а не з виконанням функцій щодо державного управління. Таким чином, оскільки такі особи не є держслужбовцями, то до них не може бути застосований інститут відставки. Також не є державними службовцями й інші наукові працівники.

Виключенням з цього правила є наукові працівники Національного інституту українсько-російських відносин. Відповідно до Указу Президента України від 23 червня 1997 р. № 573/97 створено Національний інститут українсько-російських відносин, на який покладено проведення науково-аналітичних розробок та прикладних досліджень у сфері політичного, економічного, військового, військово-технічного та інших напрямів співробітництва України з Росією. Кабінету Міністрів України цим Указом доручено вирішити у встановленому порядку питання про віднесення посад працівників Інституту до відповідних категорій державних службовців. Надання статусу державних службовців цим особам є виправданим тому, що вони проводять наукові розробки, пов'язані з міждержавними відносинами. Результати їх досліджень використовуються державними службовцями для виконання управлінських функцій [8].

Насамкінець хотілося б зауважити таке. Дотримання всіх норм чинного законодавства при припинення трудових правовідносин між роботодавцем і керівником підприємства або керівником наукової установи на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП України [2] є запорукою того, що при зверненні працівника до суду можна буде повністю або хоча б значною мірою уникнути небажаних наслідків у вигляді виплати компенсацій заробітної плати, інших виплат, відшкодування начебто нанесеної керівнику моральної шкоди.

Підсумовуючи вищевикладене зазначимо, що процедура припинення розірвання контракту з керівником повинна бути детально прописана у трудовому контракті. Текст трудового контракту слід затвердити рішенням власника або вищого органу управління підприємства (щодо товариств з обмеженою відповідальністю – це загальні збори учасників товариства) та/або узгодити належним чином. Крім того, можливість укладення трудового контракту з керівником підприємства або установи повинна бути передбачена або статутом підприємства, або рішенням власника про призначення.



При звільненні керівника підприємства або наукової установи у зв'язку з одноразовим грубим порушенням ним трудових обов'язків вкрай необхідно суворо дотримуватися вимог чинного законодавства та статуту підприємства щодо процедури звільнення.

### Література

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України : від 10.12.1971 р. № 322-VIII // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1971. – 17 груд.
3. Трудове право України у запитаннях та відповідях: навч.-довід. посіб. / за ред. В.В. Жернакова – Х.: Одиссей, 2008. – 664 с.
4. Постанова Окружного Адміністративного суду м. Києва від 08.09.2008 р. № 3/581; Постанова Окружного Адміністративного суду м. Києва від 25.03.2008 р. № 1/24; Постанова Вищого Адміністративного суду України від 24.10.2007 р.
5. Постанова Пленуму Верховного суду України № 9 від 06.11.92 р. «Про практику розгляду судами трудових спорів» [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
6. Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства про працю / В.Г. Ротань, І.В. Зуб, Б.С. Стечинський. – К.: А.С.К. – 2008. – 975 с.
7. Щодо порядку застосування окремих положень Розділу XVII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про акціонерні товариства» у зв'язку з набранням ним чинності: Роз'яснення Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку від 17.02.2009 р. № 3.
8. Указ Президента України про Національний інститут українсько-російських відносин [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/573/97>