

Ю. В. Ісаєв

здобувач

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля,
кафедра правознавства
вул. Ватутіна, 1, Луганськ, 91034, Україна

РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З КЕРІВНИКОМ ПІДПРИЄМСТВА, УСТАНОВИ, ОРГАНІЗАЦІЇ

У статті з'ясовано та розкрито зміст особливостей розірвання трудового договору з керівниками підприємств, установ, організацій у випадку одноразового грубого порушення ними трудових обов'язків. Запропоновано дефініцію поняття «одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, організації, установи».

Ключові слова: керівник, підприємство, установа, організація, одноразове грубе порушення трудових обов'язків.

На сьогоднішній день звільнення персоналу є одним із дискусійних питань, яке є надзвичайно важливим саме у період фінансової кризи, як для власника підприємства, організації чи установи, так і для працівника.

Трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця лише з підстав і в порядку, визначених законом. Підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за сферою дії поділяються на загальні (ст. 40 КЗпП України [1]) та додаткові (ст. 41 КЗпП України та спеціальне законодавство). Загальні підстави поширюються на всіх працівників підприємства, установи, організації, незалежно від його форми власності та організаційно-правової форми створення. Додаткові підстави — це підстави, які поширюються тільки на певні категорії працівників, прямо передбачені законодавчими актами. Перелік підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця носить вичерпний характер. Роботодавець не вправі розірвати трудовий договір із підстави, не передбаченої чинним законодавством [2, с. 360].

Однією з додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу є вчинення одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності.

Окремим аспектам правової регламентації трудової діяльності керівників як учасників трудових правовідносин приділили увагу у своїх наукових працях такі вчені, як Н. А. Брілліантова, Н. Б. Болотіна, В. С. Венедіктов, М. І. Іншин, Л. І. Лазор, Р. З. Лівшиц, О. І. Процевський, С. М. Прилипка, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

У будь-якій сфері людської діяльності організація праці побудована таким чином, що завжди є особа, яка керує процесом праці, вміє спрямувати в потрібне русло трудову діяльність групи людей, окреслити загальну мету

й завдання для кожного. Діяльність цієї особи пов'язана з підвищеною відповідальністю за прийняті рішення й підлеглих їй людей.

Керівник — особлива категорія людей-організаторів багатьох конкретних форм економічних і соціальних відносин між людьми. На них покладена складна та делікатна функція: на практиці узгодити, пов'язати в єдине ціле реальні суперечливі форми прояву інтересів держави, колективів, окремих працівників, а також і свої особисті інтереси. Він — частка, при цьому дуже важлива, системи управління, яка, в свою чергу, входить складовою частиною в більш велику систему соціальних відносин [3, с. 7]. Керівник може називатися по-різному, а саме: директор, генеральний директор, ректор, керуючий, голова правління, начальник тощо.

У сучасному тлумачному словнику керівник визначається, як той, хто керує кимось, чимось, очолює щось [4, с. 395].

Керівники державних підприємств, установ, організацій, як і всі інші види керівників, відповідно до Єдиної номенклатури посад службовців [5], є посадовими особами, які за всіма функціями, що на них покладаються, повинні приймати управлінські рішення та забезпечувати їх реалізацію, а також представляє організацію, якою він керує, у державних та інших органах. У статті 273 ТК Російської Федерації керівника організації визначено як фізичну особу, яка відповідно до закону чи установчих документів організації здійснює керівництво цієї організації, у тому числі виконує функції її одноособового виконавчого органу.

На жаль, чинний КЗпП України не дає визначення поняття «керівник підприємства, установи, організації». Вважаємо за доцільне законодавчо визначити дане поняття та закріпити в Кодексі. Пропонуємо наступне визначення даного терміну: «керівник підприємства, установи, організації — це посадова особа, яка обирається, призначається або затверджується для організації й оперативного управління діяльністю підприємства та наділена роботодавцем повноваженнями одноособово безпосередньо або через інших підпорядкованих їй посадовців здійснювати управління й діяти без доручення від імені перелічених суб'єктів господарювання».

Наприкінці 20-х років ХХ ст. для керівників і відповідальних робітників, з урахуванням характеру виконуваних ними трудових функцій, було передбачено звільнення за одноразове винне невиконання ними трудових обов'язків [6]. Відповідно до Основ законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю 1970 р. [7] (ст. 106) цю підставу в якості додаткової було введено в КЗпП України (п. 1 ч. 1 ст. 41). З цього часу підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця поділялися на загальні (ст. 40 КЗпП) та додаткові (ст. 41 КЗпП).

Введення норм про додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця було викликано необхідністю встановлення підвищеної відповідальності для відповідної категорії працівників у зв'язку з їх особливою роллю й значимістю в суспільному виробництві.

Діяльність керівника суттєво відрізняється від праці його підлеглих, до неї ставляться підвищені вимоги, ним використовуються своєрідні засоби правового регулювання. Передбачена п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України можли-

вість звільнення керівника підприємства, установи, організації всіх форм власності за одноразове грубе порушення трудових обов'язків зумовлена тим, що ця категорія осіб перебуває в особливому правовому становищі. Адже, керівник організації сам користується не тільки правом звільнення працівника, а й відповідальний за організацію виробництва, за забезпечення безпеки праці та умов, що відповідають вимогам охорони та гігієни, наділений владними повноваженнями (нормативними, розпорядчими, дисциплінарними), від чого залежить і прибуток підприємства, й стан трудової дисципліни у ньому. У зв'язку з тим, що керівник наділений такими правами й обов'язками, то одним грубим порушенням чи невиконанням ним може бути нанесено велику шкоду організації в цілому, а разом з тим й конституційним правам і свободам громадян.

Отже, одним грубим порушенням своїх обов'язків керівником може бути завдано шкоди виробництву та спричинено великі фінансові збитки юридичній особі. Така підвищена відповідальність зазначених працівників передбачена законодавцем не випадково й зумовлена, у першу чергу, тим, що вони мають особливий правовий статус.

Крім того, керівник є найманим працівником і членом трудового колективу, підпорядковується рішенням загальних зборів останнього. На нього поширюються всі приписи локальних нормативних актів конкретного підприємства, всі накази й розпорядження. Втім, порівняно з рядовими працівниками керівник несе підвищену юридичну відповідальність і може бути притягнутий до різних видів відповідальності юридичної. Залежно від ступеня тяжкості проступку остання може бути дисциплінарною, адміністративною, матеріальною і навіть кримінальною.

Трудове законодавство України не дає визначення поняття «одноразове грубе порушення трудових обов'язків». Останнє є оціночним поняттям. Згідно з п. 27 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» [8] при вирішенні питання, чи є порушення трудових обов'язків грубим, необхідно виходити із (а) характеру проступку, (б) обставин, за яких він скоєний, (в) яка шкода ним завдана чи могла бути завдана.

Деякі автори пропонують законодавчо закріпити тлумачення поняття «грубе порушення дисципліни праці» й формулюють оригінальні дефініції [9, с. 122]. Одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків слід вважати винні, протиправні дії (бездіяльність), які заподіяли чи могли заподіяти значну матеріальну або моральну шкоду роботодавцю, працівникам або суспільству. Наприклад, грубим порушенням трудових обов'язків буде: суттєве порушення вимог щодо охорони праці, правил обліку матеріальних цінностей, виправлення даних звітності, перевищення службових повноважень, несвоєчасна виплата заробітної плати, незаконне звільнення працівника [10, с. 93].

На думку Н. А. Брілліантової, до одноразового грубого порушення керівником своїх обов'язків слід віднести неправильну організацію виробництва, що призвела до випуску неконкурентної продукції, й, як підсумок, неoderжання необхідного прибутку, незаконне необґрунтоване звільнення

працівників, що призводить до моральної й матеріальної шкоди працівників, бо вони протягом певного часу позбавлені можливості працювати й одержувати заробітну плату [11, с. 211].

Інші вчені з трудового права дають наступне визначення одноразового грубого порушення трудових обов'язків: «Грубими, приміром, необхідно вважати проступки, котрі завдали або могли завдати значну матеріальну чи моральну шкоду особі працівника, виробництву, державі, включаючи й невиконання трудового законодавства, суттєве порушення фінансової дисципліни і т. д.» [12, с. 147]. Дані розробки представляють безспірно науковий інтерес для теорії трудового права.

Вважаємо, при визначенні поняття «грубе порушення» необхідно виходити не тільки з того, що воно скоєно навмисно чи при грубій необережності (а це можуть бути як дії, так і бездіяльність), а й урахувати наслідки, що настали.

При виникненні спору питання про те, чи є допущене правопорушення грубим, вирішується судом з урахуванням конкретних обставин справи. При цьому вирішення питання про те, що таке правопорушення в дійсності мало місце й носило грубий характер, лежить на роботодавцеві.

Тому для визначення правомірності звільнення на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП насамперед необхідно з'ясувати, чи належить працівник, який підлягає звільненню, до категорії працівників, перелічених у цій статті, та чи було правопорушення грубим. При цьому необхідна наявність наступних умов.

1. Порушення є грубим. У разі звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків визначення ступеня тяжкості (грубості) проступку в кожному конкретному випадку відноситься до компетенції осіб, котрі наділені правом призначення й звільнення керівних працівників. Як ми вже зазначали, постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» не містить прямих роз'яснень, які саме порушення слід вважати грубими, залишаючи право їх оцінки за судами, котрі розглядають трудові спори. Відповідно до п. 27 даної Постанови, суд при вирішенні питання, чи є порушення трудових обов'язків грубим, враховує характер проступку, обставини, за яких його вчинено, шкоду, яку ним завдано (або могло бути завдано).

2. Порушення стосується трудових обов'язків працівника, котрі визначаються в посадовій інструкції, положенні, статуті, трудовому договорі (контракті) тощо. У справах про поновлення на роботі осіб, звільнених на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, суди з'ясовують, чи мало місце порушення працівником своїх трудових обов'язків. Для цього перевіряють коло цих обов'язків і визначають, які саме обов'язки порушено працівником, у чому конкретно виявилось порушення, що стало приводом до звільнення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору на підставах, визначених законом.

3. Порушення є одноразовим. Виходячи зі змісту п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, підставою для звільнення керівника за цією нормою є вчинення ним одноразового грубого порушення трудових обов'язків, а не тривале,

зокрема, неналежне керівництво роботою установи, ослаблення контролю за роботою підлеглих тощо.

Звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є дисциплінарним стягненням і тому має проводитись із додержанням правил, установлених для застосування дисциплінарних стягнень згідно з чинним законодавством.

Відповідно до ст. 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. При цьому дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців із дня вчинення проступку. Днем виявлення проступку вважається день, коли про нього стало відомо відповідній посадовій особі роботодавця, а не лише тій, яка наділена правом звільнення працівника. Як правило, сам факт порушення (виявлення проступку) фіксується у відповідному акті, який складає або власник, або контрольні органи (ревізійна комісія господарського товариства, служба внутрішнього аудиту, незалежні аудитори, працівники прокуратури та ін.). Перед тим, як застосувати дисциплінарне стягнення, роботодавець (в особі керівника підприємства або власника (його представників), якщо йдеться про вчинення грубого порушення керівником) повинен з'ясувати причини й обставини вчинення проступку. Для цього він має зажадати від працівника письмових пояснень. Однак відмова працівника надати такі пояснення не є перешкодою для застосування до нього дисциплінарного стягнення. Рекомендується належним чином задокументувати відмову працівника надати пояснення та засвідчити документ підписами свідків. Після з'ясування причин та обставин вчинення дисциплінарного проступку й прийняття відповідного рішення про звільнення (внутрішнього або офіційного, оформленого у вигляді рішення власника, — для керівників і деяких інших керівних посад) видається відповідний наказ (розпорядження) про звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, з яким працівника ознайомлюють під підпис.

Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу про звільнення з роботи, належно оформлену трудову книжку і провести з ним розрахунок. Трудова книжка видається працівникові під підпис у журналі обліку. До неї вноситься запис: «Звільнений за одноразове грубе порушення трудових обов'язків, п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України».

З урахуванням викладеного, вважаємо за необхідне до п. 1 ч. 1. ст. 41 КЗпП України внести доповнення, в якому законодавчо закріпити поняття «одноразове грубе порушення трудових обов'язків керівником підприємства, організації, установи» — це одичне порушення трудових обов'язків, вчинене навмисно або з грубої необережності, котре виражалось (а) у використанні своїх повноважень у корисливих цілях, у невиконанні обов'язків з охорони праці, які потягли нанесення шкоди здоров'ю працівників (або смерть); (б) у невиконанні чи неналежному виконанні законів та інших нормативних правових актів, що призвело до порушення конституційних прав і свобод громадян, (в) у порушенні фінансової дисципліни, що нанесло організації значну матеріальну шкоду.

Література

1. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р. // Відомості Верховної Ради УРСР. — 1971. — Додаток до № 50. — Ст. 375.
2. Прилипко С. М. Трудове право України : підруч. / С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко. — Х. : Вид. ФО-П Вапнярчук Н. М., 2009. — 728 с.
3. Стиль работы и образ жизни руководителя: анализ проблемы, рекомендации / рук. авт. колл. К. Ладензак. — М. : Экономика, 1985. — 280 с.
4. Сучасний тлумачний словник української мови : 100 000 слів / за заг. ред. В. В. Дубічинського. — Х. : ВД «Школа», 2009. — 1008 с.
5. Сдина номенклатура посад службовців // Бюл. Держ. ком-ту Ради Міністрів СРСР з питань праці і зарплати. — 1967. — № 11.
6. СЗ ССРСР. — 1929. — № 71. — Ст. 670.
7. Основи законодавства Союзу РСР і союзних республік про працю: затв. Законом СРСР від 15 липня 1970 р. // Відомості Верховної Ради СРСР. — 1970. — № 29. — Ст. 265.
8. Про практику розгляду судами трудових спорів: Пленум Верховного Суду України від 06.11.1992 р., № 9 // Дебет-Кредит / Галицькі контракти. — 2008. — № 29. — Ст. 279.
9. Груздев К. А. Основания прекращения трудового договора по советскому праву : дисс. ... канд. юрид. наук. / К. А. Груздев. — М., 1974. — 172 с.
10. Кодекс законів про працю України: наук.-практ. коментар / за ред. О. О. Погрібного, М. І. Іншина, І. М. Шопіної. — К. : Правова єдність, 2009. — 456 с.
11. Трудове право : учебн. / под ред. О. В. Смирнова. — М. : Проспект, 2001, — 528 с.
12. Трудове право в вопросах и ответах: учеб.-справ. пособ. / под. ред. В. В. Жернакова. — Х. : Одиссей, 2002. — 656 с.

Ю. В. Ісаєв

Восточноукраинский национальный университет имени Владимира Даля,
кафедра правоведения
ул. Ватутина, 1, Луганск, 91034, Украина

РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РУКОВОДИТЕЛЕМ ПРЕДПРИЯТИЯ, УЧРЕЖДЕНИЯ, ОРГАНИЗАЦИИ

Резюме

В статье установлено и раскрыто содержание особенностей расторжения трудового договора с руководителями предприятий, учреждений, организаций в случае одностороннего грубого нарушения ими трудовых обязанностей. Предложена дефиниция понятия «одностороннее грубое нарушение трудовых обязанностей руководителем предприятия, организации, учреждения».

Ключевые слова: руководитель, предприятие, учреждение, организация, одностороннее грубое нарушение трудовых обязанностей.

Y. V. Isaev

East Ukraine Volodymyr Dahl National University,
The Department of Jurisprudence
Vatutina str., 1, Lugansk, 91034, Ukraine

**DISSOLUTION OF LABOUR CONTRACT WITH LEADER
OF ENTERPRISE, ESTABLISHMENT, ORGANIZATION**

Summary

In the article set and exposed maintenance of features of dissolution of labour contract with the leaders of enterprises, establishments, organizations in the case of non-permanent gross violation by them labour duties. Definiciya of concept is offered «non-permanent gross violation of labour duties by the leader of enterprise, organization, establishment».

Key words: leader, enterprise, establishment, organization, non-permanent gross violation of labour duties.