

Международ. отношения, 1999. – С. 210. **3.** Колодій А. М. Принципи права України / Колодій А. М. – К.: Юрінком Інтер, 1998. – С. 28. **4.** Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/> **5.** Бусел В. Т. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Бусел В. Т. – К.: Перун, 2005. – С. 320. **6.** Мироненко М. Б. Принципи юридической ответственности в системе принципов права: автореф. дис. на соискание учен. степени канд. юр. Наук / М. Б. Мироненко. – Саратов: СГАП, 1995. – С. 6. **7.** Самохвалов В. В. Законність та справедливість як вимоги та фактори реалізації / В. В. Самохвалов // Держава і право. Юридичні і політичні науки. – 2006. – №31. – С. 570. **8.** Погребняк С. П. Основоположні принципи права (змістова характеристика): монографія / Погребняк С. П. – Х.: Право, 2008. – С. 65. **9.** Загальна декларація прав людини Прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/> **10.** Ролз Дж. Теория справедливости / Ролз Дж. – Новосибирск: Изд-во Новосиб. ун-та, 1995. – С. 84. **11.** Погребняк С. П. Основоположні принципи права (змістова характеристика): монографія / Погребняк С. П. – Х.: Право., 2008. – С. 52. **12.** Сирота І. М. Право соціального забезпечення в Україні: підручник / Сирота І. М. – Х.: Одиссей, 2007. – С. 210. **13.** Ширант А. А. Принципи пенсійного забезпечення: монографія / Ширант А. А. – К.: ДІА, 2012. – С. 121. **14.** Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/> **15.** Закон України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/> **16.** Закон України “Про Державну службу” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/> **17.** Закон України “Про статус народного депутата” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/> **18.** Гарасимів Т. З. Принципи права соціального забезпечення України: монографія / Гарасимів Т. З. – Дрогобич: Відродження, 2002. – С. 90. **19.** Бойко М. Д. Право соціального забезпечення України: навч. посіб. / Бойко М. Д. – К.: Атіка, 2006. – С. 63. **20.** Сташків Б. І. Теорія права соціального забезпечення: навч. посіб. / Сташків Б. І. – К.: Знання, 2005. – С. 130. **21.** Закон України “Про Державний бюджет України на 2011 рік” [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/> **22.** Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/>

УДК 349.2

С. М. КОЗИН

ДО ПИТАННЯ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ОДНОРАЗОВЕ ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ

Вивчено питання звільнення працівників, що виконують керівні функції, а також досліджено умови звільнення цієї категорії робітників. Проаналізовано чинне законодавство, що регулює дану сферу суспільних відносин. Розглянуто процедуру, якої необхідно дотримуватися при звільненні працівників, що виконують керівні функції.

Ключові слова: звільнення керівників підприємств, установ, організацій, ознаки порушення керівниками трудових функцій, процедура звільнення працівників, керівні функції.

Козин С. Н. К вопросу о увольнении за однократногрубое нарушение трудовых обязанностей

© КОЗИН Сергій Миколайович – здобувач Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України

Исследован вопрос увольнения работников, выполняющих руководящие функции, а также исследованы условия для увольнения этой категории рабочих. Проанализировано действующее законодательство, регулирующее данную сферу общественных отношений. Рассмотрено процедуру, которой не обходимо следовать при увольнении работников, выполняющих руководящие функции.

Ключевые слова: *увольнение руководителей предприятий, учреждений, организаций, признаки нарушения руководителям и трудовых функций, процедура увольнения работников, руководящие функции.*

Kozin Sergiy. To the question of dismissal for a one-off coarse breach of work duties

The article is devoted to the research of the issue of dismissal of employees with managerial responsibilities, as well as the conditions for the release of this category of workers. The author shows the list of required features, as well as analyzed the current legislation regulating the sphere of public relations. The paper also considered the procedure to be followed with dismissal of employees with managerial responsibilities.

Key words: *dismissal of heads of enterprises, institutions, organizations, violation of head of labor duties, the procedure of dismissal of employees, managerial responsibilities.*

Перш за все необхідно зазначити, що будь-яка організаційно-правова форма підприємства апріорі передбачає наявність керівника, відповідального за ведення господарсько-фінансової діяльності. Посада керівника підприємства, як правило, представляється престижною та бажаною, однак, разом із цим вимагає покладення на працівника підвищеної відповідальності, пов'язаної з виконанням керівних функцій. Але, як і будь-яка інша посада, у якийсь момент можуть виникнути обставини, що приведуть до звільнення даного працівника, одним із яких є одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Однак існуючі колізії законодавства призводять до того, що при звільнення такого робітника можуть виникнути значні труднощі, що в першу чергу стосується недотримання всіх етапів та процедур такого звільнення.

Незнання або неправильне оформлення процедури звільнення керівника організації може призвести до серйозних проблем аж до паралізації роботи підприємства. Зокрема, керівник, який вважає себе несправедливо звільненим, або звільнений без дотримання порядку передачі справ, може утримувати у себе документи та печатку організації, що призведе до неможливості здійснення платежів, складання звітності і т.д. Ось чому необхідно дотримуватися такої процедури в повній відповідності з законом.

Перш за все необхідно вказати, що керівника підприємства, установи, організації може бути звільнено й на загальних підставах, передбачених аналізованою вище статтею.

Однак, до окремих категорій працівників, на відміну від загальних підстав звільнення, можуть бути застосовані додаткові умови звільнення. Чинними нормативно – правовими актами визначено перелік цих груп працівників.

Загальні підстави звільнення працівників передбачені статтею 40 Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII (далі – КЗпП), також трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках:

одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу) всіх форм власності, 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;

1-1) винних дій керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачується несвоєчасно або в розмірах, нижчих від встановленого законом розміру мінімальної заробітної плати;

2) винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу;

3) вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи. Розірвання договору у випадках, передбачених цією статтею, провадиться з додержанням вимог частини третьої статті 40, а у випадках, передбачених пунктами 2 і 3 – також вимог статті 43 КЗпП¹.

Застосування покарання саме у вигляді звільнення у даному випадку є лише правом роботодавця. Тому він може обмежитися доганою або зауваженням або взагалі не застосовувати стягнення до працівника.

КЗпП не розкриває поняття « одноразове грубе порушення трудових обов'язків». На практиці таким має бути, на нашу думку, фактичне, очевидне й винне (умисне або необережне) порушення працівником обов'язків, передбачених нормативними правовими актами, трудовим та колективним договорами. У кожному разі грубість порушення визначається з урахуванням конкретних обставин стосовно кожного працівника, що виконує керівні функції.

Дана норма закріплена у частині 1 статті 41 КЗпП. Її положення було роз'яснено та розширено іншими законами та підзаконними актами.

Так, Пленум Верховного Суду України в п. 27 постанови «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, роз'яснив, що на підставі п. 1 ст. 41 КЗпП за одноразове грубе порушення трудових обов'язків трудовий договір може бути розірваний лише з керівником підприємства, установи, організації (філії, 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.

Вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду².

Також Указом Президента України «Про заходи щодо нормалізації платіжної дисципліни в народному господарстві України» від 16 березня

1995 р. № 227/95 визнано, що органи виконавчої влади, до сфери управління яких належать підприємства-боржники – суб'єкти підприємницької діяльності, засновані на державній власності, які за наявності коштів на депозитних, валютних та інших рахунках мають кредиторську заборгованість строком понад 60 днів, повинні розривати контракти з керівниками цих підприємств. Оскільки в даному випадку йдеться про грубе порушення трудових обов'язків, підставою для розірвання контракту може бути п. 1 ст. 41 КЗпП.

Аналізуючи суб'єктний склад, що передбачений нормами чинного законодавства, можна дійти висновку, що за одноразове грубе порушення трудових обов'язків власник або уповноважений ним орган може розірвати трудовий договір з наступними працівниками:

керівником підприємства, установи, організації (філії, представництва або іншого окремого підрозділу) та його заступниками;

службовими особами державної контрольно-ревізійної служби й органів державного контролю за цінами (п. 1 ст. 41 КЗпП України);

службовими особами митних органів і державних податкових адміністрацій, які мають персональні звання;

головним бухгалтером підприємства, установи, організації та його заступниками.

Із змісту аналізованої статті витікає, що при вирішенні питання про звільнення працівника за ч.1 статті 41 КЗпП необхідно виходити:

з характеру проступку;

з обставин, за яких його було вчинено;

зі ступеня заподіяння збитку¹.

Для звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України необхідне додержання комплексу вимог, які впливають із тлумачення даної норми. Перш за все це стосується переліку ознак, про необхідність врахування яких говорилось вище.

Спеціальний суб'єктний склад

За частиною 1 статті 41 КЗпП можуть бути звільнені наступні категорії працівників: конкретно керівник підприємства, керівники відокремлених підрозділів, їх заступники, головний бухгалтер. У матеріалах судової практики зроблено акцент на тому, що якщо керівник підприємства, установи, організації – це завжди керівник юридичної особи, то керівник філії, представництва, відділення, іншого відокремленого підрозділу може очолювати підрозділ, який не має юридичного статусу, але за обсягом повноважень він (керівник) виконує організаційно-розпорядчі функції, несе відповідальність за роботу структурного підрозділу.

При розгляді питання про можливість розірвання трудового договору з працівником на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України необхідно враховувати як майнову, так і територіальну відокремленість структурного підрозділу, який він очолює, а також брати до уваги, що за загальними положеннями про організаційну структуру підприємства, відповідно до ст. 64 Господарського кодексу України, підприємство може створювати філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи, погоджуючи

питання про розміщення таких підрозділів підприємства з відповідними органами місцевого самоврядування в установленому законодавством порядку. Такі відокремлені підрозділи не мають статусу юридичної особи і діють на основі положення про них, затвердженого підприємством⁴.

Тобто, особи, які очолюють такі підрозділи, мають статус керівника відокремленого підрозділу, який виконує організаційно-розпорядчі функції, входять до категорії працівників, визначених у п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Слід зазначити, що головним бухгалтером, заступником керівника слід вважати не тільки тих осіб, які займають посаду з відповідною назвою, а й тих, які виконують відповідні обов'язки на момент вчинення одноразового грубого порушення та звільнення.

Порушення трудових обов'язків працівником.

Реальною підставою для розірвання трудового договору з працівником, що виконує керівні функції за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є свідоме здійснення ним певної дії або бездіяльності, що порушує чи порушило трудові обов'язки, передбачені його трудовим договором, статутом, посадовими інструкціями, внутрішніми положеннями підприємства тощо. Деякі трудові обов'язки можуть бути передбачені для керівника спеціальними нормативно – правовими актами.

Отже, повинно мати місце одноразове грубе порушення конкретних обов'язків керівника, які письмово зафіксовані, та на які можна буде посила- тись в подальших судових спорах.

Однократність порушення

Важливою складовою застосування п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є звільнення керівника за порушення, яке має ознаку однократності. Так, і рішення компетентного органу, власника підприємства, і наказ про звільнення мають містити чітко сформульоване одноразове порушення, яке стало підставою звільнення керівника. У тексті наказу про звільнення непотрібно вказувати систему порушень, за які звільняється працівник, а тільки конкретне грубе порушення чітко визначених трудових обов'язків. Оскільки відповідно до матеріалів судової практики суди акцентують увагу, що за змістом п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України підставою для звільнення є вчинення особою разового грубого порушення трудових обов'язків, а не триваюче порушення, зокрема, неналежне виконання своїх обов'язків тощо⁴.

Порушення має бути грубим.

Визначення ступеню тяжкості правопорушення керівника в кожному конкретному випадку належить до компетенції осіб, що наділені правом призначення та звільнення даної категорії працівників. Однак, так як обов'язковою ознакою підстави звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є грубість порушення, необхідно передбачити, яку шкоду завдало таке порушення. Із матеріалів судової практики слідує, що найгрунтовнішим у такому випадку буде приведення фактів та доказів, що явно свідчать про дійсно велику шкоду, що було завдано внаслідок дії чи бездіяльності працівника, що виконує керівні функції.

Згідно з позицією Верховного суду України, яка була викладена в Ухвалі від 21 липня 2010 р., характер проступку та обставини, за яких його

вчинено, не свідчать про те, що таке порушення трудових обов'язків є грубим. Відповідно до п. 27 постанови Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», де судом було приведено роз'яснення умов звільнення працівників за аналізованою статтею, вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду².

Враховуються характер дій або бездіяльності працівника, вчинення порушення умисно або з необережності та суттєвість наслідків порушення: негативні наслідки, які настали, або такі, що ймовірно могли настати із завданням роботодавцю значної матеріальної або моральної шкоди, зокрема невиконання вимог податкового, трудового, господарського законодавства. Усе це встановлює власник або уповноважений ним орган. Для звільнення з цих мотивів порушення можуть бути не систематичними – достатньо лише одного з них.

Законодавством не передбачено одержання власником або уповноваженим ним органом попередньої згоди профспілкового органу для звільнення працівника за п. 1 ст. 41 КЗпП України.

У цьому разі не допускається звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності, а також при перебуванні його у відпустці.

Крім перерахованих особливостей щодо розірвання трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, при звільненні керівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків мають бути додержані інші загальні вимоги трудового законодавства України. Так, відповідно до ст. 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. Також встановлено, що дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку. Крім того, згідно з вимогами ст. 149 КЗпП України до прийняття рішення про звільнення керівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків у нього мають бути витребувані письмові пояснення. Не можна звільнити за порушення, яке вже потягнуло застосування інших видів дисциплінарних стягнень^{1,4}.

Ще однією важливою рекомендацією при звільненні за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є зазначення в рішенні компетентного органу, власника, наказі (розпорядженні) як фактичну, так і юридичну підстави звільнення, тобто вчинене порушення (можливо, з описом важливих обставин) та норму КЗпП України.

Підсумовуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що головною умовою остаточного звільнення особи, яка виконує керівні функції на підприємстві, установі, організації, є дійсне існування всіх ознак порушення, визначеного як підстава звільнення у п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, а також достовірне встановлення уповноваженим органом їх наявності у порядку та згідно вимог, що встановлені чинним законодавством. Зокрема, при

звільненні керівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків також мають бути дотримані загальні вимоги трудового законодавства, зокрема порядку застосування дисциплінарних стягнень. У протилежному випадку у звільненого керівника підприємства, установи, організації є всі шанси бути поновленим на роботі в загальному судовому порядку навіть при наявності хоча б одного недоведеного роботодавцем елемента підстави звільнення.

1. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/322-08>. 2. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 // Дебет-Кредит (Галицькі контракти). – 2008. – № 29. – Ст. 279. 3. Про заходи щодо нормалізації платіжної дисципліни в народному господарстві України: Указ Президента України від 16.03.1995 № 227/95 // Урядовий кур'єр. – 1995. – № 41. 4. Анцут Е.І. Звільнення керівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків Е.І. Анцут // Праця і Закон. – 2013. – № 3(159). – С. 19-25.

УДК УДК 349.2: 331.108.43

О. О. ЛАКІЗА

АТЕСТАЦІЯ ЯК ЗАСІБ СПОНУКАННЯ ПРАЦІВНИКА ДО ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ

Досліджено питання підвищення кваліфікації працівників. Розглянуто наявний стан системи підвищення кваліфікації кадрів, класифіковано види та групи елементів системи підвищення кваліфікації кадрів. Проаналізовано чинне вітчизняне та зарубіжне законодавство, покликане регламентувати процес підвищення кваліфікації персоналу.

Ключові слова: система підвищення кваліфікації, професійний розвиток працівників, атестація кадрів.

Лакіза О.О. Аттестация как способ побуждения работника к повышению квалификации

Исследовано вопросы повышения квалификации работников. Рассмотрено существующее состояние системы повышения квалификации кадров, классифицированы виды и группы элементов системы повышения квалификации кадров. Проанализировано действующее отечественное и зарубежное законодательство, призванное регламентировать процесс повышения квалификации персонала.

Ключевые слова: система повышения квалификации, профессиональное развитие работников, аттестация кадров.

Lakiza Oleg. Certification as a means to stimulate the employee to the qualifications

The article studies the issues of improvement of qualification of workers. In particular, the author considers the existing state system of advanced training, classified by types and groups of elements of system of improvement of professional skills of the staff. The existing domestic and foreign legislation designed to regulate the process of improvement of qualification of the personnel are analyzed.

© ЛАКІЗА Олег Олегович – здобувач Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України