

19-27

2/32

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАЦІОНАЛЬНА ЮРИДИЧНА АКАДЕМІЯ УКРАЇНИ
імені ЯРОСЛАВА МУДРОГО

ПРОБЛЕМИ ЗАКОННОСТІ

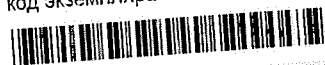
Республіканський міжвідомчий
науковий збірник

Випуск 51

Засновано в 1976 р.

код екземпляра

55792



461369
Х.е
У-В Проблеми де-
жавотворення і
захисту ...
2003 зб. №1

03.04 - Желізняк
04.04 - Михом'єв
11.04 - Рибанко

17.04 - Билітні

23.04. Куряшова С. К.

104 609

уповноважених ним федеральних органів виконавчої влади з керівниками федеральних державних підприємств регулюються на підставі контрактів, що укладаються відповідно до цивільного законодавства. Цим Указом приписується органам виконавчої влади суб'єктів РФ застосовувати аналогічні правила при укладанні контрактів із керівниками державних підприємств, що перебувають у державній власності відповідних суб'єктів РФ [10]. Якщо погодитись із такою точкою зору, то щодо керівників неможливо застосовувати ст. 45 КЗпП, тому що відсутній трудовий договір між вищезазначеними суб'єктами. Але ми не поділяємо таку думку. Нам вбачається, що відносини між найманими керівниками товариств та їх засновниками (власниками) регламентуються нормами трудового права, а тому вони також можуть бути усунені з посад на підставі рішень профспілкових органів [1, с. 55-59]. Додатковим доказом такого висновку є п. 4.1.3. "Положення про порядок укладання або переукладання контракту з головою правління відкритого акціонерного товариства, холдингової компанії та державної акціонерної компанії", затвердженого Наказом Фонду державного майна України від 6 квітня 2000 р., № 695, у якому передбачено, що контракт із головою правління може бути розірваним, якщо отримано вимогу профспілкового комітету відкритого акціонерного товариства про його звільнення на підставі ст. 45 КЗпП за невиконання умов колективного договору. У вимозі повинні міститися, як зазначається у Положенні, конкретні докази та приклади порушення законодавства України про працю та невиконання особисто головою правління зобов'язань за колективним договором, на підставі яких потрібно розірвати контракт і звільнити його з посади. До вимоги в обов'язковому порядку необхідно додати протоколи засідання комітету ВАТ та зборів колективу, на яких розглядалися питання виконання колективного договору й винесення рішення щодо подання до органів приватизації про звільнення голови правління ВАТ на підставі ст. 45 КЗпП.

Із протоколами в обов'язковому порядку треба ознайомити голову правління ВАТ особисто, щоб він засвідчив це власним підписом. Після отримання письмового повідомлення від останнього про намір розірвати контракт орган приватизації видає наказ про його звільнення, розірвання контракту і призначення на підставі статуту ВАТ виконуючого обов'язки голови правління ВАТ. Записи в трудову книжку голови правління ВАТ

здійснюються на підставі наказів органу приватизації відділом кадрів ВАТ [6].

Список літератури: 1. Акіпова Е.М., Акіпов Д.Р. Особенности правового регулирования труда руководителей государственных унитарных предприятий // Государство и право. – 1997. - №6. – С. 55-59. 2. Відомості Верховної Ради України. 3. Киселев И.Я. Сравнительное и международное трудовое право: Учебник для вузов. – М.: Дело, 1999 – 726 с. 4. Коментар до Конституції України. – К.: Ін-т законодавства Верхов. Ради України, 1996. – 376 с. 5. Меньшиков С.М. Миллионеры и менеджеры: Современная структура финансовой олигархии США. – М.: Мысль, 1965. – 455 с. 6. Офіційний вісник України. – 2000. - № 20. 7. Попов А.А. США: государство и профсоюзы. – М.: Наука, 1974. – 218 с. 8. Праця і зарплата. 9. Профспілкові вісті. 10. Российская газета. – 1994. – 16 июня. 11. Урядовий кур'єр. – 1998. - № 226- 227. 12. Усєтин В.И., Каленский В.Г., Маслов В.И. Современные капиталистические предприятия и хозяйская власть. – М.: Наука, 1971. – 214 с.

Надійшла до редакції 04.01.2001 р.

УДК 349.2

**Г.О. Яковлева, студентка 4 курсу
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків**

Щодо поняття грубого порушення трудових обов'язків

У трудових правовідносинах, що виникають на підставі трудового договору, працівник набуває не тільки прав, але й трудових обов'язків. За своєю природою трудові обов'язки є юридичними, тобто працівнику приписана міра необхідної поведінки, якої він повинен дотримуватися згідно з вимогами іншої сторони. До змісту юридичного обов'язку входить владний імператив - вимога дотримуватися приписаної поведінки. Тому забезпеченість останньої у правовідносинах заходами державно-примусового впливу (санкціями) є необхідною властивістю цього обов'язку.

Виконуючи трудові обов'язки, працівник дотримується правомірної, суспільно-корисної поведінки. Невиконання або неналежне їх виконання оцінюється як неправомірна поведінка. Тому її протиправність виражається в невиконанні або неналежному

законодавство враховує також і суб'єктивний чинник, тому однією з необхідних підстав застосування передбачених ним санкцій є вина працівника.

Оскільки санкція, яка міститься в п.1 ст.41 КЗпП України, є мірою дисциплінарної відповідальності, то підставою її застосування, тобто звільнення, є перш за все невиконання або неналежне виконання з вини працівника своїх трудових обов'язків.

У спеціальній літературі приділяється увага характеристиці і змісту дисциплінарного проступку. Так, з точки зору О.Т.Барабаша, дисциплінарний проступок - це недотримання працівником свого трудового обов'язку [1,с.65]. В.М.Смирнов пов'язує дисциплінарний проступок не тільки з порушенням трудових обов'язків, а й з "протиправним здійсненням або незастосуванням працівником своїх повноважень" [12,с.75]. Але ж нездійснення суб'єктивного права не може розглядатися як протиправна поведінка, тому він робить застереження, що "для осіб, які займають посади, пов'язані з управлінням виробництвом, виконання ними трудових обов'язків у багатьох випадках виступає як здійснення наданих йому прав по організації процесу виробництва, у тому числі й повноважень у трудових відносинах з особами, які знаходяться в їх підпорядкуванні" [12,с.75]. Тому стосовно посадових осіб, оскільки йдеться про їх компетенцію, право завжди одночасно є й обов'язком.

Отже, зміст дисциплінарного проступку полягає у невиконанні або неналежному виконанні працівником своїх трудових обов'язків. Такий висновок базується також на чинному законодавстві. Наприклад, Типові правила внутрішнього трудового розпорядку для працівників і службовців підприємств, установ та організацій вказують, що невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків є порушенням трудової дисципліни (п.24) [14].

Досліджуючи питання про підстави застосування п.1 ст.41 КЗпП України, необхідно звернути увагу на те, що викладений зміст дисциплінарного проступку може бути доповнено. У зв'язку з дискреційним характером діяльності зазначених осіб до структури дисциплінарного проступку треба включити перевищення меж наданих повноважень.

З метою підвищення відповідальності за неналежне виконання працівниками своїх трудових обов'язків, покладених на

можливість їх звільнення не тільки за систематичне, а й одноразове грубе порушення трудових обов'язків (п.1 ст.41 КЗпП України).

Таке поняття є оціночним, тому на практиці часто виникають труднощі при визначенні поняття "грубе порушення трудових обов'язків". Пленум Верховного Суду України в Постанові від 6 листопада 1992 р. № 9 "Про практику розгляду судами трудових спорів" роз'яснив, що, "вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з характеру проступку, обставин, за яких його було вчинено, яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду" (абз.2 п.27) [11]. Але й за наявності цього роз'яснення судові органи зазнають труднощів при розгляданні справ, пов'язаних зі звільненням за цією підставою. У науці трудового права сформульовано деякі погляди на цю проблему.

На думку К.А.Груздева, оскільки в законі неможливо передбачити всі випадки порушення трудових обов'язків, які треба розглядати як "грубі", то кваліфікувати, яким саме є воно, треба окремо в кожному конкретному випадку [2,с.12]. Але вчений не вказує, з яких критеріїв треба виходити при цьому.

Як зазначає К.М.Гусов, під грубим одноразовим порушенням працівником трудових обов'язків треба розуміти таке порушення, згідно з яким цей працівник не може продовжувати свої трудові функції, оскільки він заподіює більш підвищену шкоду колективу певного підприємства, установи чи організації, суспільству й державі у порівнянні з рядовими працівниками [4,с.14].

І.П.Плів вважає, що в наведеному понятті не міститься оцінка самого проступку як грубого невиконання покладених на особу обов'язків [7,с.92]. Як бачимо, К.М.Гусов розкриває поняття грубого порушення трудових обов'язків шляхом порівняння неправомірних дій даної категорії осіб з діями рядового працівника. Фактично в такому понятті вказується на методику самої оцінки. Він вважає, що "під грубим порушенням трудових обов'язків...слід розуміти протиправний проступок, учинений з явним перевищенням повноважень у формі умислу або з грубої необережності, який обмежує права та законні інтереси працюючих, а також державних підприємств, установ, організацій" [7,с.92].

Пізніше К.М.Гусов дає схоже поняття: "Під грубим (тяжким) одноразовим порушенням трудових обов'язків працівником треба розуміти протиправний проступок, який

учинено з явним перевищенням службових повноважень, з умислом або з грубою необережності, яким суттєво порушуються законні права та інтереси робітників, службовців, а також державних підприємств, установ, організацій" [5, с.40].

Не можна повністю погодитися з наведеними визначеннями, оскільки науковці вводять нове оціночне поняття - "явне" перевищення повноважень, яке, по суті, не розкриває поняття "грубе", оскільки обидва поняття становлять ознаку, яка характеризує дії працівника як елемента об'єктивної сторони складу дисциплінарного проступку.

Крім того, визначення поняття "грубе порушення трудових обов'язків" як дисциплінарного проступку, вчиненого з перевищенням повноважень, є неповним. Так, бездіяльність керівника, невжиття ним заходів щодо забезпечення належної очистки стічних вод підприємства, що призвели до забруднення довкілля, також може бути кваліфіковано як грубе невиконання або неналежне виконання покладених на нього трудових обов'язків. Якщо при цьому в діях керівника відсутній склад злочину, він може бути звільнений за п.1 ст.41 КЗпП України.

За І.М.Грушинським, "... під грубим порушенням трудових обов'язків працівником... треба розуміти вчинення такої протиправної поведінки (дії або бездіяльності), яка спричиняє або може спричинити значну суттєву матеріальну або моральну шкоду правам та законним інтересам особи, колективу, суспільству й державі" [3, с.62].

Виходячи з вищевикладеного, можна зробити висновок, що під грубим порушенням працівником своїх трудових обов'язків треба розуміти здійснення такої протиправної поведінки (дії або бездіяльності), яка спричинила або могла спричинити значну матеріальну чи моральну шкоду правам та законним інтересам особи, підприємству, установі, організації або державі і підриває престиж керівника й підприємства в цілому.

У запропонованому понятті звертається увага на те, що грубе порушення трудових обов'язків працівником обумовлюється ступенем суспільної шкоди його дій (або бездіяльності) та соціальною оцінкою особи порушника.

Визначення кола порушень трудових обов'язків, що дають підстави для розірвання трудового договору за одноразове грубе порушення, є досить складним. Очевидно, під п.1 ст.41 КЗпП України підлягають розірванню трудові договори, укладені з працівниками, які порушили трудові обов'язки, що дають підстави для розірвання трудового договору за одноразове грубе порушення.

характеризуються всі факти, що характеризують їх підставу (і характер дії чи бездіяльності, й особливості причинного зв'язку між порушенням та його наслідком, і форма вини). У той же час тягар наслідків може надати підстав для кваліфікації дій працівника як грубого порушення трудових обов'язків навіть при наявності необережної вини. А порушення трудових обов'язків з прямим умислом може бути визнаним підпадаючим під п.1 ст.41 КЗпП України навіть при відсутності шкідливих наслідків.

Правильна кваліфікація порушення трудових обов'язків як одноразового "грубого" порушення є важливою гарантією при розірванні трудового договору з працівниками, переліченими в п.1 ст.41 КЗпП України. Наскільки це важливо, свідчить практика застосування цієї норми.

Так, А. було звільнено з посади директора Харківської філії Дочірньої компанії "Торговий Дім "Газ України" НАК "Нафтогаз України" за п.1 ст.41 КЗпП України. Його звинуватили в тому, що він не вживав дійових заходів для погашення заборгованості за спожитий газ з боку населення. Орджонікідзевський районний суд м. Харкова в позові А. про поновлення на роботі відмовив, посилаючись на те, що порушення трудових обов'язків мало тривалий характер, що не виключає відповідальності за ст.41 п.1 КЗпП України, оскільки тривале порушення поглинає одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Судова колегія із цивільних справ Харківського обласного суду скасувала рішення районного суду, визнавши, що районним судом було допущено помилку при застосуванні норм матеріального права, оскільки норма п.1 ст.41 КЗпП передбачає, що порушення повинно бути одноразовим, а не тривалим. До того ж А. не допускав ніякого грубого порушення трудових обов'язків, оскільки звільнення здійснено на підставі загальної характеристики стану платежів за спожитий газ без конкретизації його вини і на підставі рішення Харківської обласної комісії з контролю за розрахунками за спожиті енергоносії, яка не має відношення до роботи очолюваної ним філії, і у зв'язку з цим воно не має юридичного значення для звільнення його з роботи. Також не дотримано порядку застосування дисциплінарного стягнення, передбаченого ст.149 КЗпП України, і в наказі про звільнення не вказані умови, обставини й дата здійснення цього порушення.

У "Правових позиціях щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ" (Розділ XIV Трудове право) грубим

визнано істотне порушення фінансової дисципліни, відмова допустити контролюючі органи до перевірки діяльності організації тощо. Далі зазначається, що йдеться про разове порушення трудових обов'язків, а не про тривале (наприклад, ослаблення контролю за роботою підлеглих працівників) [9, с.218].

У деяких нормативних актах наведено приклади грубих порушень. Наприклад, у Порядку звільнення службових осіб з митних органів України відповідно до п.1 ст.41 КЗпП України наводиться перелік дій, за вчинення яких можливе звільнення посадових осіб з митних органів. Він охоплює:

- порушення технологічних схем митного оформлення та митного контролю, що призвели до заподіяння матеріальних збитків державі;

- незабезпечення збереження документів, які є підставою для пропуску товарів і предметів через державний кордон України: особистих митних забезпечень, бланків суворої звітності, табельної зброї і затриманих, вилучених та прийнятих митною установою на зберігання предметів і коштів;

- вилучення та прийняття на зберігання предметів і коштів без їх реєстрації й оформлення належних документів;

- грубе або зневажливе ставлення до громадян, приниження їх честі й гідності під час виконання службових обов'язків;

- порушення вимог законодавчих актів щодо дотримання фінансово-господарської дисципліни, що призвело до грошових або матеріальних збитків;

- незабезпечення належних умов для зберігання коштів, що призвело до втрати, викрадення;

- створення з корисливою метою перешкод та ускладнень у діяльності підприємств, установ, організацій або конкретної особи при здійсненні ними зовнішньоекономічних операцій;

- приховування службовою особою фактів її судимості або надання підроблених документів, необхідних для працевлаштування в органи Державної митної служби України;

- сприяння проникненню або умисне невжиття заходів недопущення несанкціонованого проникнення сторонніх осіб у зону митного контролю [8].

У Типовій формі контракту з Головою правління ВАТ зазначається, що у випадку одноразового грубого порушення

що призвело до негативних наслідків для товариства (збитки, штрафи, постраждав авторитет товариства тощо) можливо розірвання контракту з таким керівником [13].

За розголошення комерційної таємниці особами, зазначеними в п.1 ст.41 КЗпП України, їх також можна звільнити з посади, яку вони обіймають. Стаття 30 Закону "Про підприємства в Україні" визначає, що під комерційною таємницею підприємства маються на увазі відомості, пов'язані з виробництвом, технологічною інформацією, управлінням, фінансами та іншою діяльністю підприємства, що не є державною таємницею, розголошення (передача, витік) яких може завдати шкоди його інтересам. Склад та обсяг відомостей, що становлять комерційну таємницю, порядок їх захисту окреслюються керівником підприємства. Відомості, які не можуть становити комерційної таємниці, визначаються Кабінетом Міністрів України. Відповідальність за розголошення відомостей, які становлять комерційну таємницю підприємства, і порядок охорони таких відомостей встановлюються законодавчими актами України [10].

Грубим порушенням трудової дисципліни також слід вважати:

- появу (знаходження) на роботі в стані алкогольного, наркотичного або токсичного сп'яніння;

- вчинення державним службовцем проступку, який ганьбить його як державного службовця або дискредитує державний орган, у якому він працює, порушення присяги, корупційні діяння тощо;

- дії, які є аморальними вчинками, дискредитують звання керівника, підривають престиж підприємства за своїм змістом є дисциплінарним вчинком.

Список літератури: 1. Барабаш А.Т. К вопросу о сущности дисциплинарного проступка рабочих и служащих// Известия высших учебных заведений: Правоведение. – 1965. - № 3. – С.64–67. 2. Груздев К.А. Основания прекращения трудового договора по советскому праву.: Автореф. дис...канд. юрид. наук. - М., 1974. – 24 с. 3. Груцинский И.М. Гарантии при расторжении трудового договора по дополнительным основаниям: Дис...канд. юрид. наук. – Харьков, 1983. – 191 с. 4. Гусов К.Н. Дополнительные основания для прекращения трудового договора некоторых категорий рабочих и служащих при определенных условиях: Автореф. дис...канд. юрид. наук. – М., 1974. – 22 с. 5. Гусов К.Н. Основания прекращения трудового договора: Учеб. пособие. - М.: ВЮЗИ, 1982. – 80 с. 6. Кодекс законів про працю України/ Затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р.// Відом. Верхов. Ради. – 1971. - № 50. – Ст.375. 7. Плиев И.П. Увольнение по п.4 ст.106 Основ законодательства

Правоведение. – 1978. - № 4. – С.91-96. 8. Порядок звільнення службових осіб з митних органів України відповідно до п.1 ст.41 КЗпП України/ Затв. Наказом Дермитслужби України від 13.03.1997 р. № 109// Офіц. вісн. України. – 1997. - № 15. 9. Постанови Пленуму Верховного Суду України (1995–1998): Правові позиції щодо розгляду судами окремих категорій цивільних справ. –К.: Юрінком Інтер, 1998. – 272 с. 10. Про підприємства в Україні: Закон України від 27.03.1991 р.// Відом. Верхов. Ради. – 1991. - № 24. - Ст.272. 11. Про практику розгляду судами трудових спорів: Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9// 36. пост. Пленуму Верховного Суду України (1963 – 1997 роки). – Сімферополь: Таврія, 1998. – 711 с. 12. *Смирнов В.Н.* Поняття порушення в сфері трудових відносин і его види// Известия вишних учебных заведений: Правоведение. – 1968. - № 2. – С.73-76. 13. Типова форма контракту з Головою правління ВАТ/ Затв. Наказом Фонду державного майна України від 06.04.2000 р. № 695// Офіц. вісн. України. – 2000. - № 20. – Ст.845. 14. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций/ Утв. Пост. Госкомтруда СССР по согласованию с ВЦСПС от 20.07.1984 г. N 213// Бюл. Госкомтруда СССР. – 1984. - № 11.

Надійшла до редакції 04. 01.2001 р.

УДК 368.914

С.М. Прилипко, канд. юрид. наук, доцент
Національна юридична академія України
імені Ярослава Мудрого, м. Харків

Пенсійне страхування в Україні

Україна є соціальною державою, і створення соціально орієнтованої ринкової економіки відповідно до Конституції проголошено курсом державної політики. Поєднання розвитку ринкових відносин з посиленням уваги до соціальних питань створює необхідні передумови для економічного оздоровлення, підвищення добробуту людини у процесі її трудової діяльності і після припинення останньої. Соціальна політика розглядається як важливий елемент економічної і правової стратегії й вирішення глибоких соціальних проблем, особливо пенсійного забезпечення. Подолання бідності і впровадження соціальної справедливості є необхідним підґрунтям соціального розвитку, орієнтованого на людину. Забезпечення пенсійними виплатами і підтримання життєвих стандартів у похилому віці - проблема і соціальної політики держави, і окремих осіб та сімей [5, с.55, 56].

Основним напрямком реалізації цієї політики щодо забезпечення пенсіонерів є те, що громадяни України широко охоплені системою пенсійного страхування. Його обов'язковість

пенсійне страхування” [1; 1997. - № 37. – Ст. 237] та “Про пенсійне забезпечення” [1; 1992. - № 13. – Ст. 10].

Дослідження питань галузі соціального забезпечення [2, с. 91], особливо проблем правового регулювання пенсійних правовідносин, - одне з головних завдань юридичної науки, що зумовлюється тим, що за допомогою норм зазначеної галузі відбувається реалізація громадянами одного з найважливіших соціальних прав. Проблема забезпечення цих прав людини й удосконалення механізму їх реалізації є сьогодні чи не найактуальнішим питанням, що стоїть на порядку денному законодавчої та виконавчої влади. Пенсійне забезпечення у цій площині - основна сфера соціальної політики держави і права соціального забезпечення. Особистого значення розробка проблем пенсійного забезпечення набуває в умовах здійснення пенсійної реформи, вдосконалення правового регулювання пенсійних правовідносин, які мають відповідати новим соціальним та економічним реаліям [4, с. 3-7].

Сучасна пенсійна система України переживає глибоку кризу і має недоліки: дуже низький рівень пенсійного забезпечення та зрівнялівка в розмірах пенсій; майже повна відсутність диференціації розмірів пенсій; наявність необґрунтованих пільг і переваг у пенсійному забезпеченні окремих категорій громадян; заборгованість по виплаті пенсій; відсутність певної відповідності між трудовим внеском працівника і розміром його пенсії; не до кінця продуманий зв'язок між обов'язковими страховими внесками й майбутньою пенсією; високий відсоток відрахувань до пенсійного фонду й ухилення від сплати обов'язкових страхових внесків; виплати за рахунок страхових внесків окремих видів допомог; крупні адміністративні витрати на утримання пенсійної системи та ін.

Недосконалість діючої пенсійної системи пояснюється також наявністю значної кількості спеціальних законів, якими визначається підвищений розмір пенсій окремим категоріям громадян (державним службовцям, військовослужбовцям, працівникам правоохоронних органів, науковим працівникам та ін.). На стан пенсійного забезпечення громадян України негативно впливають демографічні процеси (зменшення чисельності працездатного населення внаслідок скорочення народжуваності); зменшення чисельності зайнятого населення; несприятливе співвідношення тривалості періоду окремих обов'язкових страхових