

страхування існують, але мають адміністративно- або цивільно-процесуальну природу.

В.О. БАБЕНКО, аспір., НЮАУ ім. Я. Мудрого

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА ОДНОРАЗОВЕ ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ

Правове регулювання звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків регулюється у трудовому законодавстві додатковими підставами розірвання трудового договору, а саме п. 1 ст. 41 КЗпП України. Метою закріплення в законі додаткових підстав розірвання трудового договору є підвищення відповідальності тих категорій працівників, чия трудова функція пов'язана з виконанням особливо відповідальної роботи.

Звільнення за пунктом 1 статті 41 КЗпП застосовується в разі одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства та 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.

Слід звернути увагу на те, що звільнити за цією підставою можна лише тих працівників, які прямо зазначені у диспозиції даної правової норми. При цьому необхідно пам'ятати, що за цією підставою можна звільняти лише керівників відокремлених структурних підрозділів. Підрозділ вважається відокремленим, якщо він діє на підставі статуту або положення і має свій рахунок у банку. Що ж стосується службових осіб відповідних органів, то за вказаною підставою не можна звільняти осіб, які прийняті на роботу, але їм у відповідному порядку не присвоєно персональне чи спеціальне звання. За цією підставою також не

можна звільняти і технічних працівників цих органів. Трудове законодавство не визначає, яке саме порушення можна вважати одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків. Це поняття оціночне. Одноразовим грубим порушенням трудових обов'язків варто вважати винні, протиправні дії (бездіяльність), які заподіяли (могли заподіяти) значну матеріальну чи моральну шкоду організації чи її працівникам. До грубого порушення трудових обов'язків доцільно віднести: порушення вимог щодо охорони праці, правил обліку матеріальних цінностей, викривлення даних звітності, перевищення службових повноважень, несвоєчасну виплату заробітної плати працівникам організації, незаконне звільнення працівника, кредиторська заборгованість за наявності коштів на валютних та інших рахунках тощо.

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

Керівника підприємства звільнює з роботи сам власник (у цивільно-правовому розумінні) чи орган, уповноважений управляти майном (це переважно стосується керівників підприємств та інших юридичних осіб, майно яких перебуває у державній чи комунальній власності). Якщо власником являється господарське товариство, кооператив чи інший подібний суб'єкт, вирішення питання про звільнення керівника підприємства може бути суттєво утруднено. Необхідно не лише просто скликати збори (учасників господарського товариства), а й додержати строки повідомлення про скликання зборів. Законом "Про господарські товариства" (ст.43, 61), наприклад, встановлені строки повідомлення тривалістю 45 і 30 днів. Вони мають імперативний характер і статутами змінюватися не можуть.

І насамкінець хотілось би зауважити, що звільнення за п.1 ст.41 КЗпП являється дисциплінарним стягненням і допускається з додержанням правил, встановлених для їх застосування.