

ВИЗНАЧЕННЯ ГРУБОГО ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ОBOB'ЯЗКІВ У РАЗІ ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА КОРУПЦІЙНЕ ПРАВОПОРУШЕННЯ

У статті ґрунтовно досліджені основні суттєві ознаки поняття «грубе порушення трудових обов'язків». Корупційне правопорушення розглянуто у світлі грубого порушення покладених на спеціального суб'єкта обов'язків. Підсумовуючи викладене, автор пропонує власне визначення поняття «грубе порушення трудових обов'язків».

Ключові слова: грубе порушення, трудові обов'язки, корупційне правопорушення, суттєві ознаки, трудовий договір, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. Кодексом законів про працю України передбачено, що однією з підстав припинення трудового договору (відповідно до п. 7¹ ч. 1 ст. 36) є набуття законної сили судовим рішенням, відповідно до якого працівника притягнуто до відповідальності за корупційне правопорушення, пов'язане з порушенням обмежень, передбачених Законом України «Про засади запобігання і протидії корупції». На наш погляд, будь-яке корупційне правопорушення можна перш за все віднести до грубого порушення покладених на спеціального суб'єкта обов'язків. Розповсюдженою є практика судових рішень, в яких одне й те ж діяння за певних обставин визнається і як грубе порушення трудових обов'язків. Такого працівника можна звільнити також і за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, яким передбачено розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в разі одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, його заступниками, а також службовими особами органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовими особами центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами. Проте чинне законодавство про працю, активно використовуючи термін «грубе порушення трудових обов'язків», нормативно закріпленої його дефініції не містить. Тільки п. 27 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9 [1] містить припис, що, вирішуючи питання про те, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд має виходити з а) характеру проступку, б) обставин, за яких його вчинено, в) яку завдано ним (могло бути завдано) шкоду.

Мета статті полягає у ґрунтовному дослідженні та узагальненні основних суттєвих ознак поняття

«грубе порушення трудових обов'язків», що сприятиме змістовності визначення зазначеної категорії.

Аналіз останніх досліджень. Дослідження поняття «грубе порушення трудових обов'язків» як одного з ключових у системі оціночних понять знайшло своє відображення у працях таких науковців, як: О. А. Абрамова, О. Т. Барабаш, Н. М. Вапнярчук, Л. Ю. Величко, В. С. Венедіктов, В. В. Голобородько, В. М. Горшеньов, К. М. Гусов, С. І. Кожушко, О. О. Кравченко, О. Е. Лейст, О. С. Пашков, С. В. Подкопаєв, Ю. М. Полетаєв, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, К. В. Радіонова, В. М. Смирнов, Л. О. Сироватська, А. Є. Шевченко, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін.

Виклад основного матеріалу. «Визначення є формою існування понять. З їх допомогою юридична наука досягає понятійної точності», – наголошує О. Ф. Черданцев [2, с. 48]. Наявність правових дефініцій загалом і подальше їх легальне закріплення (з лат. *definitio* – «стисле логічне визначення, яке містить найістотніші ознаки означуваного поняття» [3, с. 301]) вважається однією з ознак законодавчої техніки. Доцільність юридичних дефініцій полягає у сприянні ефективній реалізації правових приписів, забезпеченні реалізації принципів правової визначеності, стабільності правової системи. Принцип визначеності, точності, однозначності правової норми є гарантією міцного правопорядку, оскільки, коли кожному члену суспільства зрозумілі його права та обов'язки, він має певну свободу дій та рішень у межах правового простору.

Погодимось із Ю. А. Ушаковою, за словами якої «...визначити поняття – означає виокремити, підкреслити найістотніші ознаки, що є характерними для усіх без винятку ситуацій, тієї сутності, яку ми мислимо визначити. Виняткові ознаки не мають визначатись у дефініції. Формулювання легального поняття є складним завданням. Можна дуже чітко уявляти те, що ми мислимо під даним поняттям, а сама дефініція буде невдалою. Набагато простіше

описати певний інститут права, ніж дати йому універсальну дефініцію» [4, с. 26–27]. При цьому правий В. Б. Дресвянкін, на думку якого хоча визначення вказує на найбільш загальні суттєві ознаки і не дає абсолютного уявлення про предмет, який піддається визначенню, однак воно має попереджувати змішування різних понять, забезпечувати логічність мислення, повинно «дозволяти відрізнити... предмет, що нас цікавить, уточнювати значення вже введеного в науку терміна та ін.» [5, с. 64].

Перш ніж сформулювати дефініцію категорії «грубе порушення трудових обов'язків», виокремимо й коротко охарактеризуємо суттєві ознаки цього явища, як-от:

1. Завдана або могла бути завдана значна матеріальна чи моральна шкода правам та інтересам працівників, роботодавця або держави.

У юридичній науці загальноприйнятим є розуміння шкоди як сукупності негативних наслідків правопорушення. На нашу думку, будь-яке порушення права завдає тієї або іншої шкоди суспільним відносинам. Без шкоди немає й правопорушення. Поряд із цим шкода є також соціальним явищем, тобто «...результатом посягання на суспільні відносини, наслідком порушення охоронюваних законом прав та інтересів держави, організації чи громадянина» [6, с. 5]. Регламентация законодавцем будь-якої дії чи бездіяльності як правопорушення фактично означає визнання його суспільно небезпечним. Немає в реальній дійсності таких вчинків, які не завдавали б шкоди суспільним відносинам. «Інакше, – зазначає В. Є. Севрюгін, – існування правопорушення у державному та суспільному житті не викликало б ніякого занепокоєння в суспільстві щодо нормальних умов свого існування і, відповідно, держава не потребувала б розвинутої системи правоохоронних інститутів. Саме наявність у правотворчому механізмі правопорушення є ознакою суспільної шкоди, диктує необхідність появи правових заборон» [7, с. 17]. М. С. Малєїн вважає, що соціальна суть шкоди виражається в сукупності негативних наслідків правопорушення, що становлять: а) порушення правопорядку, б) дезорганізацію суспільних відносин і приниження, в) знищення якого-небудь добра, цінності, суб'єктивного права, г) обмеження користування ними, д) перешкоджання свободі поведінки інших суб'єктів наперекір закону [8, с. 8]. У даному випадку йдеться про поєднання соціального і правового аспектів, адже кожне порушення соціальних норм негативно впливає на суспільні відносини, тобто заподіює соціальну шкоду. Як наслідок, протиправні дії порушують одночасно і норми об'єктивного права, і суб'єктивні права особи.

У результаті грубого порушення трудових обов'язків, як і будь-якої іншої протиправної поведінки працівника, завдається чи може бути заподіяна шкода (як матеріальна, так і моральна). Однак ця шкода є значною за обсягом. Як грубі порушення можуть фігурувати: фінансові чи податкові порушення; нераціональне розпорядження майном; заподіяння організації значних матеріальних збитків та ін.

2. Є оціночним поняттям.

Поняття «грубе порушення» має оціночний характер, а значить, породжує складності для правозастосувачів, про що свідчить судова практика. «Ці складності, – переконує С. М. Черноус, – обумовлені специфічними логіко-юридичними властивостями оціночних понять права і полягають у проблемах їх конкретизації, тлумачення, створення і застосування норм, що їх містять» [9, с. 3]. Справді, наявність у правовій нормі оціночних понять надає суб'єкту правозастосування можливість вирішити ту чи іншу ситуацію, почасти керуючись власним розсудом. Однак різний рівень правосвідомості осіб, які застосовують закон, так само як і можливість прояву зловживання наданим їм правом, зумовлюють необхідність вирішення питання про межі такого розсуду, при порушенні яких заінтересований суб'єкт мав би шанс домогтися скасування прийнятого рішення. Разом з тим і прогальність права, і використання оціночних понять є «винятками» з правил нормотворчої техніки, одна з причин існування яких криється у неможливості (у тому числі суб'єктивного порядку) передбачити зміну відносин, для регулювання яких приймається нормативний акт. Але при формулюванні оціночних понять ця неможливість визнається законодавцем об'єктивною реальністю, внаслідок чого робиться спроба охопити підходящі випадки невизначеним або частково визначеним формулюванням.

3. Суб'єкт вчинення – спеціальні категорії працівників, визначені законодавством.

Чинне законодавство про працю України (п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП [10]) суб'єктами вчинення одноразового грубого порушення трудових обов'язків називає керівника підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступників, головного бухгалтера підприємства, установи, організації, його заступників, службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службових осіб центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю та контролю за цінами. Проект Трудового кодексу України (реєстра-

ційний №2902, текст законопроекту від 27 серпня 2013 р.) [11] у ст. 101 зафіксував такий же підхід, закріпивши, що трудовий договір може бути розірвано за ініціативою роботодавця у разі одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи (філії, представництва, відділення чи іншого відокремленого підрозділу), його заступником, головним інженером, головним бухгалтером, його заступником, а також посадовими особами митної служби України та державної податкової служби, яким присвоєно персональні звання, і посадовими особами державної контрольно-ревізійної служби та державного контролю за цінами.

4. Є дисциплінарним проступком.

Дисциплінарним проступком є винне, протиправне, але таке, що виключає кримінальну відповідальність, невиконання трудових обов'язків, нездійснення або перевищення повноважень, що забезпечують процес праці, особою, яка перебуває у трудових правовідносинах з конкретною організацією.

Проаналізувавши різні підходи як науковців, так і законотворців до визначення поняття «дисциплінарний проступок», В. С. Ковригін виокремив такі основні ознаки цього правового явища: а) суб'єктом цього проступку може бути виключно працівник, який знаходиться у трудових правовідносинах з конкретним роботодавцем; б) він має місце у випадку порушення працюючим своїх трудових обов'язків, окреслених трудовим законодавством, колективним і трудовим договорами; в) його формами можуть бути невиконання, неналежне виконання трудових обов'язків і перевищення повноважень; г) порушення трудових обов'язків має протиправний характер; д) має місце у разі вчинення виключно винних діянь; е) за вчинення цього проступку трудовим законодавством передбачено застосування дисциплінарного стягнення [12, с. 108]. Усім названим характеристикам грубе порушення трудових обов'язків відповідає, а значить, є дисциплінарним проступком.

5. Може потягнути звільнення працівника з ініціативи роботодавця.

Порушення працівником своїх трудових обов'язків тягне за собою юридичну відповідаль-

ність. «Відповідальність, – вважали О. С. Іоффе й М. Д. Шаргородський, – повинна виражатися у певних негативних наслідках для правопорушника в порівнянні з тим станом, в якому він перебував до вчинення правопорушення» [13, с. 70]. За своїм безпосереднім вираженням юридична відповідальність – це певне ущемлення, яке полягає в тому, що для правопорушника настають негативні наслідки – позбавлення особистого, майнового чи організаційного характеру. С. М. Братусь формулює концепцію сутності юридичної відповідальності як реалізацію санкцій юридичної норми. Тобто юридична відповідальність – це той самий обов'язок, але виконуваний примусово, якщо особа (громадянин чи організація), на якій цей обов'язок лежить, не виконує його добровільно [14, с. 87].

На підставі ст. 147 КЗпП України за порушення трудової дисципліни до працівника роботодавцем може бути застосований тільки один із таких заходів стягнення: а) догана; б) звільнення. У випадку вчинення працівником грубого порушення трудових обов'язків, виходячи із того, що останній завдається або може бути завдана значна матеріальна чи моральна шкода правам та інтересам працівників, роботодавця або держави, у ст. 41 Кодексу йдеться про можливість застосування трудо-правової санкції у вигляді звільнення з роботи.

При цьому категорія «звільнення працівника» є подібною за змістом та обсягом правовій конструкції «розірвання трудового договору». В. М. Толкунова щодо цього робить висновок: оскільки припинення трудового договору і звільнення мають єдине підґрунтя й порядок, вони є синонімами, але припинення стосується трудового договору, а звільнення – працівника [15, с. 126–127].

Висновки. Отже, грубе порушення трудових обов'язків – це протиправна поведінка визначених законодавством категорій працівників, у результаті якої іншим працівникам підприємства, установи, організації, роботодавцю або державі завдана або могла бути завдана значна матеріальна чи моральна шкода і яка може викликати застосування у встановленому порядку щодо винної особи дисциплінарного стягнення, у тому числі й у вигляді звільнення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верхов. Суду України від 06.11.1992 №9 // Бюл. законодавства і юрид. практики України. – 2006. – №2.
2. Черданцев А. Ф. Логико-языковые феномены в юриспруденции : монография / А. Ф. Черданцев. – М. : Норма : ИНФРА-М, 2012. – 320 с.
3. Апт Л. Ф. Правовые дефиниции в законодательстве / Л. Ф. Апт // Проблемы юридической техники : сб. ст. / под ред. В. М. Баранова. – Н. Новгород, 2000. – С. 301–315.

4. Ушакова Ю. А. Поняття, зміст та форми права власності : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.03 / Ю. А. Ушакова ; Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2011. – 224 с.
5. Дресвянкін В. Б. Пробелы в российском трудовом праве : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. Б. Дресвянкін ; Перм. гос. ун-т. – Пермь, 2001. – 163 с.
6. Малейн Н. С. Возмещение вреда, причиненного личности : монография / Н. С. Малейн. – М. : Юрид. лит., 1965. – 228 с.
7. Севрюгин В. Е. Понятие правонарушения по административному законодательству : монография / В. Е. Севрюгин. – М. : Госюриздат, 1988. – 216 с.
8. Малейн Н. С. Правонарушение: понятие, причины, ответственность : монография / Н. С. Малейн. – М. : Юрид. лит., 1985. – 192 с.
9. Черноус С. М. Оціночні поняття у трудовому праві України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / С. М. Черноус ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2008. – 212 с.
10. Кодекс законів про працю України : затв. Законом УРСР від 10.12.1971 № 322-VIII // Відом. Верхов. Ради УРСР. – 1971. – № 50 (Додаток). – Ст. 375.
11. Проект Трудового кодексу України [Електронний ресурс] : (реєстр. № 2902, текст законопроекту від 27.08.2013). – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
12. Ковригін В. С. Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 / В. С. Ковригін ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 2012. – 221 с.
13. Иоффе О. С. Вопросы теории права : монография / О. С. Иоффе, М. Д. Шаргородский. – М. : Юрид. лит., 1961. – 421 с.
14. Братусь С. Н. Юридическая ответственность и законность : монография / С. Н. Братусь. – М. : Юрид. лит., 1976. – 311 с.
15. Толкунова В. Н. Трудовое право : курс лекций / В. Н. Толкунова. – М. : Проспект, 2004. – 651 с.

REFERENCES

1. Pro praktyku rozghliadu sudamy trudovykh sporiv: postan. Plenumu Verkhov. Sudu Ukrainy vid 06.11.1992 No. 9 (On the Practice of Courts of Labor Disputes), *Biul. zak-va i yuryd. praktyky Ukrainy*, 2006, No. 2.
2. Cherdantsev A. F. *Logiko-yazykovyye fenomeny v yurisprudentsii* (Logical-Linguistic Phenomena in Law) monogr., A. F. Cherdantsev, M., Norma, INFRA-M, 2012, p. 320.
3. Apt L. F. *Pravovyye definitsii v zakonodatelstve* (Legal Definition in the Legislation), L. F. Apt, *Problemyi yuridicheskoy tehniki*: sb. st., pod red. V. M. Baranova, Nizhniy Novgorod, 2000, pp. 301–315.
4. Ushakova Yu. A. *Poniattia, zmist ta formy prava vlasnosti* (Concept, Content and form of Ownership), dys. ... kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.03, Yu. A. Ushakova, Lvivskiyi nats. un-t im. Ivana Franka, Lviv, 2011, p. 224.
5. Dresvyankin V. B. *Probelyi v rossiyskom trudovom prave* (Gaps in the Russian Labor Law), dis. ... kand. yurid. nauk: spets. 12.00.05, V. B. Dresvyankin, Permskiy gos. un-t., Perm, 2001, p. 163.
6. Malein N. S. *Vozmeschenie vreda, prichinennogo lichnosti* (Compensation for Damage Caused to the Person), monogr., N. S. Malein, M., Yurid. lit., 1965, p. 228.
7. Sevryugin V. E. *Ponyatie pravonarusheniya po administrativnomu zakonodatelstvu* (The Concept of an Offense Under Administrative Law) monogr., V. E. Sevryugin, M., Gosyurizdat, 1988, p. 216.
8. Malein N. S. *Pravonarushenie: ponyatie, prichinyi, otvetstvennost* (Offence: Concept, the Reasons, the Responsibility) monogr., N. S. Malein.
9. Chernous S. M. *Otsnochni poniattia u trudovomu pravi Ukrainy* (Evaluation Concept in Labor Law Ukraine), dys. ... kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.05, S. M. Chernous, Kyivskiyi nats. un-t im. Tarasa Shevchenka, K., 2008, p. 212.
10. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: zatv. Zakonom URSR vid 10.12.1971 No. 322-VIII (The Labor Code of Ukraine), *Vidom. Verkhov. Rady URSR*, 1971, No. 50 (Dodatok), St. 375.
11. *Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy (reiestr. No. 2902, tekst zakonoprojektu vid 27.08.2013)* (The Draft Labour Code of Ukraine (Reg. № 2902, Draft Text on 8/27/2013) [Elektronnyi resurs], Rezhym dostupu: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=46746.
12. Kovryhin V. S. *Dystsyplynarna vidpovidalnist u trudovomu pravi* (Disciplinary Liability in Labor Law), dys. ... kand. yuryd. nauk: spets. 12.00.05, V. S. Kovryhin, Kyivskiyi nats. un-t im. Tarasa Shevchenka, K., 2012, p. 221.
13. Ioffe O. S. *Voprosy teorii prava* (Problems in the Theory of Law), monogr., O. S. Ioffe, M. D. Shargorodskiy, M., Yurid. lit., 1961, p. 421.

14. Bratus S. N. *Yuridicheskaya otvetstvennost i zakonnost* (Legal Responsibility and Legitimacy), monogr., S. N. Bratus, M., Yurid. lit., 1976, p. 311.
15. Tolkunova V. N. *Trudovoe pravo* (Labour Law), kurs lektsiy, V. N. Tolkunova, M., Prospekt, 2004, p. 651.

К. О. КУЗЬМИНА

соискатель НИИ правового обеспечения инновационного развития НАПрН Украины

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ГРУБОГО НАРУШЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ В СЛУЧАЕ УВОЛЬНЕНИЯ ЗА КОРРУПЦИОННОЕ ПРАВОНАРУШЕНИЕ

В статье обстоятельно исследованы основные существенные признаки понятия «грубое нарушение трудовых обязанностей». Коррупционное правонарушение рассмотрено в свете грубого нарушения возложенных на специального субъекта обязанностей. Подытоживая изложенное, автор предлагает собственное определение понятия «грубое нарушение трудовых обязанностей».

Ключевые слова: грубое нарушение, трудовые обязанности, коррупционное правонарушение, существенные признаки, трудовой договор, работник, работодатель.

K. O. KUZMINA

Applicant of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine

THE DEFINITION OF THE OUTRAGE OF EMPLOYMENT DUTIES IN THE CASE OF DISMISSAL FOR CORRUPTION OFFENSES

Problem setting. In our opinion any corruption offense can primarily be attributed to the outrage of employment duties. The legislation on labour actively uses the term «outrage of employment duties», but does not contain its statutory definition.

The **purpose** of the article is a thorough study and synthesis of the main essential features of the concept of «outrage of employment duties» that will contribute to the meaningfulness of the definition of this category.

Analysis of recent research. The study of the concept of «outrage of employment duties» is reflected in the writings of scholars such as: O. A. Abramova, O. T. Barabash, N. M. Vapnerchuk, L. Y. Velichko, V. S. Venediktov, V. V. Goloborodko, V. M. Gorshenev, K. M. Gusov, S. I. Kozhushko, O. O. Kravchenko, O. E. Leist, O. S. Pashkov, S. V. Podkopaev, Y. M. Poletaev, S. M. Prilipko, A. I. Procevsij, K. V. Radionova, V. M. Smirnov, L. A. Syrovatska, A. E. Shevchenko, G. I. Chanysheva, O. M. Yaroshenko, etc.

Article's main body. Before we formulate the definition of the category «outrage of employment duties», highlight and briefly describe the essential features of this phenomenon, such as:

1. Caused or could have caused significant material or moral damage to the rights and interests of workers, the employer or the state.
2. It's an evaluative concept.
3. The perpetrator of special categories of workers defined by law.
4. It is a disciplinary offence.
5. May result in the dismissal of an employee by the employer.

Conclusions and prospects for the development. Therefore, the outrage of employment duties is wrongful conduct of legally defined categories of employees, which resulted in some workers of the enterprise, institution, organization, employer, or the state suffered or likely to be affected by significant material or moral harm, and which may cause the application in the prescribed manner in respect of the perpetrator to disciplinary sanctions, including in the form of dismissal.

Key words: the outrage, employee duties, corruption offense, the essential features, labour contract, employee, employer.

Кузьміна К. О. Визначення грубого порушення трудових обов'язків у разі звільнення за корупційне правопорушення [Електронний ресурс] / К. О. Кузьміна // Право та інноваційне суспільство : електрон. наук. вид. – 2015. – № 1 (4). – Режим доступу: <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/Kuzmina.pdf>.