

# РОЗДІЛ 1 АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВОГО СТАТУСУ ЛЮДИНИ І ГРОМАДЯНИНА

УДК 347.91/.95:349.2]-047.37

## ОКРЕМІ АСПЕКТИ ДОСЛІДЖЕННЯ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ У СПРАВАХ ПРО ЗВІЛЬНЕННЯ ЗА СТАТТЕЮ 41 КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ

### SPECIFIC ASPECTS OF THE JUDICIAL PRACTICE IN DISCLAIMERS RESEARCH UNDER ARTICLE 41 OF THE LABOR CODE

**Валецька О.В.,**

*кандидат юридичних наук, доцент,*

*доцент кафедри історії та теорії держави і права*

*Чорноморського національного університету імені Петра Могили*

Стаття присвячена дослідженню судової практики у справах про звільнення особливої категорії працівників на підставах, передбачених ст. 41 Кодексу законів про працю (дисциплінарних звільнень). Серед причин звернення до суду по захист трудових прав питання неправомірного накладення дисциплінарних стягнень, зокрема і звільнення, посідає провідне місце. Дослідження проведено на основі аналізу рішень Верховного Суду України й апеляційного суду Миколаївської області.

**Ключові слова:** дисциплінарне звільнення, судова практика, окремі категорії працівників, дисциплінарний проступок, стягнення, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця.

Реалізуючи своє право на захист прав і законних інтересів у трудових відносинах, працівники все частіше звертаються до суду, що свідчить, з одного боку, про підвищення правової культури найманих працівників, а з другого боку, про численні порушення трудового законодавства роботодавцями. Судова практика посідає особливе місце в системі джерел трудового права, що визнається більшістю науковців у сфері трудового

права, однак визначення цього місця в ієрархії нормативно-правових актів дотепер викликає дискусію. Основним каменем спотикання є підхід до існування в законодавстві України судового прецеденту як особливого джерела права, зокрема й трудового. На відміну від позицій теоретиків, юристи-практики більш одностайні в цьому питанні й активно використовують у своїй діяльності судову практику під час вирішення трудових спо-

рів. Тому розвиток теорії трудового права і вдосконалення правозастосовчої практики потребують ґрунтовних досліджень правових норм усіх інститутів трудового права, але дослідження підстав і порядку накладення дисциплінарних стягнень (а саме – дисциплінарних звільнень) інституту трудової дисципліни набуває особливого значення, оскільки серед причин звернення до суду по захист трудових прав питання неправомірного накладення дисциплінарних стягнень, зокрема і звільнення, посідає провідне місце поряд зі спорами у сфері оплати праці та притягнення до матеріальної відповідальності. Дослідження зазначеної теми знайшло відображення в працях таких науковців: О. Процевський, І. Іоннікова, Ю. Пилипенко, В. Венедіктов, В. Ковригін. Однак, незважаючи на наукові та практичні дослідження, тема не втратила своєї актуальності.

Ст. 41 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) України визначено додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов. Така підвищена відповідальність працівників обумовлена тим, що вони перебувають в особливому правовому стані та виконують специфічні функції, не властиві іншим категоріям працівників; їхні дії чи бездіяльність можуть призвести до порушення конституційних прав і свобод громадян, завдати значної шкоди суспільним відносинам і авторитету як самої держави, так і суб'єктів господарювання [1].

**Метою статті** є дослідження окремих аспектів судової практики в справах про звільнення працівників за ст. 41 КЗпП (дисциплінарних звільнень). У статті ми обмежимо предмет дослідження рішеннями апеляційного суду

однієї області та рішеннями Верховного Суду України.

Згідно зі ст. 55 Конституції України, права і свободи людини та громадянина захищаються судом; кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових чи службових осіб [2]. О. Процевський переконливо доводить, що судова гілка влади має унікальну можливість у своїй правозастосовчій діяльності встановлювати гармонію між приписами права і практикою їх застосування відповідно до потреб громадянського суспільства [3, с. 69]. Звернення по захист до суду має свої переваги: лише в суді працівник може цілком відновити свої порушені права; судовий розгляд має великий виховний характер і громадський вплив; він дозволяє виявити й інші порушення прав працівників, на які суд зобов'язаний реагувати шляхом постановлення окремої ухвали, направлення до контролюючих органів [4, с. 75]. Характеризуючи виконання судами своєї конституційної функції здійснення правосуддя, варто зазначити, що вони провадять тлумачення і використання джерел трудового права, що дозволяє їм здійснювати судовий нагляд у цій сфері [5, с. 179].

І. Іоннікова в дисертації, присвяченій правовому регулюванню розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, пропонує класифікувати підстави розірвання, а за основу класифікації взяти критерії, які унеможливають залишення працівника на роботі: виробнича потреба; юридичні події, що не залежать від волі працівника; винні протиправні дії суб'єкта трудових правовідносин [6, с. 11]. Серед винних дій праців-

ника необхідно виокремити дисциплінарний проступок.

Дисциплінарне звільнення – крайній захід дисциплінарного впливу. Його застосовують лише тоді, коли інші заходи вичерпані й не дали позитивного результату. Звільнення – це дисциплінарне стягнення, що призводить не тільки до негативних моральних, а й також до відчутних матеріальних наслідків. Такий захід вживається до працівників як за одиничні факти грубого порушення трудової дисципліни, так і за менш грубі, але такі, що вчиняються систематично [7, с. 155].

Відповідно до п. 22 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р., до дисциплінарних стягнень відносяться звільнення за п. 3 (систематичне невиконання працівником без поважних причин трудових обов'язків), п. 4 (прогул), п. 7 (поява на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння), п. 8 (вчинення за місцем роботи розкрадання майна власника) ст. 40 і п. 1 (одноразове грубе порушення трудових обов'язків спеціальними суб'єктами) ст. 41 КЗпП України [8].

Пізніше цей перелік був розширений. 1 грудня 1997 р. судова колегія із цивільних справ Верховного Суду України зазначила, що підставами для звільнення працівника згідно з п. п. 3, 4, 7, 8 ст. 40 і п. п. 1, 2, 3 ст. 41 КЗпП є його відповідні винні дії, вчинення яких передувало виданню наказу (розпорядження) про припинення трудового договору [9]. Однак до чинного КЗпП були внесені зміни, які розширили перелік підстав, зокрема, п. п. 10, 11 ч. 1. ст 40, п. 4 ст. 4, які не є дисциплінарними звільненнями, і п. 5

ст. 4 стосовно якого позиція теоретиків і практиків не є однозначною.

Із 2010 р. рішення Верховного Суду України, ухвалені за результатами розгляду заяв про перегляд судового рішення на підставах, передбачених п. 1 ч. 1 ст. 355 Цивільного процесуального кодексу (далі – ЦПК) України, узагальнюються, і висновки Верховного Суду опубліковуються на офіційному веб-сайті. Аналіз таких висновків дозволяє охарактеризувати правову позицію Верховного Суду України щодо окремих підстав дисциплінарних звільнень за ст. 41 КЗпП.

По-перше, Верховний Суд чітко визначив, що, згідно з п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, підстави, передбачені контрактом, є самостійними підставами припинення трудового договору, а його розірвання через підстави, передбачені контрактом, які не містять ознак дисциплінарного порушення, не є дисциплінарним стягненням, а тому положення ст. 149 КЗпП України на спірні правовідносини не поширюється (постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 22 лютого 2017 р. в справі № 6–86цс17) [1].

По-друге, згідно з п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний, зокрема, у разі одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення й іншого відокремленого підрозділу). Відповідно до ч. 1 ст. 235 зазначеного Кодексу, у разі звільнення без законної підстави або незаконного переведення на іншу роботу працівник повинен бути поновлений на попередній роботі органом, який розгля-

дає трудовий спір. Закон не наділяє орган, який розглядає трудовий спір, повноваженнями на обрання іншого способу захисту трудових прав, ніж зазначені в ч. 1 ст. 235 та ст. 240 КЗпП України, тому, з'ясувавши, що звільнення позивача відбулось із порушенням визначеного законом порядку, суд зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі (постанова судових палат у цивільних і адміністративних справах Верховного Суду України від 21 травня 2014 р. в справі № 6–33цс14) [1].

По-третє, під час розгляду справи про поновлення на роботі працівника, звільненого за п. 2 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, суду, крім іншого, необхідно з'ясувати: чи становить виконання операцій, що пов'язані з безпосереднім обслуговуванням цінностей, основний зміст трудових обов'язків позивача; чи має виконання ним зазначених дій відповідальний, підзвітний характер із наявністю обліку, контролю за рухом і зберіганням цінностей. Правовий аналіз п. 2 ч. 1 ст. 41 зазначеного Кодексу дає підстави для висновку про те, що ця норма матеріального права не передбачає наявності обвинувального вироку суду як обов'язкової умови для звільнення працівника на викладеній у ній підставі; звільнення через втрату довіри може вважатися обґрунтованим, якщо працівник, що безпосередньо обслуговує грошові або товарні цінності (приймає, зберігає, транспортує, розподіляє тощо), вчинив умисно або необережно такі дії, які дають власнику чи уповноваженому ним органу підстави для втрати до нього довіри (зокрема, порушення правил проведення операцій із матеріальними цінностями) [1].

По-четверте, згідно з п. 3 ст. 41 КЗпП України, вчинення працівни-

ком, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного із продовженням даної роботи, є підставою для розірвання трудового договору із працівником. Аморальним проступком є винне діяння такого працівника, що суперечить загальноприйнятим нормам і правилам, порушує моральні устої суспільства, моральні цінності, які склалися в суспільстві, і суперечить змісту трудової функції, тим самим дискредитуючи службово-виховні, посадові повноваження відповідного кола осіб. Зокрема, аморальними проступками треба вважати появу в громадських місцях у нетверезому стані, нецензурну лайку, бійку, поведінку, що принижує людську гідність тощо. Аналіз положень п. 3 ст. 41 КЗпП України та Закону України від 23 травня 1991 р. № 1060–ХІІ «Про освіту» дає підстави для висновку про те, що працівники, які виконують виховну функцію, – вчитель, педагог, вихователь – зобов'язані бути людьми високих моральних переконань і бездоганної поведінки. Отже, якщо педагог недостойною поведінкою скомпрометував себе перед учнями, іншими особами, порушив моральні норми, через що втратив авторитет, дискредитував себе як вихователь, він може бути звільнений із роботи за п. 3 ст. 41 КЗпП України (постанова Судової палати у цивільних справах Верховного Суду України від 11 лютого 2015 р. у справі № 6–248цс14). Звільнення працівника, який виконує виховні функції та який вчинив аморальний проступок, допускається за наявності двох умов: 1) аморальний проступок повинен бути підтверджений фактами; 2) вчинення проступку несумісне із продовженням роботи, що має виховну функцію. Таке звільнення допускається за вчинення амо-

рального проступку як під час виконання трудових обов'язків, так і не пов'язаного з ними (вчинення такого проступку в громадських місцях або в побуті) (постанова Судової палати в цивільних справах Верховного Суду України від 22 березня 2017 р. у справі № 6–3135цс16) [1].

На підставі рішень Апеляційного суду Миколаївської області в справах щодо поновлення на роботі працівників, звільнених на визначених підставах впродовж 2016 р., можна визначити основні проблеми застосування норм КЗпП під час накладення такого дисциплінарного стягнення, як звільнення.

У справі № 473/272/16-ц від 4 липня 2016 р. за позовом ОСОБИ\_2 до Українського державного підприємства поштового зв'язку «Укрпошта» про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та компенсацію моральної шкоди було з'ясовано, що начальник ВОПАРК Миколаївської дирекції УДППЗ «Укрпошта» виявив факт примушення та застосування тиску ОСОБИ\_2 на трудовий колектив до написання заяв про надання відпустки без збереження заробітної плати, що було відображено в службовій записці від 25 грудня 2015 р. З огляду на вищенаведені мотиви, а саме, доведеність факту вчинення позивачем одноразового грубого порушення трудових обов'язків, рішення суду, згідно з п. 4 ч. 1 ст. 309 ЦПК, підлягає скасуванню з ухваленням нового рішення про відмову в задоволенні позову про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та компенсації моральної шкоди [10].

Справа № 490/9707/14-ц від 1 грудня 2016 р. ОСОБИ\_3 до під-

приємства комунальної власності області «Фармація» про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. У зв'язку з виявленою 19 березня 2014 р. нестачею з боку іншого фармацевта аптечного пункту, 28 квітня 2014 р. позивачку було звільнено з посади через втрату довіри на підставі п. 2 ст. 41 КЗпП. Водночас судом встановлено, що саме халатні дії ОСОБИ\_7 (іншого фармацевта) спричинили недостачу, яка була виявлена за станом на 19 березня 2014 р. Під час виявлення недостачі 28 квітня 2014 р. письмові пояснення до звільнення від ОСОБИ\_3 й ОСОБИ\_7 не були відібрані. Керівництвом в останньому випадку не з'ясовано, хто саме із вказаних осіб чи вони спільно допустили виявлену недостачу, які конкретні порушення були допущені кожною з них, не доведена вина, зокрема й ОСОБИ\_3, у цих порушеннях. За таких обставин, з огляду на те, що керівництвом в останньому випадку не з'ясовано, хто саме із вказаних осіб чи вони спільно допустили виявлену недостачу, суд першої інстанції дійшов висновку, що вина ОСОБИ\_3 в цих порушеннях відсутня, а сам факт нестачі грошових коштів без доведеності вини працівника не може бути достатньою підставою для недовіри та звільнення позивачки з роботи за п. 2 ст. 41 КЗпП України. Отже, враховуючи, що звільнення позивачки за п. 2 ст. 41 КЗпП України не можна вважати законним, її треба поновити на роботі на посаді завідувача аптечного пункту № 3 міжлікарняної аптеки № 110 – філії підприємства комунальної власності області «Фармація» із 28 квітня 2014 р. [10].

Справа № 490/9576/15-ц від 3 лютого 2016 р. за позовом ОСОБИ\_6 до Регіональної Тор-

гово-промислової палати Миколаївської області про визнання частково недійсним рішення позачергових загальних зборів і поновлення на роботі. У вересні 2015 р. ОСОБА\_8 пред'явила в інтересах ОСОБИ\_7 позов до Регіональної Торгово-промислової палати Миколаївської області про визнання незаконними та скасування наказів.

Закон «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо захисту прав інвесторів» від 13 травня 2014 р. № 1255-У11, яким ч. 1 ст. 40 КЗпП доповнено п. 5 про розірвання трудового договору у зв'язку із припиненням повноважень посадових осіб, набрав чинності 1 червня 2014 р. Отже, такої правової підстави на час розірвання з ОСОБОЮ\_6 трудового договору не існувало, а тому її звільнення за п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП, зважаючи на положення ст. 58 Конституції (закони й інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі, крім випадків, коли вони пом'якшують або скасовують відповідальність особи), не може вважатись законним. Апеляційну скаргу ОСОБИ\_3 в інтересах ОСОБИ\_6 задовольнити частково [10].

Отже, проведене дослідження дозволяє зробити такі висновки. По-перше, судова практика відіграє значну роль не тільки в правозастосовчій практиці, але й у вдосконаленні та реформуванні трудового законодавства. По-друге, під час здійснення правосуддя суди захищають гарантовані Конституцією та трудовим законодавством права й інтереси найманих працівників і роботодавців у нових соціально-економічних умовах. По-третє, рішення Верховного Суду України, ухвалені за результатами розгляду заяв про перегляд судового рішення на підставах, передбачених п. 1 ч. 1 ст. 355 ЦПК України, фактично закладають підвалини для формування в нашій державі нової форми джерел – судового прецеденту, оскільки не лише тлумачать окремі законодавчі норми у сфері трудового права, але в окремих випадках такі норми створюють, заповнюючи прогалини в трудовому праві. По-четверте, особливого значення набувають судові рішення в справах про дисциплінарні звільнення окремих категорій працівників (ст. 41), тим самим реалізують принцип стабільності трудових відносин і захист від необґрунтованого звільнення.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Правові висновки Верховного Суду України // Офіційний веб-сайт Верховного Суду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/\(documents\)](http://www.scourt.gov.ua/clients/vsu/vsu.nsf/(documents))
2. Конституція України, ухвалена на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.
3. Процевський О. Окремі питання захисту права на заробітну плату в судовому порядку / О. Процевський // Право України. – 2008. – № 2. – С. 64–67.
4. Осіпов А. Захист прав працівника при порушенні строків виплати заробітної плати / А. Осіпов // Юридична Україна. – 2003. – № 9. – С. 75–77.
5. Костюк В. Джерела трудового права України : дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / В. Костюк ; Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – Київ, 2000. – 160 с.
6. Іоннікова І. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : спец. 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / І. Іоннікова ; Інститут держави і права імені В.М. Корецького НАН України. – Харків, 2004. – 19 с.

7. Ковригін В. Звільнення як вид дисциплінарного стягнення / В. Ковригін // Вісник Одеського національного університету. – 10.05.2011 р. – Т. 16. – Вип. 9 : Правознавство. – С. 153–157.

8. Про практику розгляду судами трудових спорів : постанова Пленуму Верховного Суду України від 6 листопада 1992 р. № 9 : станом на 27 вересня 2017 р. // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : // <http://zakon4.rada.gov.ua>.

9. Правові позиції, висловлені судовою колегією в цивільних справах Верховного Суду України в зв'язку з аналізом причин перегляду судових рішень у цивільних справах у 1996 р. : Узагальнення судової практики Верховного суду України від 1 грудня 1997 р. : станом на 27 вересня 2017 р. // Офіційний веб-сайт Верховної Ради України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua>.

10. Апеляційний суд Миколаївський області. Електронний суд. Єдиний державний реєстр судових рішень : станом на 27 вересня 2017 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.reyestr.court.gov.ua>.

---

Стаття посвячена дослідженню судової практики в справах об увільненні особою категорії працівників на підставі, передбачених ст. 41 Кодексу законів о труде (дисциплінарні увільнення). Серед причин звернення в суд за захистом трудових прав питання неправомірного накладення дисциплінарних стягнень, в тому числі і увільнення, займають провідне місце. Дослідження проведено на основі аналізу рішень Верховного Суду України і апеляційного суду Миколаївської області.

**Ключевые слова:** дисциплінарне увільнення, судової практики, окремі категорії працівників, дисциплінарний проступок, стягнення, розірвання трудового договору по ініціативі роботодавця.

The article deals with the study of judicial practice in the cases of dismissing a special category of workers on the grounds provided by Art. 41 Labor Code (disciplinary dismissals). The issue of unlawful imposition of disciplinary penalties, including dismissal, occupies a leading position among the reasons for applying to court for the protection of labor rights. The research was conducted on the basis of analysing the decisions of the Supreme Court of Ukraine and the Court of Appeal of Mykolaiv region.

**Key words:** disciplinary dismissal, judicial practice, separate categories of employees, disciplinary offences, penalty, termination of employment contract on initiative of employer.

---