

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ  
ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

**КОЗІН СЕРГІЙ МИКОЛАЙОВИЧ**

*УДК 349.22: 331.106.44*

**ОДНОРАЗОВЕ ГРУБЕ ПОРУШЕННЯ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ  
ЯК ПІДСТАВА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З  
ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ**

12.00.05 – трудове право;  
право соціального забезпечення

**АВТОРЕФЕРАТ**  
дисертації на здобуття наукового ступеня  
кандидата юридичних наук

**Дніпропетровськ – 2015**

*Дисертацією є рукопис.*

Робота виконана у Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України.

**Науковий керівник:** доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України  
**ІНШИН Микола Іванович,**  
Київський національний університет імені Тараса Шевченка, завідувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення.

**Офіційні опоненти:** доктор юридичних наук  
**КЛЕМПАРСЬКИЙ Микола Миколайович,**  
Харківський національний університет внутрішніх справ, професор кафедри кримінального права та кримінології;

кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник

**ВАПНЯРЧУК Наталія Миколаївна,**  
Національна академія правових наук України,  
провідний науковий співробітник відділу планування та аналізу правових досліджень Управління планування та координації правових досліджень в Україні.

Захист відбудеться «25» грудня 2015 року о 9 годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 08.727.03 у Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, просп. Гагаріна, 26.

З дисертацією можна ознайомитись у бібліотеці Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ за адресою: 49005, м. Дніпропетровськ, просп. Гагаріна, 26.

Автореферат розіслано «23» листопада 2015 р.

**Вчений секретар**  
спеціалізованої вченої ради

**Т. М. Лежнєва**

## ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

**Актуальність теми.** Прийняття 28 червня 1996 р. Конституції заклало засади розвитку України в напрямку до правової держави з ринковою економікою. У зв'язку із цим соціально-економічні перетворення, що провадяться в Україні, вимагають створення гармонійної й ефективної системи трудового законодавства, запровадження суттєвих новацій у механізмі правового регулювання трудових відносин. В останній час більше змістились акценти з державного регулювання економіки на договірне, внаслідок чого підвищилися роль і значення інститутів трудового права, в тому числі й інституту трудового договору. Його роль і місце в упорядкуванні відносин у сфері праці зумовлені вільним характером реалізації в суспільстві права на працю. Наділення працівника й роботодавця можливістю визначати долю укладеного ними трудового договору – один із прямих проявів свободи останнього: ті, хто має право укладати договір на власний розсуд, повинні бути вільними і в питаннях його розірвання. Наявність можливості розірвати укладений між сторонами договір дозволяє їм діяти з максимального ефективною. Фінансово-економічна ситуація нерідко складається таким чином, що працівникові й роботодавцеві вигідніше розірвати існуючі між ними відносини, аніж продовжувати їх. Таке становище може призвести до заподіяння істотної шкоди юридичній особі чи навіть до її банкрутства. Особливо це актуалізується стосовно керівництва підприємств, установ, організацій та їх відокремлених підрозділів. Можливість розірвання трудового договору з особою, яка грубо порушує покладені на неї трудові обов'язки, з одного боку, спонукає сторони трудових правовідносин до чіткого виконання умов укладеного між ними договору, а з іншого – дозволяє роботодавцеві не мати справи з безвідповідальними працівниками. Вважаємо, що саме на це спрямований п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, за яким трудовий договір може бути розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення, іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, установи, організації, 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.

Науково-теоретичні підвалини дослідження складають праці таких знаних фахівців у галузі трудового права, як О. М. Акіпова, М. Г. Александров, В. М. Андрійв, П. Б. Бажанова, Н. М. Вапнярчук, К. М. Гусов, М. І. Іншин, Ю. В. Ісаєв, М. М. Клемпарський, В. С. Ковригін,

В. О. Кравченко, О. М. Обушенко, Ю. П. Орловський, С. М. Прилипко, О. І. Процевський, А. І. Ставцева, О. С. Хохрякова, С. М. Черноус, О. М. Ярошенко та ін. Однак, незважаючи на цінність доробку цих учених, у вітчизняній науці трудового права досі бракує комплексного дослідження, що формувало б цілісну концепцію одноразового грубого порушення трудових обов'язків як підстави розірвання трудового договору й давало б чітку й логічну відповідь на питання щодо її юридичної природи, категорій найманих працівників, стосовно яких вона може бути застосована, процедури реалізації відповідного права власником або уповноваженим ним органом та ін.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Тема дослідження відповідає Пріоритетним напрямкам розвитку правової науки на 2011–2015 роки, затвердженим постановою загальних зборів Національної академії правових наук України від 24 вересня 2010 р. №14, і Переліку перспективних напрямів кандидатських та докторських дисертацій за юридичними спеціальностями, затвердженому постановою Президії Національної академії правових наук України від 18 жовтня 2013 р. №86/11. Дисертація виконана в Науково-дослідному інституті правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України згідно з темою «Концептуальні засади правового забезпечення інноваційної політики України в контексті європейської інтеграції» (№0110U000882), затвердженою на період з 1 січня 2010 р. по 31 грудня 2014 р.

**Мета і задачі дослідження.** Мета дисертаційного дослідження полягає в тому, щоб на підставі аналізу теоретичних здобутків, чинного законодавства України, узагальнення практики його реалізації з'ясувати юридичну природу грубого порушення працівником трудових обов'язків, визначити його місце в системі додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а також дати науково обґрунтовані пропозиції й рекомендації з удосконалення нормативно-правового регулювання і правозастосовної практики в цій царині.

Для досягнення цієї мети визначено такі дослідницькі задачі:

- сформулювати визначення поняття «трудові обов'язки працівника як сторони трудових правовідносин» і розкрити її юридичну природу;
- систематизувати трудові обов'язки працівників в сучасних умовах господарювання;
- з'ясувати суттєві ознаки категорії «грубе порушення трудових обов'язків»;
- установити закономірності історико-правової генези нормативного забезпечення звільнення працівника у випадку одноразового грубого порушення ним трудових обов'язків в Україні;
- опрацювати зарубіжний досвід правового регулювання звільнення

працівника у випадку одноразового грубого порушення ним трудових обов'язків;

- окреслити перелік категорій працівників, які можуть бути звільнені на підставі одноразового грубого порушення трудових обов'язків;

- охарактеризувати процедуру розірвання трудового договору у випадку одноразового грубого порушення працівником своїх трудових обов'язків;

- провести розмежування розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку одноразового грубого порушення працівником трудових обов'язків і розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника);

- навести науково обгрунтовані пропозиції з удосконалення правового регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку одноразового грубого порушення працівником трудових обов'язків.

*Об'єктом дослідження* виступають суспільні відносини, що виникають у зв'язку зі звільненням працівника з ініціативи роботодавця.

*Предметом дослідження* є сукупність правових норм, що впорядковують звільнення працівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків.

**Методи дослідження.** Для одержання об'єктивних і достовірних результатів використовувалися загальні і спеціальні методи наукового дослідження. Їх застосування зумовлюється комплексним підходом, що дало можливість вивчати проблеми в єдності їх змісту та юридичної форми. У процесі аналізу правової природи одноразового грубого порушення працівником своїх трудових обов'язків дисертант спирався на діалектичний метод, що виявився у широкому залученні таких парних діалектичних категорій, як форма і зміст, структура й елемент, причина й наслідок (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1). Логіко-семантичний метод дозволив сформулювати дефініції таких правових понять, як «трудові обов'язки працівника як сторони трудових правовідносин», «грубе порушення трудових обов'язків» та ін. (підрозділи 1.1, 1.2.). Метод класифікації став у нагоді при поділі трудових обов'язків працівників на види; історико-правовий – при зверненні до генези предмета дослідження (підрозділ 2.1). Порівняльно-правовий метод застосовано для аналізу зарубіжних нормативно-правових актів, що врегульовують звільнення працівника у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків (підрозділ 2.2). Методом моделювання і прогнозування дисертант оперував при розробленні напрямків удосконалення правового регулюванні в опрацьованій царині (підрозділи 3.1, 3.2). Широке застосування в роботі знайшли категорії і способи формальної логіки – поняття, визначення, доказ

і спростування, судження, аналіз, синтез, узагальнення та ін. (підрозділи 1.1, 1.2, 2.1, 2.2, 3.1, 3.2).

**Наукова новизна одержаних результатів** полягає в тому, що подана на захист дисертація є першою в українській трудо-правовій доктрині спробою за допомогою сучасних методів пізнання, з урахуванням новітніх наукових досягнень комплексно дослідити одноразове грубе порушення трудових обов'язків як підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, виявити проблемні питання дотримання законності під час звільнення працівника за вказаною підставою і сформулювати авторський підхід до їх вирішення.

Елементи новизни знайшли вираження у таких положеннях, висновках і пропозиціях:

*уперше:*

– трудові обов'язки працівників класифіковано на загальні, спеціально-галузеві й безпосередньо виробничо-функціональні;

– систематизовано суттєві ознаки категорії «грубе порушення трудових обов'язків»: (а) у результаті такого порушення завдана або могла бути завдана значна матеріальна чи моральна шкода правам або інтересам працівників, роботодавця або держави; (б) ця категорія є оціночним поняттям; (в) суб'єкти вчинення правопорушення – спеціальні категорії працівників, визначені законодавством; (г) таке порушення є дисциплінарним проступком; (д) воно може потягти звільнення працівника з ініціативи роботодавця;

– доведена доцільність використання як у трудо-правовій науці, так і в законодавстві про працю 2-х взаємопов'язаних юридичних категорій: (а) одноразове суттєве порушення трудових обов'язків – стосовно працівників загалом і (б) одноразове грубе порушення трудових обов'язків – щодо спеціальних категорій працівників;

– проведено періодизацію становлення й розвитку правового регулювання розірвання трудового договору у випадку одноразового грубого порушення працівником трудових обов'язків: (а) 1928–1969 рр.; (б) 1970–1990 рр.; (в) 1991 р. – до сьогоднішнього дня. Названо основні особливості кожного із цих етапів;

– обстоюється необхідність законодавчого закріплення положення, за яким грубе порушення трудових обов'язків має місце у випадках, коли матеріальна шкода, завдана протиправною поведінкою працівника, перевищує певний легально зафіксований розмір, а моральна – якщо порушення прав чи інтересів працівників призвело не тільки до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає додаткових зусиль для організації життя окремого працівника, а й одночасно до погіршення іміджу й авторитету як окремого підприємства, установи чи організації, так і відповідної служби в цілому;

– аргументовано, що при вирішенні питання, чи належить керівник структурного підрозділу юридичної особи до працівників, трудовий договір з яким може бути розірвано за одноразове грубе порушення трудових обов'язків, слід враховувати як майнову, так і територіальну відокремленість підрозділу, який він очолює;

– обґрунтовано доцільність викладення п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України в такій редакції: « – одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником юридичної особи або відокремленого структурного підрозділу, його заступниками, головним бухгалтером, його заступниками, посадовими особами, на яких покладено ведення бухгалтерського обліку, а також посадовими особами, на яких поширюються статuti про дисципліну»;

– узагальнено основні відмінності розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку одноразового грубого порушення працівником своїх трудових обов'язків і розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника);

*удосконалено:*

– розуміння трудових обов'язків працівника як сторони трудових правовідносин як системи вимог, визначених законодавчими й локальними актами у сфері праці щодо певної поведінки працівника під час виконання ним роботи за трудовим договором, що зумовлена інтересами роботодавця й гарантована державою можливістю застосування заходів правового примусу;

– тлумачення поняття «грубе порушення трудових обов'язків» як протиправної поведінки встановлених законодавством категорій працівників, у результаті якої іншим працівникам підприємства, установи чи організації, роботодавцеві або державі завдана або могла бути завдана значна матеріальна чи моральна шкода і яка може викликати застосування щодо винної особи дисциплінарного стягнення, в тому числі й у виді звільнення, у законодавчому порядку;

*дістали подальшого розвитку:*

– позиція, що дисциплінарне стягнення не повинно застосовуватися: (а) за відсутності працівника на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, (б) під час перебування його у відпустці або відрядженні і (в) під час службового розслідування;

– точка зору, за якою, якщо грубе порушення трудових обов'язків має тривалий (наприклад, послаблення або брак контролю за роботою підлеглих), а не разовий характер, звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України неможливе.

**Практичне значення одержаних результатів** полягає в можливості використання наведених у дисертації висновків і пропозицій:

– в науково-дослідній сфері – при подальших теоретико-прикладних

дослідженнях проблем припинення трудових правовідносин;

– у правотворчій діяльності – для вдосконалення положень чинного і перспективного законодавства про працю, що регламентує розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця;

– у правозастосовній діяльності – у практичній діяльності судів, роботодавців, профспілок при розгляді й вирішенні справ про звільнення працівників;

– у навчальному процесі – під час викладання дисциплін «Трудове право», «Трудовий договір», при підготовці відповідних методичних і навчальних посібників, а також підручників для студентів вищих навчальних закладів юридичної освіти.

**Апробація результатів дисертації.** Одержані в результаті дослідження висновки, узагальнення і пропозиції доповідалися здобувачем на засіданнях відділень і вченої ради Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку Національної академії правових наук України, а також оприлюднювалися на науково-практичних конференціях: «Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення» (м. Харків, 2012 р.); «Правова доктрина – основа формування правової системи держави» (м. Харків, 2013 р.); «Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні» (м. Харків, 2014 р.); «Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку» (м. Харків, 2014 р.); «Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення» (м. Харків, 2014 р.).

**Публікації.** Найбільш значимі результати дослідження відображено в 7-ми наукових статтях, опублікованих у фахових виданнях (у тому числі в одному зарубіжному виданні), й у тезах до 5-ти доповідей і наукових повідомлень на перелічених вище конференціях.

**Структура та обсяг дисертації** зумовлені предметом дослідження, відображають його мету і задачі. Дисертація складається з переліку умовних скорочень, вступу, трьох розділів, що об'єднують шість підрозділів, висновків та списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертаційної роботи складає 204 сторінки, з них 183 сторінки основного тексту. Список використаних джерел складається зі 198 найменувань та займає 20 сторінок.

## ОСНОВНИЙ ЗМІСТ РОБОТИ

У **Вступі** обґрунтовується актуальність теми дисертаційного дослідження, визначається зв'язок роботи з науковими програмами, планами й темами, характеризуються мета, задачі, об'єкт, предмет і методи дослідження, розкривається наукова новизна і практичне значення одержаних результатів, наводяться дані про їх апробацію, а також щодо



публікацій.

**Розділ 1 «Загально-правова характеристика категорії „грубе порушення трудових обов’язків“»** містить 2 підрозділи.

У підрозділі 1.1 *«Трудові обов’язки працівника: юридична природа й види»* розкриваються юридичні обов’язки особи та її права, які є необхідним засобом, за допомогою якого здійснюється правовий вплив на суспільні відносини. Ні право, ні обов’язок не існують один без одного. Реально користуватися будь-яким правом можна лише у випадку, якщо воно поважається й дотримується іншими. У питанні ж пріоритету між правами й обов’язками ми віддаємо перевагу першим, оскільки вбачаємо, що внутрішня логіка побудови правової матерії підпорядкована, головним чином суб’єктивним правам, які на рівні абстрактної ідеї права вже за самим його визначенням є активним вузловим центром власного правового змісту.

Обстоюється позиція, що трудові обов’язки працівника як сторони трудових правовідносин – це система вимог, визначених законодавчими й локальними актами у сфері праці щодо певної поведінки працівника під час виконання ним роботи за трудовим договором, що зумовлена інтересами роботодавця й гарантована державою можливістю застосування заходів правового примусу. Система трудових обов’язків працівників включає: (а) загальні трудові обов’язки; (б) спеціально-галузеві трудові обов’язки; (в) безпосередні виробничо-функціональні трудові обов’язки.

У підрозділі 1.2 *«Визначення й суттєві ознаки категорії „грубе порушення трудових обов’язків“»* наголошується, що чинне законодавство про працю, активно використовуючи поняття «грубе порушення трудових обов’язків», у той же час нормативно закріпленої його дефініції не містить.

Доводиться, що до суттєвих ознак досліджуваної категорії як трудо-правового явища належать такі ознаки: (а) у результаті такого порушення завдана або могла бути завдана значна матеріальна чи моральна шкода правам чи інтересам працівників, роботодавця або держави; (б) це поняття є оціночним; (в) суб’єкти вчинення порушення – спеціальні категорії працівників, визначені законодавством; (г) воно становить собою дисциплінарний проступок; (д) порушення може потягти звільнення працівника з ініціативи роботодавця.

У перспективі запропоновано використання як у трудо-правовій науці, так і в законодавстві про працю 2-х юридичних категорій: (а) одноразові суттєві порушення трудових обов’язків – для працівників загалом і (б) одноразове грубе порушення трудових обов’язків – щодо спеціальних категорій працівників.

З метою конкретизації оціночного поняття «грубе порушення трудових обов’язків», а значить, полегшення правозастосовної практики, як вважає автор, необхідно законодавчо закріпити, що грубе порушення трудових обов’язків має місце у випадках, коли матеріальна шкода, завдана

протиправною поведінкою працівника, перевищує певний легально зафіксований розмір (приміром, 10-ти мінімальних заробітних плат), а моральна шкода – якщо порушення прав чи інтересів призвело не тільки до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає додаткових зусиль для організації життя окремого працівника, а й одночасно до погіршення іміджу й авторитету як підприємства, установи чи організації, так і відповідної служби в цілому.

**Розділ 2 «Компаративістське дослідження правового регулювання розірвання трудового договору у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків»** містить 2 підрозділи.

У підрозділі 2.1 *«Історико-правова генеза нормативного забезпечення звільнення працівника у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків в Україні»* обґрунтовується, що становлення й розвиток правового регулювання досліджуваного явища включає такі періоди:

1-й (1928–1969 рр.) – указана підстава звільнення започатковується для керівників та інших відповідальних працівників з урахуванням характеру виконуваної ними трудової функції. До таких суб'єктів в різний час належали не тільки керівники підприємств, їх заступники й помічники, головні інженери, головні лікарі, головні бухгалтери, начальники цехів, майстри, начальники будівельних ділянок, а й прокурорсько-слідчі працівники, професорсько-викладацький персонал вищих навчальних закладів і працівники науково-дослідних установ, виборні працівники, інструктори, інспектори, завідувачі відділами профспілкових органів, артисти та інші творчі особи. У 60-х роках ХХ ст. звільнення за одноразове грубе порушення починають застосовувати до окремих категорій працівників, які підпадають під дію положень і статутів про дисципліну (працівники залізничного транспорту, робітники і службовці вугільної промисловості).

2-й (1970–1990 рр.) – в Основах законодавства СРСР і союзних республік про працю та в КЗпП УРСР уперше як окрема спеціальна підстава звільнення фіксується одноразове грубе порушення трудових обов'язків працівниками, які несуть дисциплінарну відповідальність у порядку підлеглості. До таких осіб додатково віднесено: працівників, які мають дипломатичні ранги, дипломатичних кур'єрів, референтів МЗС СРСР, працівників громадських організацій, затверджуваних на посаді колегіальним органом, працівників Головного митного управління Міністерства зовнішньої торгівлі та інших митних установ СРСР, які мають персональні звання, працівників системи Головного управління з іноземного туризму, інспекторів та інженерів-інспекторів органів системи Держгіртехнагляду та ін. Однак зі сфери дії норм указаних актів виводяться: професорсько-викладацький персонал вищих навчальних закладів, працівники науково-дослідних установ, артисти та інші творчі особи.

У 70–80-х роках ХХ ст. суттєво розширюється список галузей народного господарства, де приймаються статuti про дисципліну, у яких спеціальною підставою розірвання трудового договору передбачається вчинення грубого порушення трудових обов'язків.

3-й (1991 р. – до сьогодні) – 20 березня 1991 р. власник або уповноважений ним орган отримав право розривати трудовий договір з керівними працівниками підприємства у разі одноразового грубого порушення ними трудових обов'язків. Згодом це право набуло сучасного вигляду й поширилося не тільки на керівників підприємств, та їх відокремлених підрозділів, а й на їх заступників, на головних бухгалтерів, їх заступників, а також на службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовців центральних органів виконавчої влади, що реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю й контролю за цінами. З одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства як самостійної підстави розірвання з ним трудового договору виокремлено вчинення цим суб'єктом винних дій, унаслідок яких заробітна плата виплачувалася працюючим несвочасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати. Практика використання конструкції «одноразове грубе порушення трудових обов'язків» зберігається й донині в законодавстві, статутах і положеннях про дисципліну.

У підрозділі 2.2 *«Зарубіжний досвід правового регулювання звільнення працівника у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків»* констатується, що трудове законодавство зарубіжних країн суб'єктом розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків визнає переважно керівника організації та його заступників. Тільки інколи до їх числа відносять керівників відокремлених структурних підрозділів (їх заступників), головних бухгалтерів (їх заступників), працівників, на яких поширюються статuti й положення про дисципліну.

Хоча конструкція «грубе порушення трудових обов'язків» є оціночною й залишається на розсуд суду, роботодавця чи іншого правозастосувача, у нормативних актах чи індивідуальних трудових договорах часто містяться тлумачення щодо її використання. У підґрунтя звільнення не може бути покладено невиконання яких-небудь дій, не поставлених в обов'язок суб'єктів звільнення. Звільнення за розглядуваною підставою не є дисциплінарним стягненням, а тому мають бути дотримані правові норми стосовно порядку і строків притягнення винної особи до дисциплінарної відповідальності. Якщо (за загальним правилом) роботодавець зобов'язаний сповістити працівника наказом (розпорядженням, рішенням, постановою) під розписку про свій намір розірвати індивідуальний трудовий договір у строки, передбачені

законодавством, то при припиненні трудового договору за розглядуваною підставою сповіщення не є обов'язковим. Вихідна допомога або будь-яка інша матеріальна компенсація звільнюваній особі не виплачуються. Роботодавець також не несе будь-яких обов'язків щодо працевлаштування останньої.

**Розділ 3 «Правове регулювання розірвання трудового договору у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків в Україні: сучасний стан і напрямки вдосконалення»** містить 2 підрозділи.

*У підрозділі 3.1 «Суб'єкти звільнення у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків»* указується на брак закономірності й логіки у виокремленні законодавцем службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, а також службовців центральних органів виконавчої влади, які реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю й контролю за цінами, як суб'єктів звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Цей крок нормотворця, на думку дисертанта, не має належного й вагомого обґрунтування. Приміром, незрозуміло чому до числа суб'єктів, на яких поширюється п. 1 ст. 41 КЗпП України, віднесені службові особи Державної фінансової інспекції України, а чиновники Державної казначейської служби України або Державної служби фінансового моніторингу України до них не належать. Не відповідає сучасній ситуації й виокремлення службових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері контролю за цінами: адже 10 вересня 2014 р. відповідно до пунктів 9 і 9-1 ст. 116 Основного Закону України Кабінет Міністрів України з метою оптимізації системи центральних органів виконавчої влади постановив ліквідувати Державну інспекцію з контролю за цінами, поклавши функції з моніторингу динаміки цін (тарифів) на споживчому ринку на Державну службу статистики. За цих обставин і з огляду на досвід зарубіжних країн виваженим видається поширення сфери дії п. 1 ст. 41 КЗпП України на посадових осіб тих секторів економіки, в яких діють статuti про дисципліну (органи прокуратури, залізничний транспорт, гірничі підприємства та ін.).

Введення до штатного розпису підприємства посади головного бухгалтера можливе в разі створення відповідного структурного підрозділу. Виходячи з того, що більшість підприємств в Україні є невеликими і що для забезпечення ведення бухгалтерського обліку останні обмежуються введенням до штату тільки посади бухгалтера, ігноруючи створення бухгалтерської служби на чолі з головним бухгалтером, вважаємо за необхідне, керуючись ст. 8 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні» поширити п. 1 ст. 41 КЗпП України не тільки на головних бухгалтерів підприємств та їх заступників, а й на осіб, на яких покладено ведення бухгалтерського обліку суб'єкта господарської діяльності.

При вирішенні питання, чи належить керівник структурного підрозділу юридичної особи до працівників, трудовий договір з яким може бути розірвано за одноразове грубе порушення трудових обов'язків, слід враховувати як майнову, так і територіальну відокремленість підрозділу, який він очолює, а також те, що за ст. 64 Господарського кодексу України підприємство має право створювати філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи, погоджуючи питання про їх розміщення з відповідними органами місцевого самоврядування.

Обстоюється необхідність законодавчого закріплення можливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків з керівником юридичної особи або відокремленого структурного підрозділу, його заступниками, головним бухгалтером, його заступниками, посадовими особами, на яких покладено ведення бухгалтерського обліку, а також посадовими особами, на яких поширюються статuti про дисципліну. Сформульовано редакцію відповідної норми.

У підрозділі 3.2 «Процедура розірвання трудового договору у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків» аргументується положення, що одноразове грубе порушення трудових обов'язків є різновидом порушень працівником трудової дисципліни. Ось чому правозастосовний орган повинен установити, в чому конкретно виявилось це порушення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за п. 1 ст. 41 КЗпП України, чи додержано законодавчі вимоги щодо строків і порядку застосування до звільненого дисциплінарних стягнень.

Правозастосовний орган порушення трудових обов'язків може визнати грубим, виходячи з характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, шкоди, яку заподіяно працівником або могло бути заподіяно. При цьому, йдеться про одноразове, а не про тривале порушення трудових обов'язків, що може потягти за собою застосування дисциплінарних стягнень з інших підстав. Іншими словами, якщо порушення має тривалий характер (наприклад, послаблення або брак контролю за роботою підлеглих), а не разовий, звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України неможливе.

## ВИСНОВКИ

У дисертації наведено теоретичне узагальнення та нове вирішення наукового завдання, яке полягало в тому, щоб на підставі проведеного аналізу науково-теоретичного доробку вчених-правознавців, вивчення міжнародно-правових стандартів, опрацювання положень національного й зарубіжного законодавства сформулювати низку висновків і пропозицій щодо встановлення юридичної природи грубих порушень працівником трудових обов'язків, визначення їх місця в системі додаткових підстав

розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, з'ясування сучасного стану нормативно-правового забезпечення і правозастосовної практики в цій царині, а також щодо підготовки рекомендацій стосовно напрямків їх удосконалення. Сформульовано такі найбільш важливі висновки.

1. Трудові обов'язки працівника як сторони трудових правовідносин – це система вимог, визначених законодавчими й локальними актами у сфері праці щодо певної поведінки працівника під час виконання ним роботи за трудовим договором, що зумовлена інтересами роботодавця й гарантована державою можливістю застосування заходів правового примусу. Система трудових обов'язків працівників включає:

а) загальні трудові обов'язки, що покладаються на всіх без винятку працівників незалежно від організаційно-правової форми, форми власності, галузевої належності, підпорядкування та інших ознак роботодавців, у яких вони працюють на умовах трудового договору;

б) спеціально-галузеві, що покладаються на працівників, охоплених трудовою діяльністю на підприємствах, в установах та організаціях, зайнятих певним видом економічної діяльності у сферах матеріального або нематеріального виробництва;

в) безпосередні виробничо-функціональні, що покладаються на працівника у межах його трудової функції самим роботодавцем відповідно до укладеного між ними трудового договору.

2. До суттєвих ознак категорії «грубе порушення трудових обов'язків» як трудо-правового явища належать такі ознаки: (а) у результаті такого порушення завдана або могла бути завдана значна матеріальна чи моральна шкода правам або інтересам працівників, роботодавця чи держави; (б) ця категорія є оціночним поняттям; (в) суб'єкти вчинення порушення – спеціальні категорії працівників, визначені законодавством; (г) воно становить собою дисциплінарний проступок; (д) порушення може потягти звільнення працівника з ініціативи роботодавця.

3. Грубе порушення трудових обов'язків – це протиправна поведінка визначених законодавством категорій працівників, у результаті якої іншим працівникам підприємства, установи, організації, роботодавцеві або державі завдана або могла бути завдана значна матеріальна чи моральна шкода, яка може викликати в законодавчо встановленому порядку застосування до винної особи дисциплінарного стягнення, в тому числі й у виді звільнення.

Науковий і нормативно-правовий підходи, за яких провадиться законодавче й науково-теоретичне розмежування одноразового грубого порушення працівниками загалом та одноразового грубого порушення працівниками окремих категорій працівників (керівником організації (філії, представництва), його заступниками, посадовцями, на яких поширюються вимоги дисциплінарних статутів та ін.), а також за якими грубим

порушенням трудових обов'язків працівниками визнаються всі випадки одноразового вчинення ними протиправної поведінки, за що можливе звільнення з ініціативи роботодавця, є неправильними. Адже в наведених ситуаціях відбувається підміна категорій, створюється підґрунтя для плутанини і, врешті-решт страждає правозастосовна практика. У перспективі логічніше й виваженіше виглядає використання як у трудо-правовій науці, так і в законодавстві про працю 2-х юридичних категорій: (а) одноразові суттєві порушення трудових обов'язків, що стосуються працівників загалом і (б) одноразові грубі порушення трудових обов'язків, що стосуються суб'єктів спеціальних категорій працівників.

4. З метою конкретизації оціночного поняття «грубе порушення трудових обов'язків», а отже, полегшення правозастосовної практики необхідно законодавчо закріпити, що грубе порушення трудових обов'язків має місце у випадках, коли матеріальна шкода, завдана протиправною поведінкою працівника, перевищує певний легально зафіксований розмір, а моральна шкода – якщо порушення прав чи інтересів призвело не тільки до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків й застосування додаткових зусиль для організації життя конкретного працівника, а й одночасно до погіршення іміджу й авторитету як окремого підприємства, установи чи організації, так і відповідної служби в цілому.

Не суперечить чинному законодавству про працю й конкретизація розглядуваного оціночного поняття безпосередньо в локальних актах підприємства чи в трудовому договорі шляхом указівки на закріплення таких характеристик, як-от: (а) понесення роботодавцем збитків, виплачування штрафів; (б) порушення законодавства під час використання фінансових ресурсів; (в) невиконання зобов'язань щодо сплати податків, зборів та обов'язкових платежів; (г) порушення порядку здійснення фінансових розрахунків; (д) допущення зростання кредиторської й дебіторської заборгованості; (е) неподання фінансової звітності.

5. Становлення й розвиток правового регулювання розірвання трудового договору у випадку одноразового грубого порушення працівником своїх трудових обов'язків включає 3 основні періоди: (а) 1928–1969 рр.; (б) 1970–1990 рр. і (в) 1991 р. – до сьогодні. Виокремлюються основні особливості кожного із цих етапів.

6. У світі існують 2 основні підходи до правового регулювання трудової діяльності керівника організації: (а) у країнах англосаксонської правової сім'ї керівник не розцінюється як найманий працівник, а виведений за рамки дії трудового законодавства й виконує свою діяльність на підставі договору, що має цивільно-правову природу. Як наслідок – використання щодо таких суб'єктів трудо-правового поняття «звільнення з посади» є непридатним. Припинення відносин найму відбувається з волі власника організації з підстав, указаних у цивільно-правовому договорі; (б)

у країнах континентальної правової сім'ї керівник з урахуванням виконуваної ним трудової функції й покладених на нього обов'язків, володіє статусом найманого працівника, хоча і специфічним.

Якщо керівник організації розглядається як суб'єкт трудового права, можливість його звільнення за одноразове грубе порушення ним трудових обов'язків передбачено або (а) нормами Трудового кодексу країни та інших законодавчих актів, що містять норми трудового права (пострадянські держави), або (б) умовами укладеного з ним індивідуального трудового договору (контракту) (Болгарія, Естонія, Латвія, ФРН, Чехія та ін.).

Трудове законодавство зарубіжних країн суб'єктом розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків визнає переважно керівника організації та його заступників. Тільки інколи до їх числа відносять керівників відокремлених структурних підрозділів (їх заступників), головних бухгалтерів (їх заступників), працівників, на яких поширюються статuti й положення про дисципліну. Хоча конструкція «грубе порушення трудових обов'язків» є оціночною й залишається на розсуд суду, роботодавця чи іншого правозастосувача, у нормативних актах чи індивідуальних трудових договорах часто містяться тлумачення щодо її використання. У підгрунтя звільнення не може бути покладено невиконання яких-небудь дій, не поставлених в обов'язок суб'єктів звільнення.

7. Бракує закономірності й логіки у виокремленні законодавцем службових осіб органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, а також службовців центральних органів виконавчої влади, які реалізують державну політику у сферах державного фінансового контролю й контролю за цінами, як суб'єктів звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків. Цей крок нормотворця не містить належного й вагомого обґрунтування. Приміром, незрозуміло чому до числа суб'єктів, на яких поширюється п. 1 ст. 41 КЗпП України, віднесені службові особи Державної фінансової інспекції України, а чиновники Державної казначейської служби України або Державної служби фінансового моніторингу України до них не належать. Не відповідає сучасній ситуації й виокремлення службових осіб центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері контролю за цінами, адже: 10 вересня 2014 р. відповідно до пунктів 9 і 9-1 ст. 116 Конституції України Кабінет Міністрів України з метою оптимізації системи центральних органів виконавчої влади постановив ліквідувати Державну інспекцію з контролю за цінами, поклавши функції з моніторингу динаміки цін (тарифів) на споживчому ринку на Державну службу статистики. За цих обставин з огляду на досвід зарубіжних країн вваженим видається поширення сфери дії п. 1 ст. 41 КЗпП на посадових осіб тих секторів економіки, у яких діють статuti про дисципліну (органи прокуратури, залізничний транспорт, гірничі підприємства та ін.).



8. Введення до штатного розпису підприємства посади головного бухгалтера можливе в разі створення відповідного структурного підрозділу. Виходячи з того, що більшість підприємств в Україні є невеликими, і що для забезпечення ведення бухгалтерського обліку останні обмежуються введенням до штату тільки посади бухгалтера, ігноруючи створення бухгалтерської служби на чолі з головним бухгалтером, вважаємо за необхідне, керуючись ст. 8 Закону України «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», поширити п. 1 ст. 41 КЗпП України не тільки на головних бухгалтерів підприємств, установ, організацій та їх заступників, а й на осіб, на яких покладено ведення бухгалтерського обліку суб'єкта господарської діяльності.

9. При вирішенні питання, чи належить керівник структурного підрозділу юридичної особи до працівників, трудовий договір з якими може бути розірвано за одноразове грубе порушення ними трудових обов'язків, слід брати до уваги як майнову, так і територіальну відокремленість підрозділу, який він очолює, а також те, що за ст. 64 Господарського кодексу України підприємство має право створювати філії, представництва, відділення та інші відокремлені підрозділи, погоджуючи питання про їх розміщення з відповідними органами місцевого самоврядування. Норми Цивільного кодексу України не перешкоджають тому, щоб юридичні особи створювали відокремлені підрозділи не тільки в інших населених пунктах, й у тому ж населеному пункті, де розташована юридична особа. Важливо тільки, щоб такий підрозділ був майново відокремленим. Відокремлені підрозділи не мають статусу юридичної особи й діють на підставі положення про них, затвердженого підприємством. Особа, яка очолює такий підрозділ і реалізує організаційно-розпорядчі функції, мають статус «керівник відокремленого підрозділу».

10. Одноразове грубе порушення трудових обов'язків є різновидом порушень працівником трудової дисципліни, а тому правозастосовний орган має встановити, в чому конкретно виявилось це порушення, чи могло воно бути підставою для розірвання трудового договору за п. 1 ст. 41 КЗпП України і яких слід додержуватися законодавчих вимог щодо строків і порядку застосування дисциплінарних стягнень. Правозастосовний орган порушення трудових обов'язків може визнати грубим з урахуванням характеру проступку, обставин, за яких його вчинено, шкоди, яку заподіяно або могло бути заподіяно працівником. При цьому йдеться про одноразове, а не про триваюче порушення трудових обов'язків, що може потягти за собою застосування дисциплінарних стягнень з інших підстав. Інакше кажучи, якщо порушення має характер тривалий (наприклад, послаблення або брак контролю за роботою підлеглих), а не разовий, звільнення за п. 1 ст. 41 КЗпП України неможливе.

11. Дисциплінарне стягнення не повинно застосовуватися: (а) за

відсутності працівника на роботі у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю, (б) під час перебування його у відпустці або відрядженні і (в) під час службового розслідування.

12. Основні відмінності розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в разі одноразового грубого порушення трудових обов'язків (п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України) і розірвання трудового договору з керівником на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст. 45 КЗпП України):

а) перше звільнення має місце з ініціативи роботодавця, натомість друге – на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника);

б) з ініціативи роботодавця можуть бути звільнені: керівник підприємства або відокремленого підрозділу, його заступники, головний бухгалтер підприємства, його заступники, а також службові особи органів доходів і зборів, яким присвоєно спеціальні звання, і службовці центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері державного фінансового контролю, на вимогу виборного органу первинної профспілкової організації – виключно керівник юридичної особи;

в) підставами розірвання трудового договору в першому випадку є одноразове грубе порушення трудових обов'язків, у другому – порушення законодавства про працю, про колективні договори чи угоди, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». При цьому в останньому випадку порушення стосуються трудових прав і гарантій їх забезпечення всіх або більшості працівників підприємства;

г) звільнення за першою підставою є заходом дисциплінарної відповідальності, за другою воно до числа таких заходів не належить;

д) у першій ситуації звільнення є правом роботодавця, який його може й не використати, у другій же на останнього покладається обов'язок розірвати трудовий договір.

## **СПИСОК ПРАЦЬ, ОПУБЛІКОВАНИХ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

1. Козін С. М. Окремі питання звільнення з посади за порушення присяги державного службовця / С. М. Козін // Право та інновації: наук.-практ. журн./ редкол. : [Ю.Є. Атаманова та ін.]. – Х. : Право, 2014. – № 4 (8). – С. 171 – 178.

2. Козін С. М. Система принципів дисциплінарної відповідальності у трудовому праві / С. М. Козін // Наук. вісн. Херсон. держ. ун-ту. – Серія : «Юрид. науки». – 2014. – Вип. 3. – Т.2. – С.41 – 45.

3. Козін С. М. До питання звільнення за аморальний проступок / С. М. Козін // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту : – Серія : «Право». – Вип. 29. – Т.1. – 2014. – С. 206 – 209.

4. Козін С. М. До питання про звільнення за одноразове грубе порушення трудових обов'язків / С. М. Козін // Держава і право: Зб. наук. пр.: Юрид. і політ. науки. – Вип. 64. – К. : ІДП ім. В. М. Корецького НАН України, 2014. – С. 264 – 270.

5. Козін С. М. Проблемные вопросы увольнения отдельных категорий работников / С. М. Козін // Нац. юрид. жур. : теория и практика. – Кишинев : Изд-во SRL «Cetatea de Sus», Februarie 2015. – С. 102 – 106.

6. Козін С. М. Види трудових обов'язків працівників / С. М. Козін // Публічне право : наук.-практ. юрид. журн. / редкол. : [М. І. Іншин та ін.]. – К. : ФОП Кандиба Т. П., 2015. – № 1 (17). – С. 153 – 159.

7. Козін С. М. Зарубіжний досвід правового регулювання звільнення працівників у випадку одноразового грубого порушення трудових обов'язків [Електронний ресурс] / С. М. Козін // Право та інноваційне суспільство : електронне видання. – 2015. – Вип. 1 (4). – Режим доступу : <http://apir.org.ua/wp-content/uploads/2015/04/Kozin.pdf>

8. Козін С. М. Окремі питання підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця / С. М. Козін // Актуальні питання розвитку правової держави в умовах сучасного становлення громадянського суспільства в Україні: матер. міжнар. наук.-практ.ї конф. (м. Харків, 18-19 лип. 2014 р.). – Х. : ГО «Асоціація аспірантів-юристів», 2014. – С. 88 – 90.

9. Козін С. М. Проблемні питання визначення категорії «грубе порушення трудових обов'язків» / С. М. Козін // Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення : проблеми і перспективи розвитку: тези доповід. і наук. повідомл. учасників IV міжнар. наук.-практ. конф. (м. Харків, 3-4 жовт. 2014 р.) / за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2014. – С. 304 – 306.

10. Козін С. М. Окремі аспекти розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п.1 ст. 41 КЗпП України / С. М. Козін // Соціально-економічні права людини та гарантії їх реалізації в сучасних умовах державотворення : матер. наук.-практ. конф. (м. Харків, 10-11 жовт. 2012 р.). – Х. : Impress, 2012. – С. 108 – 110.

11. Козін С. М. До питання звільнення внаслідок одноразового грубого порушення трудових обов'язків / С. М. Козін // Правова доктрина – основа формування правової системи держави: матер. Міжнар. наук.-практ. конф., присв. 20-річчю Нац. акад. прав. наук України й обговоренню 5-томної монографії «Правова доктрина України» (м. Харків 20-21 лист. 2013 р.). – Х. : Право, 2013. – С. 832 – 834.

12. Козін С. М. Правові засади звільнення у разі втрати довіри до окремих категорій працівників / С. М. Козін // Єдність і диференціація трудового права та права соціального забезпечення: матер. III Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Харків, 28 лист. 2014 р.) / за заг. ред. К. Ю. Мельника / МВС України; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х. : ХНУВС, 2014. – С. 173 – 175.

## АНОТАЦІЯ

**Козін С. М. Одноразове грубе порушення трудових обов'язків як підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. – На правах рукопису.**

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук за спеціальністю 12.00.05 – трудове право; право соціального забезпечення. – Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ, Міністерство внутрішніх справ України. – Дніпропетровськ, 2015.

Дисертацію присвячено дослідженню одноразового грубого порушення трудових обов'язків як підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. У науковій роботі доведено, що грубим порушенням трудових обов'язків є протиправна поведінка визначених законодавством категорій працівників, у результаті якої іншим працівникам підприємства, установи, організації, роботодавцеві або державі завдана або могла бути завдана значна матеріальна чи моральна шкода і яка може у законодавчо-встановленому порядку викликати застосування щодо винної особи дисциплінарного стягнення, в тому числі й у виді звільнення.

З метою конкретизації оціночного поняття «грубе порушення трудових обов'язків» і полегшення правозастосовної практики слід законодавчо закріпити, що грубе порушення трудових обов'язків має місце у випадках, коли матеріальна шкода, завдана протиправною поведінкою працівника, перевищує певний легально зафіксований розмір, а моральна – якщо порушення прав чи інтересів призвело не тільки до моральних страждань, втрати нормальних життєвих зв'язків і вимагає додаткових зусиль для організації життя конкретного працівника, а й одночасно до погіршення іміджу й авторитету як окремого підприємства, установи чи організації, так і відповідної служби в цілому.

**Ключові слова:** трудовий договір, працівник, роботодавець, трудові обов'язки, грубе порушення трудових обов'язків, керівник юридичної особи, головний бухгалтер, дисциплінарна відповідальність, звільнення.

## АННОТАЦИЯ

**Козин С. М. Однократное грубое нарушение трудовых обязанностей как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя. – На правах рукописи.**

Диссертация на соискание ученой степени кандидата юридических наук по специальности 12.00.05 – трудовое право; право социального обеспечения. – Днепропетровский государственный университет внутренних дел, Министерство внутренних дел Украины. – Днепропетровск, 2015.

Диссертация посвящена исследованию однократного грубого нарушения трудовых обязанностей как основания расторжения трудового

договора по инициативе работодателя. В научной работе доказано, что трудовые обязанности работника как стороны трудовых правоотношений – это система установленных законодательными и локальными актами в сфере труда требований относительно определенного поведения работника при выполнении работы по трудовому договору, которая обусловлена интересами работодателя и гарантирована государством возможностью применения мер правового принуждения.

Эта система включает трудовые обязанности: общие, специально-отраслевые, и непосредственные производственно-функциональные трудовые обязанности работников.

Грубым нарушением трудовых обязанностей является противоправное поведение определенных законодательством категорий работников, в результате которого иным работникам предприятия, учреждения, организации, работодателю или государству причинен или мог быть нанесен значительный материальный или моральный вред и которое в законодательно-установленном порядке может вызвать применение относительно виновного лица дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнения.

С целью конкретизации оценочного понятия «грубое нарушение трудовых обязанностей», а следовательно, облегчения правоприменительной практики, необходимо законодательно закрепить, что грубое нарушение трудовых обязанностей имеет место в случаях, когда материальный ущерб, причиненный противоправным поведением работника, превышает определенный легально зафиксированный размер, а моральный вред – если нарушение прав и интересов привело не только к моральным страданиям, утрате нормальных жизненных связей и требует дополнительных усилий для организации жизни конкретного работника, но и одновременно к ухудшению имиджа и авторитета как отдельного предприятия, учреждения или организации, так и соответствующей службы в целом.

Обосновывается целесообразность принятия правовой нормы, по которой трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае однократного грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем юридического лица или обособленного структурного подразделения, его заместителями, главным бухгалтером, его заместителями, должностными лицами, на которых возложено ведение бухгалтерского учета, а также должностными лицами, на которых распространяются уставы о дисциплине.

**Ключевые слова:** трудовой договор, работник, работодатель, трудовые обязанности, грубое нарушение трудовых обязанностей, руководитель юридического лица, главный бухгалтер, дисциплинарная ответственность, увольнение.

**SUMMARY****Kozin S. M. A single gross violation of labor duties as grounds of termination of the labor contract on initiative of employer. – *As manuscript.***

Dissertation for obtaining the academic degree of Candidate of Law in specialty 12.00.05 – labor law; social security law. – Dnipropetrovsk State University of Internal Affairs, Ministry of Internal Affairs of Ukraine. – Dnipropetrovsk, 2015.

The dissertation is dedicated to single gross violation of labor duties as a ground of termination of the employment contract with the employee by the employer. The research proved that unlawful behavior is a gross violation of labor duties of categories of employees, determined by the legislation, as a result of that other employees of the enterprise, institution, organization, employer or state were caused or could have caused significant material or moral damages, and that can cause the application of disciplinary penalty to the guilty person, including as dismissal.

With the aim of specification of evaluation concept "gross violation of labor duties", and facilitation of law enforcement practice, it should entrench , that a gross violation of labor duties takes place in the cases when material damage caused by the wrongful conduct of the employee exceeds the legally fixed size, and moral - in case if violation of rights and interests resulted not only to the moral suffering, loss of normal vital connections and require additional efforts for organization life specific employee, but also at the same time to worsening image and authority both separate enterprise, establishment or organization, and corresponding service in general.

**Key words:** labor contract, employee, employer, labor duties, gross violation of labor duties, leader of legal entity, chief accountant, disciplinary responsibility, dismissal.

Гарнітура Таймс. Формат 60x84/16.  
Папір офсетний. Тираж 100 прим.Ум.-друк. арк. 0,9.  
Підписано до друку 17.11.2015 р. Замовлення № 415.

*Друкарня ФОП «Леонов»  
61023, м. Харків, вул. Весніна, 12.  
Тел. (057) 717-28-80*