

Зауваження
до проекту рішення Запорізької обласної ради «Про звільнення
Трегубова В.Ю., директора комунального підприємства «Автогосподарство»
Запорізької обласної ради

Управлінням по роботі з персоналом та з питань нагород виконавчого апарату Запорізької обласної ради (далі - Управління) розглянутий поданий проект рішення «Про звільнення Трегубова В.Ю., директора комунального підприємства «Автогосподарство» Запорізької обласної ради (далі – Проект рішення). За результатом розгляду зазначеного Проекту рішення підготовлені наступні зауваження.

Проектом рішення пропонується Запорізькій обласній раді звільнити Трегубова В.Ю. з посади директора комунального підприємства «Автогосподарство» Запорізької обласної ради 01 вересня 2017 року на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України.

1. Пунктом 1 частини 1 статті 41 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України) передбачено, що крім підстав, передбачених статтею 40 КЗпП України, трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний також у випадках *«одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, 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»*.

Для звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України необхідне додержання комплексу вимог, які випливають із системного тлумачення даної норми права.

Фактичною підставою для розірвання трудового договору з керівником за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є здійснення ним певної дії або бездіяльності, що порушує трудові обов'язки, передбачені його трудовим договором, статутом, посадовими інструкціями, внутрішніми положеннями підприємства тощо.

В пояснювальній записці до Проекту рішення немає чіткого зазначення які саме обов'язки порушено керівником, у чому конкретно виявилось порушення, що є приводом до звільнення, чи може воно бути підставою для розірвання трудового договору на підставах, визначених законом.

Важливим елементом застосування п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є звільнення керівника за порушення, яке має ознаку **одноразовості**. Так рішення Запорізької обласної ради про звільнення має містити **чітко сформульоване одноразове порушення**, яке є підставою звільнення керівника.

За своїм змістом рішення про звільнення не повинно містити цілу систему порушень, за які може бути звільнений керівник, а лише одноразове грубе порушення конкретних трудових обов'язків.

Верховний Суд України та Вищий спеціалізований суд України з розгляду цивільних і кримінальних справ у своїх рішеннях звертають увагу, що за змістом п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України підставою для звільнення є вчинення особою разового грубого порушення трудових обов'язків, а не триваюче порушення, зокрема, неналежне виконання своїх обов'язків тощо.

Обов'язковою ознакою підстави звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є **грубість порушення**, тобто, необхідно передбачити, яку шкоду завдало (могло завдати) таке порушення. Також, вважаємо необхідним доведення причинно-наслідкового зв'язку між вчиненим одноразовим порушенням трудових обов'язків і шкідливими наслідками, які спричинило або могло спричинити це порушення.

Крім того, згідно з вимогами ст. 149 КЗпП України до прийняття рішення про звільнення керівника за одноразове грубе порушення трудових обов'язків у нього мають бути витребувані **письмові пояснення, що не було зроблено**.

2. Стосовно кримінального провадження № 12016080060004722 внесеного до ЄРДР 06.10.2016, про яке йде мова пояснювальній записці до Проекту рішення зазначаємо, що відповідно до частини першої статті 62 Конституції України особа вважається невинуватою у вчиненні злочину і не може бути піддана кримінальному покаранню, доки її вину не буде доведено в законному порядку і встановлено обвинувальним вироком суду, а згідно із статтею 3 Кримінального кодексу України кримінальній відповідальності підлягає лише особа, винна у вчиненні злочину, тобто така, що умисно або з необережності вчинила передбачене законом суспільно небезпечне діяння. Ніхто не може бути визнаний винним у вчиненні злочину, а також підданий кримінальному покаранню інакше як за вироком суду й відповідно до закону.

Відповідно до статті 19 Конституції України, статті 24 Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» органи державної влади та органи місцевого самоврядування, їх посадові особи зобов'язані діяти лише на підставі, в межах повноважень та у спосіб, що передбачені Конституцією та законами України.

Враховуючи викладене, вважаємо проект рішення «Про звільнення Трегубова В.Ю., директора комунального підприємства «Автогосподарство» Запорізької обласної ради таким, що не містить нормативно-юридичного обґрунтування можливості звільнення Трегубова В.Ю. на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України.

Начальник управління по роботі
з персоналом та з питань нагород
виконавчого апарату обласної ради

Тарас

С.Д. Тараненко

Виталик 16.06.17

ЗАУВАЖЕННЯ

до проекту рішення Запорізької обласної ради «Про звільнення
Трегубова В.Ю., директора комунального підприємства «Автогосподарство»
Запорізької обласної ради»

Управлінням юридичного забезпечення діяльності ради виконавчого апарату Запорізької обласної ради опрацьовано проект рішення Запорізької обласної ради «Про звільнення Трегубова В.Ю., директора комунального підприємства «Автогосподарство» Запорізької обласної ради» (далі – Проект рішення). За результатами опрацювання Проекту рішення підготовлені наступні зауваження.

Проектом рішення пропонується звільнити Трегубова В.Ю. з посади директора комунального підприємства «Автогосподарство» Запорізької обласної ради 01 вересня 2017 року на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП України).

Стаття 41 КЗпП України передбачає додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов. Так, відповідно до пункту 1 частини 1 цієї статті трудовий договір з ініціативи власника або уповноваженого ним органу може бути розірваний у випадках одноразового грубого порушення трудових обов'язків керівником підприємства, установи, організації всіх форм власності (філіалу, представництва, відділення та іншого відокремленого підрозділу), його заступниками, головним бухгалтером підприємства, 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.

Враховуючи вищезазначену норму, у разі вирішення питання звільнення працівника з підстав передбачених п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, роботодавець повинен з'ясувати чи є порушення грубим, чи стосується воно покладених на працівника обов'язків, чи має воно характер одноразового.

Визначення ступеня тяжкості (грубості) проступку в кожному конкретному випадку належить до компетенції осіб, що наділені правом призначення і звільнення керівних працівників.

Хоча трудове законодавство не містить прямих норм та роз'яснень, які саме порушення слід вважати грубими, відповідно до п. 27 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», вирішуючи питання, чи є порушення трудових обов'язків грубим, суд враховує характер проступку, обставини, за яких його вчинено, шкоду, яку ним завдано (або могло бути завдано).

Тобто, під дію пункту 1 ст. 41 КЗпП України підпадають, як правило, такі порушення, в яких ознакою грубості вважаються і характер дій або бездіяльності працівника, і суттєвість наслідків порушення, й особливості причин, що зумовили порушення та його наслідок і форма вини.

Проект рішення та Пояснювальна записка до нього містять такої інформації.

Крім того слід зазначити, що трудові обов'язки директора комунального підприємства «Автогосподарство» Запорізької обласної ради Трегубова В.Ю. (далі- Директор КП) визначені трудовим договором (Контрактом). Отже, для звільнення Директора КП з підстав, передбачених п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України необхідно з'ясувати, чи мало місце порушення Директором КП саме його трудових обов'язків, передбачених Контрактом, у чому конкретно виявилось

порушення, чи може воно бути підставою для розірвання трудового договору. Такої інформації, а ні Проект рішення, а ні Пояснювальна записка до нього також не містять.

З огляду на судову практику також слід зазначити, що виходячи зі змісту п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України підставою для звільнення керівника за цією нормою є вчинення ним одноразового грубого порушення трудових обов'язків, а не тривале неналежне керівництво підприємством, як це вбачається зі змісту Проекту рішення та Пояснювальної записки.

Проект рішення взагалі не містить інформації щодо будь-якого порушення трудових обов'язків Директором КП, передбачених Контрактом, за які його пропонується звільнити із займаної посади на підставі п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

Звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є дисциплінарним стягненням і має проводитись із додержанням правил, встановлених для застосування дисциплінарних стягнень згідно з чинним законодавством.

Відповідно до статті 148 КЗпП України дисциплінарне стягнення застосовується роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці. При цьому дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців із дня вчинення проступку.

Пояснювальна записка до Проекту рішення не містить конкретизації строків здійснення одноразового грубого порушення трудової дисципліни Директором КП, що унеможливорює визначити відповідність Проекту рішення вимогам ст. 148 КЗпП України.

Крім того, перед тим як застосувати дисциплінарне стягнення, роботодавець повинен з'ясувати причини й обставини вчинення проступку. Для цього він має зажадати від працівника письмових пояснень (ст. 149 КЗпП України). Дотримання такої вимоги є важливою умовою дисциплінарної відповідальності, оскільки в разі оскарження працівником звільнення відсутність пояснень і можливості їх надати може розцінюватися судом як недодержання процедури звільнення.

Отже, до застосування заходів дисциплінарного впливу від Директора КП мають бути запрошені відповідні письмові пояснення. До Проекту рішення такі пояснення не додані, а також про їх наявність не зазначено в Проекті рішення та Пояснювальній записці.

Враховуючи вищевикладене, з поданого на правову експертизу Проекту рішення та Пояснювальної записки до нього не вбачається підстав для звільнення Трегубова В.Ю. з посади директора комунального підприємства «Автогосподарство» Запорізької обласної ради за п. 1 ч. 1 ст. 41 КЗпП України.

Начальник відділу загально-правового
забезпечення управління юридичного
забезпечення діяльності ради
виконавчого апарату обласної ради


21.06.2017

Л.В.Лавриненко