

*А. М. Комаренко*

старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін  
Одеського національного університету імені І. І. Мечникова,  
член Спілки юристів України Одеської області

## ПУНК 8 СТАТТІ 40 КЗпП УКРАЇНИ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ

Конституційне право на працю [1, ст. 43] можна реалізувати у різноманітних організаційно-правових формах. Зокрема найрозповсюдженішою формою реалізації цього права є вступ громадянина у трудові правовідносини з роботодавцем шляхом укладання трудового договору (контракту). Ці правовідносини є предметом трудового права України і регулюються трудовим

законодавством, насамперед — Кодексом законів про працю України (далі — КЗпП) [2].

Основне призначення трудового права, поряд з регулюванням відносин у процесі праці, полягає в захисті прав та інтересів учасників процесу праці, і перш за все найманих працівників. Трудове право не тільки регламентує поведінку в процесі праці, але і закріплює права працівників, встановлює гарантії їх реалізації, передбачає механізми правового та соціального захисту цих прав.

Разом з тим, з іншого боку, трудове право захищає й інтереси роботодавця у разі, коли працівники не виконують або неналежним чином виконують свої обов'язки. Так, працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну роботодавцю внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків (ст.ст. 130–138 КЗпП). За порушення трудової дисципліни до працівника можуть застосовуватись заходи дисциплінарного стягнення, передбачені ст. 147 КЗпП, а також іншим законодавством, статутами і положеннями про дисципліну.

Найсуровішим дисциплінарним стягненням є звільнення працівника. Згідно з роз'ясненнями Пленуму Верховного Суду України, у порядку дисциплінарного стягнення працівник може бути звільнений за пунктами 3, 4, 7, 8 ст. 40, п. 1 ст. 41 КЗпП, у зв'язку з чим роботодавець повинен додержуватись передбачених статтями 147(1), 148, 149 КЗпП правил і порядку застосування дисциплінарних стягнень [3, п. 22].

**Щодо умов і порядку звільнення працівника за п. 8 ст. 40 КЗпП.** Згідно з цією нормою, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого **вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу** [2, п. 8 ст. 40].

Законне застосування цієї підстави розірвання трудового договору передбачає сукупність необхідних умов і додержання певного порядку (теорія), а саме:

1. Працівник повинен вчинити розкрадання майна як в організації, з якою працівник перебуває в трудових відносинах, так і в організації, в якій він виконує роботу в силу даних трудових відносин.

2. Цей факт повинен бути встановлений **вироком суду**, що набрав законної сили, чи **постановою органу**, до компетенції якого **входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу**.

3. При звільненні з цієї підстави необхідно додержуватись порядку застосування дисциплінарних стягнень, передбачених ст.ст. 147–149 КЗпП. Особливої уваги заслуговує ст. 148 КЗпП, згідно з якою **дисциплінарне стягнення застосовується** роботодавцем безпосередньо за виявленням проступку, але **не пізніше одного місяця з дня його виявлення**, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці. **Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку** [2, ст. 148].

Пленум Верховного Суду України роз'яснює, що відповідно до ст. 148 КЗпП трудовий договір може бути розірвано з зазначених підстав **не пізніше одного місяця з дня набрання законної сили вироку суду чи дня прийняття постанови про накладення адміністративного стягнення або заходів громадського впливу за вчинення крадіжки**, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці [3, п. 26].

Правові позиції Верховного Суду України відзначають, що **правило ч. 2 ст. 148 КЗпП про те, що дисциплінарне стягнення не може бути накладено пізніше шести місяців із дня вчинення проступку, поширюється на випадки розірвання трудового договору за п 8 ст.40 цього Кодексу** [4, п. 99].

Немає проблем щодо звільнення працівника за вчинення розкрадання майна власника, встановленого постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення [5, ст.ст. 51, 221, 277] або застосування заходів громадського впливу [2, ст. 152], якщо додержуватись порядку застосування дисциплінарних стягнень.

Разом з тим на практиці виникають певні проблеми щодо звільнення працівника за вчинення розкрадання майна власника, встановленого **вироком суду, що набрав законної сили**, а саме.

По-перше, щодо строків досудового розслідування та строків судового розгляду [6, ст.ст. 219, 318], які, як правило, перевищують **шість місяців із дня вчинення крадіжки**.

По-друге, щодо встановлення факту крадіжки **вироком суду, що набрав законної сили**. За чинним законодавством судові рішення приймаються у формі ухвали або вироку [6, ст. 369]. Кримінальний кодекс України встановлює, що особа, яка вчинила злочин, звільняється від кримінальної відповідальності на підставі закону України про амністію, у зв'язку з дійовим каяттям тощо [7, ст.ст. 44–45]. Про звільнення від кримінальної відповідальності у таких випадках суд виносить **ухвалу**.

Яскравим прикладом такої ситуації є **постанова** судді Приморського районного суду м. Одеси від 28.03.2013 року у справі № 1522/3500/2012. За цією справою працівник державного підприємства «Одеський морський торговельний порт» (ДП «ОМТП») **23 червня 2011 року** скоїв розкрадання майна ДП «ОМТП» (16 літрів дизельного палива) на суму 252,86 грн, з приводу чого була порушена кримінальна справа за ч. 1 ст. 185 КК України. В порушення всіх **розумних строків** як досудового, так і судового розгляду цієї справи, тільки **28 березня 2013 року (понад 21 місяць)** суд виніс **постанову** про припинення кримінальної справи і звільнення підсудного від кримінальної відповідальності за п. «е» ст. 1 Закону України «Про амністію у 2011 році». Таким чином, працівника, який вчинив за місцем роботи розкрадання майна ДП «ОМТП», не можна звільнити за п. 8 ст. 40 КЗпП тому, що, по-перше, цей факт був встановлено не **вироком**, а **постановою суду**, а по-друге, пройшло більше шести місяців (21 місяць) з дня вчинення крадіжки.

Уникнути цієї правової колізії можливо наступними змінами в законодавстві, а саме.

1. Щодо встановлення факту розкрадання. Пункт 8 ст. 40 КЗпП викласти в такій редакції: **«вчинення працівником за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна**

власника, встановленого рішенням суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу».

До речі, в проєкті Трудового кодексу України (далі — ТКУ) передбачено, що трудовий договір за ініціативою роботодавця у зв'язку з невиконанням або неналежним виконанням працівником трудових обов'язків може бути розірвано у разі: «4) розкрадання за місцем роботи майна роботодавця або іншої особи, навмисного його знищення чи пошкодження, що встановлено рішенням суду, яке набрало законної сили, чи постановою іншого органу, до компетенції якого належить застосування адміністративного стягнення» [8, п. 4 ст. 92].

2. Щодо строків притягнення до дисциплінарної відповідальності: «...не пізніше шести місяців із дня вчинення проступку». Частина 2 ст. 148 КЗпП викласти в такій редакції: «Дисциплінарне стягнення не може бути накладене пізніше шести місяців з дня вчинення проступку, за винятком звільнення за розкрадання майна власника, встановленого рішенням суду, що набрав законної сили, але не пізніше одного місяця з дня набрання цим рішенням законної сили, не враховуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебуванням його у відпустці».

В проєкті ТКУ встановлено, що «дисциплінарне стягнення може застосовуватися до працівника роботодавцем не пізніше ніж протягом одного місяця з дня виявлення дисциплінарного проступку без урахування часу відсутності працівника на роботі незалежно від причин, а також часу провадження у кримінальній справі або у справі про адміністративне правопорушення у зв'язку з протиправними діями працівника. Дисциплінарне стягнення не може бути застосовано після спливу шести місяців з дня вчинення або з дня виявлення дисциплінарного проступку» [8, ст. 351].

### *Література*

1. Конституція України: Прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28.06.1996 р.// Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
3. Про практику розгляду судами трудових спорів: постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. № 9 [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92>
4. Правові позиції Верховного Суду України застосування судами цивільного і цивільного процесуального законодавства. Трудове право / за заг. ред. П. І. Шевчука. К.: Ін Юре, 2002. С. 127-182.
5. Кодекс України про адміністративні правопорушення від 07.12.1984 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/80732-10>
6. Кримінальний процесуальний кодекс України від 13.04.2012 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-017>
7. Кримінальний кодекс України від 05.04.2001 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14/page5>
8. Проект Трудового кодексу України від 27.12.2014 р. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=53221](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221)